

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta humanitních studií

Obor: Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích

**Možnosti lidí se zdravotním postižením na trhu práce**

Autor práce: Bc. Martin Lubojacký

Vedoucí práce: Ing. Milan Trpišovský, MBA

Praha 2015

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval samostatně a s použitím literatury uvedené v seznamu literatury.

Souhlasím s tím, že tato diplomová práce může být zveřejněna v elektronické knihovně Fakulty humanitních studií UK v Praze a může být využita i jako studijní text

V Praze dne 23. 6. 2015

Bc. Martin Lubojacký

.....

### **Poděkování**

Na tomto místě bych rád poděkoval osobám, které mě podporovaly a bez jejichž pomoci by tato práce nevznikla:

- Děkuji vedoucímu diplomové práce Ing. Milanu Trpišovskému, MBA za odborné konzultace, cenné rady a připomínky v průběhu zpracování diplomové práce.

- Dále děkuji Ing. Pavlu Lubojackému, mému otci, za cenné rady a náměty k praktické části této práce.

- Zvláštní poděkování patří mé ženě Mgr. Marii Lubojacké, která mě po celou dobu podporovala.

## Obsah

Obsah .....	4
Abstrakt.....	1
Úvod.....	3
1 Pojmy Integrace a Inkluze .....	6
1.1 Integrace .....	6
1.2 Inkluze.....	8
2 Zdravotní postižení.....	10
2.1 Postižení, handicap.....	10
3 Vymezení skupiny osob se zdravotním postižením .....	12
3.1 Klasifikace zdravotního postižení .....	12
3.1.1 Osoby se zrakovým postižením .....	13
3.1.2 Osoby s tělesným postižením.....	14
3.1.3 Osoby neslyšící a nedoslýchavé.....	16
3.1.4 Osoby s mentálním postižením .....	17
3.1.5 Lidé s duševním onemocněním.....	21
Sociální dopady:.....	23
Ekonomické dopady:.....	23
4 Trh práce.....	24
4.1 Právo na práci a význam práce .....	24
5 Legislativní rámec zaměstnávání OZP v ČR.....	27
5.1 Zákon o zaměstnanosti .....	27
5.1.1 Pracovní rehabilitace .....	28
Současný proces pracovní rehabilitace.....	30
Postup při žádosti o pracovní rehabilitaci.....	31
5.1.2 Povinný podíl a náhradní plnění .....	31
5.1.3 Zákoník práce .....	32

5.1.4	Sleva na dani.....	32
5.2	Aktivní politika zaměstnanosti .....	33
5.2.1	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti .....	34
5.3	Klíčové subjekty zabývající se zdravotně postiženými osobami na trhu práce .....	37
5.3.1	Stát – Úřad práce.....	37
5.3.2	Neziskové organizace.....	37
5.3.3	Zaměstnavatelé .....	39
5.3.4	Vzdělávací instituce .....	39
5.4	Invalidní důchody .....	40
6	Možnosti osob se zdravotním postižením na trhu práce.....	42
6.1	Podporované zaměstnávání .....	42
6.1.1	Pracovní asistence .....	45
6.1.2	Historie podporovaného zaměstnávání.....	47
6.1.3	Podporované zaměstnávání v České republice .....	48
6.2	Chráněný trh práce.....	48
6.2.1	Pracovně - tréninkový program.....	50
6.2.2	Sociálně terapeutické dílny.....	50
7	Projekt vytvoření pracovních příležitostí.....	52
7.1	PESTLE analýza .....	52
7.1.1	Sociokulturní faktory:.....	53
7.1.2	Vybraná legislativa vztahující se ke komunitnímu kompostování:.....	53
7.1.3	Legislativa pro sociální podnikání: .....	55
7.1.4	Ekonomické faktory projektu kompostárny.....	56
7.1.5	Politické faktory.....	56
7.1.6	Technologické faktory.....	58
7.1.7	Ekologické faktory .....	59
7.2	Oborové okolí podniku.....	59
7.2.1	Konkurence.....	60
7.2.2	Dodavatelé .....	61

7.2.3	Odběratelé.....	62
7.2.4	Substituty.....	63
7.2.5	Hrozba vstupu nových konkurentů .....	63
7.3	SWOT analýza.....	64
7.4	Shrnutí a vyhodnocení analýz.....	66
8	Stručná charakteristika projektu.....	68
8.1	Předpokládané tržby projektu .....	70
8.2	Náklady související s projektem .....	75
8.3	Nároky na externí finanční zdroje.....	80
8.3.1	Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti.....	82
8.3.2	Příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na CHPM .....	82
8.3.3	Dotace z Evropských sociálních fondů .....	83
8.3.4	Dotace od obcí a měst - z fondů hlavního města Prahy.....	83
8.3.5	Ostatní zdroje financování projektu .....	84
8.4	Celkové cash flow projektu .....	84
8.5	Celkové zhodnocení Projektu kompostárny .....	86
9	Závěr .....	88
10	Literatura .....	90
11	Seznam zkratk .....	95

## **Abstrakt (česky)**

Práce je zaměřena na možnosti lidí s postižením na trhu práce, jaké mohou využít služby, jaké jsou možnosti v hledání práce, jaké pracovní prostředí (chráněné nebo otevřené) lze vybrat a jaká je v České republice legislativa týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. První část práce je zaměřena na lidi osoby se zdravotním postižením, zmapování služeb, které lidem s postižením nabízí státní politika zaměstnanosti – její výhody a nevýhody, dostupnost a srozumitelnost služeb, které poskytují nestátní neziskové organizace, především pak služby podporovaného zaměstnávání jako alternativa k chráněnému trhu práce.

V druhé části je také na vytvoření a provoz pracoviště, které by mělo být spolufinancováno z prostředků úřadu práce a z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a řízeno o.p.s. Rytmus - od klienta k občanovi. Pracoviště by mělo sloužit jako bezpečné prostředí, kde se lidé s mentálním postižením mohou naučit, nebo uplatnit dovednosti, které by dále používali na otevřeném trhu práce. Snahou je analyzovat a zachytit zejména aspekty financování a životaschopnosti takto zaměřeného projektu, který by byl v rámci organizace zcela novým. Není snahou vytvořit komplexní business plán, který by mapoval všechny aspekty, ale spíše vytvořit materiál, který bude v rámci organizace „žít“ a na kterém by se právě podobně zaměřené zařízení stavělo a zakládalo.

### **Klíčová slova:**

aktivní politika zaměstnanosti, osoby se zdravotním postižením, podporované zaměstnávání, strategická analýza, trh práce, chráněné prostředí, finanční analýza, kompostování

### **Abstract (in English)**

The work is focused on the possibilities of people with disabilities in the labor market. What kind of services there are, what are the possibilities of finding work both on open labour market and in the sheltered environment. The work also describes what is in the Czech Republic legislation regarding the employment of people with disabilities. The work includes mapping of services, what is offers to to people with disabilities by state employment policy - its pros and cons, accessibility and clarity of the services provided by NGOs, mainly by supported employment as an alternative to the protected labor market. The work also deals with a proposal for the creation and of the workplace, which should be co-financed by the labor office and its active employment policy funds. Workplace should be managed by NGO Rytmus – od klienta k občanovi. The aim is to analyze and capture the particular aspects of the financing and viability of project, which would be within the organization completely new. It is not an attempt to create a comprehensive business plan, which would mapped all the aspects, but rather to create a material that will be in the organization and serve as guide or inspiration.

### **Key words:**

active employment policy, persons with disabilities, supported employment, strategic analysis, labor market, sheltered environment, financial analysis, composting



## Úvod

Zaměstnávání a pracovní uplatnění lidí se zdravotním postižením je stále velmi aktuální téma, kterému by měla být věnována zvýšená pozornost. Lidé se zdravotním postižením mají stejná práva jako každý jiný člověk, tedy i právo na odpovídající pracovní uplatnění (Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením). Je pochopitelné, a mělo by to být standardem, že oblasti zaměstnávání zdravotně postižených občanů je v současnosti ve všech ekonomicky vyspělých zemích, tedy i u nás, věnována zvýšená pozornost. Vysoká společenská úroveň země se dá změřit různými způsoby, například tím, jak kvalitně a s jakou péčí se země stará o potřebné, kteří vyžadují zvýšenou pozornost. K této skupině lidí patří i zdravotně postižení, kterým by stát měl pomoci nalézt a zajistit plnohodnotný život, a to nejen formou péče o jejich zdravotní a sociální potřeby, ale i o ty ekonomické.

Práce je pro značnou část lidí především zdrojem obživy, ale kromě toho větší či menší měrou naplňuje další potřeby člověka, například potřebu úcty, respektu, uznání, seberealizace, pocitu prospěšnosti i úspěšnosti a také potřebu kolektivu (Maslovova teorie hierarchie potřeb). Aby se lidé se zdravotním postižením mohli plně podílet na životě společnosti a na všech běžných aktivitách, je třeba spojit mnoho sil. Sebelepší politika státu nebo zapojení neziskových organizací však samo o sobě nestačí. Je především důležité, aby sami lidé se zdravotním postižením znali svá práva a aby většinová společnost tato práva uznávala tak, jako uznává práva všech ostatních lidí. O postavení lidí se zdravotním postižením vzniklo a vzniká mnoho dokumentů nejen v písemné formě, ale v poslední době například i filmovou a televizní tvorbou. Tím se toto téma dostává snadněji a masověji i k běžné populaci. Na podporu integrace, nebo lépe řečeno inkluze do společnosti, se v poslední době rozvíjí mnoho aktivit, které jsou financované z mnoha stran. Ve vyspělém světě funguje mnoho neziskových organizací zaměřujících se na oblast lidských práv lidí s postižením, ať už jde o postižení tělesné, duševní, mentální, smyslové, vnitřní či kombinované.

V Československu a následně České republice vzniklo po roce 1989 mnoho neziskových organizací, které se dlouhodobě snažily a snaží o podporu a zrovnoprávnění lidí s různými handicapami na všech úrovních a ve všech oblastech života. Vznikala a stále vznikají různá centra – poradenská, vzdělávací, kulturní, tréninková a mnohá další, která po celé republice podporují lidi s postižením a vedou je k samostatnosti.

Česká společnost se učila a stále učí přijímat lidi s různými handicapy do majoritní společnosti. Rozvinula se zejména inkluze na školách a v poslední době se jí dostává velké pozornosti. Děti s různými postiženími mají možnost se vzdělávat v běžných školách a „zdravá“ populace má naopak možnost sžít se a naučit komunikovat s lidmi, kteří vyžadují v mnoha případech odlišný přístup a podmínky. Podle Švarcové (2000) se však inkluze daří zejména na mateřských a základních školách, v dalších stupních vzdělání je již žáků s handicapem mnohem méně.

Podobný trend, tedy nedostatečnou inkluzi, lze pozorovat i v dalších oblastech života, jako jsou volnočasové aktivity, přístup ke zdravotní péči, jednání na úřadech a jejich bezbariérovost (nejen ve smyslu bariér fyzických) a samozřejmě oblast zaměstnávání.

Trh práce je sám o sobě vysoce konkurenční prostředí, kde hlavním zdrojem úspěchu bývá vzdělání, umění komunikace, fyzická zdatnost, speciální dovednosti (práce na PC, řidičský průkaz, jazykové dovednosti apod.), předchozí zkušenosti atd. To jsou velmi často oblasti, ve kterých mají lidé s různým postižením nějaké omezení.

Ve své diplomové práci nastíním, jaké mají možnosti lidé s postižením na trhu práce, jaké mohou využít služby, jaké jsou možnosti v hledání práce, jaké pracovní prostředí (chráněné nebo otevřené) lze vybrat a jaká je v České republice legislativa týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Součástí práce bude i zmapování služeb, které lidem s postižením nabízí státní politika zaměstnanosti – její výhody a nevýhody, dostupnost a srozumitelnost služeb, které poskytují nestátní neziskové organizace, především pak služby podporovaného zaměstnávání jako alternativy k chráněnému trhu práce.

Tématem této diplomové práce je také návrh na vytvoření a provoz pracoviště, které by mělo být spolufinancováno z prostředků úřadu práce a z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a řízeno o.p.s. Rytmus- od klienta k občanovi. Snahou je analyzovat a zachytit zejména aspekty financování a životaschopnosti takto zaměřeného projektu, který by byl v rámci organizace zcela novým. Není snahou vytvořit komplexní business plán, který by mapoval všechny aspekty, ale spíše vytvořit materiál, který bude v rámci organizace „žít“ a na kterém by se právě podobně zaměřené zařízení stavělo a zakládalo.

Již dlouho chceme na základě vlastního rozvoje a poptávky našich uživatelů takového zařízení vytvořit. Jednalo by se o místo, kde se mohou lidé se zdravotním postižením vzdělávat a získávat dovednosti potřebné k uplatnění na otevřeném trhu práce. Součástí práce je tak návrh na financování projektu kompostárny, který je zamýšlený jako

tranzitní pracoviště při přechodu z chráněného trhu práce na otevřený. I přesto, že by se mohlo zdát, že podobných projektů je v poslední době spousta, stále zde zůstává nemalá část lidí se zdravotním postižením, kteří hledají práci, kde by uplatnili své dovednosti.

# 1 Pojmy Integrace a Inkluze

V ještě nedávné minulosti bylo zvykem, a to nejen v ČR, lidi s postižením umísťovat do zařízení, které byly zpravidla dobře skryty před zraky „nepostižené“, „zdravé“ nebo tzv. „normální“ populace. Ústavy se často nacházely a ve velké míře stále nacházejí na okrajích, nebo za hranicemi obcí. Nejvíce se tato segregace týkala lidí s duševním onemocněním a lidí s mentálním postižením. V tehdejších totalitním Československu byla snaha, aby se lidé s postižením sdružovali v chráněném, uzavřeném prostředí. Zejména lidé s mentálním postižením, duševním onemocněním nebo kombinovaným postižením byli často nuceni strávit svůj život jako „chovanci“ či „svěřenci“ ústavů sociální péče mimo běžný svět ostatních lidí.

Pohodlný život v rodině a mezi vrstevníky v místě bydliště, kde by měli možnost navštěvovat běžnou školu byl jen výjimečný. Stejně tak jim byla často upřena možnost v dospělosti najít si běžnou, přiměřenou práci a vybrat si místo kde by chtěli žít. Až po pádu komunismu a na počátku devadesátých let se začalo ve společnosti mluvit o možnosti integrace lidí s postižením.

## 1.1 Integrace

*„V nejobecnější rovině integraci rozumíme začleňování či spojování určitých částí v jeden celek“ (Novosad 2009, s. 24).*

O integraci lze slyšet na mnoha místech a číst v mnoha publikacích. Jednotná definice ale neexistuje. Podle Hovorky (1999) je sociální integrace nedělitelná. Je do ní potřeba zahrnout jedince s jakýmkoliv postižením i ty, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením. Nelze si tedy vybírat, koho integrovat a koho ne.

Jako další možnosti integrace lze zmínit následující principy:

- Integrace je zaměřená na debatu, rozvíjí se ve vzájemném dialogu zúčastněných za plného respektu.
- Integrace zkoumá klientelu a zájmy klientů a klientek a staví je do centra jednání.
- Integrace je celostní a zabývá se všemi problémy.
- Integrace respektuje „expertství“ těch, kterých se týká, a bere vážně jejich přání a potřeby i jimi vyvinuté možnosti řešení.

- Integrace obsahuje „právo na odlišnost“ jako nezaměnitelnou součást své strategie, nezaměřuje se tedy na asimilaci, nýbrž na překonávání překážek (Procházková, 2009).

O integraci osob hovoří Jesenský (1995), který uvádí, že „*integrace postižených je stav soužití postižených a intaktních, je to stav, kdy se samotný postižený nepovažuje za zvláštní součást společnosti a kdy ani intaktní společnost nepocituje postiženého jako zvláštní součást*“ (Jesenský 1995, s. 15). Zabývá se také charakteristickými znaky integrace a říká, že integrace není závislá na odstranění defektu, ale na odstranitelnosti efektivity, jež je popisována jako druhotný následek postižení. Integrace má tedy proměnlivý charakter a je jí možné dosáhnout zpravidla jen za speciálních rehabilitačních, výchovně vzdělávacích, enkluturačních a ergonomických podmínek. (Jesenský, 1995). Z této charakteristiky je patrný celostní přístup k začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti a do všech ostatních oblastí života ve smyslu rehabilitace.

Podle Specka (2003) lze na integraci nahlížet dvěma pohledy:

- **Osobní (personální) integrace** – *moci žít sebeurčující život: osobní integrace se vztahuje k osobnosti člověka a je chápána primárně jako umožnění sebeurčení. To znamená, že člověk prožívá sebeakceptaci, autonomii a autenticitu stejně jako seberealizaci, což přináší například jistotu všedního dne, zdravotní pohodu, stabilizovanou emocionalitu a motivaci.*
- **Sociální integrace** – *moci se účastnit sociokulturního života: lidé mohou komunikovat a jednat s daným prostředím, ať je postižené nebo ne, pokud je dané (možné) vykonávat sociální role, začlenit se do určitých sociálních skupin, začlenit se v oblasti bydlení i v profesním životě a rovněž se účastnit kulturního života* (Specka, 2003, in Procházková, 2009).

Jankovský (2006) uvádí, že úspěšnost začlenění jedinců s postižením do společnosti je mimo jiné závislá také na postoji majoritní společnosti, čili na tom, jak je společnost schopna a ochotna proces integrace akceptovat a identifikovat se s ním. Člověk bez postižení musí mít vůli akceptovat odlišnosti a speciální potřeby člověka s postižením. Jednostranná snaha a úsilí, ať už ze strany integrovaného nebo integrujícího, nesplňuje požadavky na správný proces integrace. Pokud na procesu nespolupracují obě strany, pravděpodobnost úspěchu se velmi snižuje (Hájková, 2005). Kobi doplňuje, že integrace je „*oboustranným psychosociálním procesem sblížení a učení integrovaných a integrujících se*“ (in Hájková, 2005, s. 25). Novosad (2009) v této souvislosti zmiňuje asimilační směr

integrace, ve kterém je úspěšná integrace chápána jako ztotožnění identity minority s identitou majority.

Mezinárodní organizace práce (ILO), což je zvláštní organizace Spojených národů, popsala roku 1983 v „Dohodě o profesní rehabilitaci a zaměstnávání postižených“ pojem postižení resp. postižený následovně: „*Ve smyslu dohody označuje pojem postižený osobu, jejíž vyhlídka, naděje najít a udržet vhodné zaměstnání stejně jako profesní postup jsou následkem řádně uznaného tělesného nebo mentálního postižení značně sníženy*“ (ILO, www.ilo.org).

Ve skutečnosti ale omezení „překonat“ nelze a tak nezbyvá, než je přijmout. Člověk má totiž touhu někam patřit, a to i přesto, že nevypadá nebo není takový jako ostatní. Kritici výše zmíněného pojetí integrace začali tedy mluvit o inkluzi (z latinského inclusio – zahrnutí), která dává důraz na to, že každý člověk patří ze své podstaty do společnosti, má stejná práva a příležitosti a nemusí nikomu dokazovat, že patří do stejné skupiny jako běžná populace (Novosad, 2009).

## **1.2 Inkluze**

Inkluzivní proud se snaží změnit společnost, aby respektovala jedinečnost a individualitu. Nepopírá existenci rozdílů, ale vnímá je a respektuje jako přirozenou součást života. V procesu inkluze je jedinec s postižením přijímán do komunity bezpodmínečně, tedy takový jaký je. Je snaha využívat jeho lidský potenciál a je mu poskytnuta nezbytná podpora tak, aby mohl na fungování komunity participovat. Jedinec se komunitě přizpůsobuje tak, jak je to běžné mezi jeho vrstevníky v daném kontextu a v rámci svých možností. V současné době se stále integrační a inkluzivní proudy prolínají a v rámci integrace se mluví o tzv. adaptačním směru. Novosad (2009) zdůrazňuje, že v tomto směru je integrace společnou záležitostí lidí s postižením i bez postižení a má být založena na partnerském vztahu. Úspěch integrace tedy není hodnocen z hlediska jednostranného přizpůsobení jedince společnosti, ale je hodnocen s ohledem na vzájemnou adaptaci společnosti a jedince a schopnost najít přijatelný a funkční kompromis. Inkluzním cílem je celospolečenská proměna, což je „běh na velmi dlouhou trať“. Inkluze je zaměřena především na práci uvnitř komunity, zatímco integrace je vždy zaměřena na konkrétního člověka.

Je důležité také zmínit, jak proud snažící se o integraci definuje pracovní prostředí. Nejčastějšími pojmy jsou tzv. chráněný trh práce a otevřený trh práce. Chráněný trh práce je pracoviště, kde převažují (50 % a více) pracovníci s postižením/znevýhodněním. Otevřený trh práce může být definován dvěma způsoby, a to buď jako pracoviště, kde většina pracovníků zaměstnavatele není znevýhodněna a nepotřebuje tedy zvláštní pomoc, nebo jako trh pracovních míst, která nemají status chráněného pracoviště.

## 2 Zdravotní postižení

Tato kapitola je věnována základní terminologii v oblasti zdravotního postižení a má za cíl objasnit několik základních pojmů, které jsou často v souvislosti s lidmi se zdravotním postižením užívány. Konkrétně se jedná hlavně o pojmy zdravotní postižení a handicap.

### 2.1 Postižení, handicap

Mnoho lidí, a to i v odborné společnosti, používá hned několik více či méně správných termínů, když mluví o osobě se zdravotním postižením. Nejčastěji užívané termíny jsou adjektiva handicapovaný, postižený, znevýhodněný a v horších případech retardovaný nebo invalidní. Žádný z těchto pojmů ale přesně nevystihuje skupinu osob se zdravotním postižením.

Novosad (2009) popisuje poruchu jako primární, od níž se vše odvíjí. Porucha postihuje určité funkce (postižení) a to následně jedince handicapuje, čímž se zakládá jeho znevýhodnění v určité oblasti jeho života. Jak uvádí Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených ve své Analýze situací (2008): *„Zdravotní postižení musí být chápáno jako znamenající omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotyčné osoby na profesním životě. Proto, aby omezení spadalo pod pojem „zdravotní postižení“, tak musí být pravděpodobné, že bude dlouhodobé.“* Podle WHO (Světová zdravotnická organizace) je postižením částečné nebo úplné omezení schopnosti vykonávat některou činnost či více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí organismu.

Oproti tomu výraz handicap znamená v překladu nevýhoda nebo překážka, kterou jedinec pociťuje právě kvůli svému postižení. Novosad (2009) uvádí příklad člověka s fyzickým postižením, který používá invalidní vozík. Tento člověk je handicapovaný v případě, že by chtěl studovat ve škole, která je pro něj svým architektonickým řešením nepřístupná. Takový člověk se však nebude cítit handicapován v prostorech, které jsou zbudovány bezbariérově. Jako další příklad lze uvést žáka, který je diagnostikován s dyslexií a bude pociťovat jako handicap situaci při písemných přijímacích zkouškách, pokud by však bylo umožněno tyto zkoušky skládat ústní formou, diagnóza dyslexie by pro něj handicapem nebyla.



Je nesmírně důležité si uvědomit že: *„znevýhodnění (handicap) jedince v denních aktivitách a přístupech k životním šancím, příležitostem i společenskému uplatnění nevzniká samotným zdravotním postižením či funkční poruchou, ale rozvíjí se až sekundárně, tedy v návaznosti na bariéry všeho druhu, při absenci kompenzujících opatření, postoje okolí a ladění sociální interakce“* (Novosad, 2009, s. 84).

Základní terminologie tedy podle WHO hovoří o tom, že jedinec s poruchou či postižením není automaticky handicapován tedy znevýhodněn. K znevýhodnění dochází až následně, jakmile má jedinec redukováný přístup k životním příležitostem, není mu umožněno uspokojovat své lidsky přirozené potřeby přiměřeným způsobem a k jeho seberealizaci, socializaci a pracovnímu i společenskému uplatnění společnosti přistupuje pod optikou stigma akcentujícího odlišnost a nedostatečnost jedince ( Novosad, 2009).

Vycházíme li z této definice, pak to že člověk se zdravotním postižením je znevýhodňován oproti ostatním a to v jakékoliv oblasti, tedy např. ve vzdělávání nebo zaměstnanosti, může se jednat o porušování jeho základních lidských práv. Právo na vzdělání a zaměstnání je zaručeno všem bez rozdílu. Proto lze nahlížet na osoby se zdravotním postižením jako na osoby, kterým se nedostává stejné příležitosti jako „běžné“ populaci a lze hovořit o diskriminaci těchto osob.

### 3 Vymezení skupiny osob se zdravotním postižením

Jinak definuje zdravotní postižení světová zdravotní organizace, jinak zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že je tato práce zaměřena na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, budu při definici této cílové skupiny vycházet ze Zákona 435/2004 Sb., konkrétně z části třetí, zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Ta popisuje zdravotně postižené osoby jako osoby „[...] které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

*a) invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“)*

*b) invalidními v prvním nebo druhém stupni*

*c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoba zdravotně znevýhodněná")*

Zákon dále říká že: „*Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. b) se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.*“

V této diplomové práci vycházím z toho, že osoby se zdravotním postižením (tj. osoby s tělesným, mentálním, duševním, smyslovým nebo kombinovaným postižením) mají nárok na zvýšenou podporu na trhu práce podle výše uvedeného zákona.

Abychom si ujasnili, kdo do této široké skupiny konkrétně patří a uvědomili si tak, kdo je nejčastější cílovou skupinou neziskových organizací a osobou s nárokem na zvýšenou péči, následuje klasifikace zdravotních postižení.

#### 3.1 Klasifikace zdravotního postižení

Cílem této kapitoly je seznámení se základním rozdělením zdravotně postižených osob podle typu zdravotního postižení a zároveň upozornění na specifika jednotlivých skupin, které se nejčastěji uchází o zařazení na pracovní trh. V rámci jednotlivých skupin je možnost se seznámit se specifiky práce s cílovou skupinou.

Mluví-li se o klasifikaci zdravotního postižení, většina lidí si vybaví různé stupně postižení a rozdělení podle závažnosti konkrétního postižení. Nemyslím si, že je toto rozdělení ideální, protože na každou osobu by se mělo pohlížet jako na jedince s jistou paletou možností a schopností a pozornost by měla být věnována spíše tomu, co daný člověk dovede a umí, než tomu co by dělat neměl či co má dokonce zakázané.

### 3.1.1 Osoby se zrakovým postižením

Kromě osob nevidomých se do této skupiny řadí i osoby se zbytky zraku, šedým nebo zeleným zákalem, ale i například onemocněním čočky, spojivky, sliznice nebo zrakového nervu. Květoňová-Švecová definuje zrakové vady jako „*nedostatky zrakové percepce různé etiologie i rozsahu*“ (2000, s. 18). Podle Štréblové jsou projevy zrakového postižení závislé na době vzniku postižení, jeho druhu, stupni a rozsahu, na struktuře osobnosti postiženého a na podmínkách vývoje zrakového vnímání. Ovlivňují hlavně prostorovou orientaci a samostatný pohyb, kognitivní oblast a v neposlední řadě vytváření sociálních vztahů (Štréblová, 2003).

Za osobu se zrakovým postižením se považuje jedinec, u kterého došlo k poškození zraku a ani běžná optická korekce nepostačuje ke zlepšení jeho stavu. Mezi zrakově postižené nepatří tedy ti, jejichž zraková vada se dá upravit dioptrickými brýlemi. Pro zdůraznění tohoto rozdílu se někdy používá pojem osoba těžce zrakově postižená ([www.sons.cz](http://www.sons.cz)).

Hamadová, Květoňová, Nováková (2007) definují osoby se zrakovým postižením pomocí tří hledisek:

1. Medicínského: Medicínské hledisko považuje za osobu se zrakovým postižením tu, u které toto postižení přetrvává i po ukončení medicínské léčby, nebo poté co je osobě zajištěna optimální brýlová korekce.
2. Psychologického: Psychologické hledisko považuje za osobu se zrakovým postižením tu, u které dochází z důvodu nedostatečného přísunu vizuálních informací k negativnímu ovlivnění jejího fyzického i psychického vývoje.
3. Edukačního: Edukační hledisko se zaměřuje na výkonnost jedince ve školním prostředí a za zrakově postižené dítě považuje to, které i po optimální korekci zrakové vady nadále ve škole podává špatné výkony.

Světová zdravotnická organizace ve své Mezinárodní klasifikaci nemocí rozděluje zrakové postižení podle nejlepší možné zrakové ostrosti na lépe vidoucím oku a podle omezení zrakového pole. Srovnáváme li zrakové vnímání osoby zrakově postižené a osoby, která zrakovou vadu nemá, pak osoba bez těžké zrakové vady by měla mít zrakovou ostrost lepší než 6/18. Světová zdravotnická organizace rozděluje pak zrakové postižení do pěti skupin:

- Střední slabozrakost (zraková ostrost 6/18 – 6/60),
- Silná slabozrakost (zraková ostrost 6/60 – 3/60),
- Těžce slabý zrak (zraková ostrost 3/60 – 1/60, omezení zorného pole obou očí pod 20 stupňů nebo jednoho oka pod 45 stupňů),
- Praktická nevidomost (zraková ostrost 1/60 – zachovaný světlocit, omezení zorného pole pod 5 stupňů, zraková ostrost nemusí být poškozena),
- Úplná nevidomost (zachovaný světlocit s chybou světelnou projekcí až po úplnou ztrátu schopnosti vnímat světlo.

### 3.1.2 Osoby s tělesným postižením

Osoby s tělesným postižením představují velmi různorodou skupinu. Jejich společným znakem je omezená pohyblivost. Tělesné postižení postihuje člověka v celé jeho osobnosti, protože motorika, vnímání a kognice jsou od sebe neoddelitelné a vzájemně jsou propojené. Tělesná motorika může být postižena jen mírně, při těžším motorickém postižení jsou však pohybové možnosti člověka omezeny podstatně (Vítková 2006).

Jako člověk s tělesným postižením je označován jedinec, který je omezen v pohybových schopnostech v důsledku poškození podpůrného nebo pohybového aparátu nebo jiného organického poškození (Gruber, Lendl 1992 in Vítková 2006).

Existuje množství způsobů, jak třídit pohybové neboli ortopedické vady, velmi jasné je třídění dle Lili Monartové, a to na:

- poruchy vrozené včetně poruch dědičných
- poruchy získané (Monartová (1994) in Pípeková.cz a kol., 1998, str. 132 in zahradysmyslu.euweb)

Podle postižení části těla rozeznáváme skupinu obrn centrálních a periferních, eformace, malformace a amputace (Pípeková a kol., 1998, str. 132 in zahradysmyslu.euweb).

Obrny centrální a periferní se týkají nervové soustavy. Centrální obrny se týkají soustavy centrální, tedy mozku a míchy, periferní obrny se týkají periferního, tedy obvodového nervstva. Liší se od sebe závažností a rozsahem. Dále je lze dělit na parézy, tedy částečné ochrnutí, a pléde, což je úplné ochrnutí. Mezi nejzávažnější centrální postižení patří dětská mozková obrna, která je často kombinovaná i s poruchami intelektu, řeči, zraku apod. Částečné nebo i úplné ochrnutí může nastat i po mozkových příhodách,

po operacích např. mozkových nádorů nebo po mozkové embolii. Dále se řadí tzv. traumatické obrny, které vznikají po úrazu hlavy. Obrna míchy je poměrně častá a je nejčastěji způsobena úrazem. Nelze vyloučit ani možné vrozené postižení, a to rozštěp páteře nebo postupně se rozvíjející degenerativní onemocnění mozku a míchy, jako je například dědičná mozečková hereditaxie. Patří sem i roztroušená mozkomíšní skleróza a tzv. Friedreichova hereditaxie. K obrně periferních nervů dochází především následkem úrazů. Jedinci takto postižení většinou nejsou schopni bezproblémové chůze, jsou nuceni používat různé kompenzační pomůcky a často bývají odkázáni na vozík, mnohdy elektrický (<http://zahradysmyslu.euweb.cz/stazeni/zahradyTPpdf/rozdeleni.pdf>).

Mezi deformace se zahrnují jak vrozené, tak získané vady, které se vyznačují nesprávným tvarem některé části těla. Řadí se sem získané deformace páteře jako některé skoliózy a kyfózy (tzv. nesprávné držení těla), botičnost kolen (nesprávné postavení kolen, tzv. vyvrácení noh), vyvrácení kyčelního kloubu, různé svalové dystrofie nebo i např. tzv. ploché nohy. Malformace je patologické vyvinutí různých částí těla, nejčastěji právě končetin, a to buď jejich částečné chybění (amélie), nebo tzv. fokomelie, tedy stav, kdy končetina nasedá rovnou na trup. Nároky takto postižených na okolní prostor je potřeba odvozovat od konkrétního postižení. Pokud jsou postižené dolní končetiny nebo společně končetiny horní a dolní postupujeme stejně jako u podobných postižení ze skupiny obrn. Je potřeba počítat s tím, že tyto osoby jsou nuceny používat vozík nebo jiné kompenzační pomůcky. Amputace je umělé odnětí části končetiny nebo celé končetiny od těla. Příčinou jsou buď úrazy, nebo různé cévní choroby, zhoubné nádory, ale i infekce. Při utváření prostoru pro takto postižené osoby postupujeme jako u předchozího problému, tj. malformací (Večeřová 2006).

Pro osoby tělesně postižené je nutné vytvářet tzv. bezbariérové prostory a umožnit jim tak přístup do veřejných prostor a běžného života. Je potřeba brát v úvahu, že mezi osoby s tělesným postižením patří i jedinci s postižením horních končetin a je tedy značně omezena dosahová vzdálenost, což se může projevit i při hledání vhodného zaměstnání.

Této cílové skupině se při zprostředkování zaměstnání na otevřeném trhu práce zabývá v Praze Asistence, o.p.s., kterou lze v této aktivitě považovat za zavedenou a úspěšnou.

### 3.1.3 Osoby neslyšící a nedoslýchavé

Sluchové postižení představuje nejtěžší bariéru v komunikaci. Především u dětí s vrozenými sluchovými vadami se postižení sluchu projevuje v celém následném vývoji osobnosti. Mluva a sluch jsou při lidské komunikaci nejdůležitějšími nástroji. Sluchová vada na rozdíl od sluchové poruchy je stavem trvalým, který se léčbou nedá změnit. Podle Večeřové (2006) jsou důsledky těžkých sluchových vad pro psychiku člověka nejvážnější, i když to mezi laiky vůbec není takto vnímáno. Sluchové postižení (a to nejen ti s postižením vrozeným, ale i s postižením později vzniklým, např. vlivem vysokého věku) má vliv na utváření a udržení mezilidských vztahů. Díky omezení komunikačních možností může jedinec trpět po duševní stránce společenskou izolací. Při narušení vnímání řeči je u osob s vrozeným sluchovým postižením omezen vývoj řeči a nevyvíjí se řeč vnitřní, mluva je při nedostatečné nebo chybějící sluchové kontrole značně deformována. Myšlení, které u neslyšících dětí vzniká nezávisle na řeči, se utváří jen v oblasti konkrétních jevů a je proto statické a nepohotové. Neschopnost lokalizovat předměty v prostoru a špatná reakce na změny v prostředí má vliv na orientaci v prostoru a ta narušuje pocit sebejistoty. Je snížen pocit osobní bezpečnosti a zvyšuje se tak pocit úzkosti.

Sluchové vady se dělí na vrozené a získané. Lze říci, že čím později dojde k získání sluchové vady, tím menší jsou poruchy řeči a poruchy v rychlosti reakcí na změny. Avšak i u později ohluchlých lidí lze pozorovat výrazné změny v poruchách osobnosti, a to především stranění se společnosti, zatrpkllost a nevraživost.

Pípeková (1998) rozeznává několik stupňů sluchových vad a to:

#### 1. Nedoslýchavost

- a) lehká - člověk nevnímá zvuky do 40 dB, neslyší tedy šepot nebo tichý hovor,
- b) střední - postižený není schopen zaregistrovat ani zvuk v rozsahu 40 - 70 dB, nevnímá tedy běžný hovor či pouliční ruch,
- c) těžká - osoba je schopna vnímat zvuky až od síly 90 dB, slyší tedy například sbíječku nebo klakson.

2. Hluchota - Jedná se o vrozenou vadu, která může být buď totální, tedy s naprostou ztrátou sluchu, nebo praktická, kdy se vyskytují pouze tzv. zbytky sluchu. Je to nejtěžší sluchovou vadou, kdy je vnímání prostoru výrazně pozměněno a zpomaleno.

3. Ohluchlost – Jedná se o stav, kdy ke ztrátě sluchu dochází až v průběhu života. Pokud ke ztrátě sluchu dojde až po sedmi letech života, nedochází ke ztrátě řeči, komunikace s okolím není tedy tak výrazně omezena.

I přes možnosti využití kompenzačních pomůcek a alternativních forem komunikace (znaková řeč, psané slovo, odezírání ze rtů) nelze odstranit všechny negativní vlivy u postižených nedoslýchavostí či hluchotou, především pak při vnímání prostoru.

Mezi nejzaběhlejší neziskové organizace v Praze věnující se této skupině a to včetně podporovaného zaměstnávání patřila agentur APPN, která se přejmenovala na Tichý svět, o.p.s. Nadále poskytují tzv. tranzitní program, ale již neposkytují služby podporovaného zaměstnávání.

### **3.1.4 Osoby s mentálním postižením**

Lidé s mentálním postižením tvoří nezanedbatelnou část populace. V České republice asi 300 000 osob (tedy cca 3 %). Abychom o lidech s mentálním postižením mohli dále pojednávat a považovat je za (alespoň do jisté míry) homogenní skupinu, je třeba se zaměřit na to, čím se odlišují od většinové společnosti a v čem jsou jejich specifika.

Definice mentálního postižení se v průběhu let proměňovala. Dříve převažovala definice hovořící o trvalé pomoci, kterou tito lidé potřebují. Později se začalo prosazovat hodnocení prostřednictvím inteligenčního kvocientu (IQ). Toto hodnocení se stále uplatňuje a používá je 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí při rozlišování typů mentálního postižení. Definice pro mentální postižení užívané ve speciální pedagogice příp. sociální práci hodnotí vedle výše IQ také projevy tohoto postižení v oblasti sociální (chování, komunikace, orientace atd.). Švarcová (2000) uvádí přehled klinických projevů mentálního postižení, které se projevuje:

- zpomalenou chápavostí, jednoduchostí a konkrétností úsudku
- sníženou schopností až neschopností komparace a vyvozování logických vztahů
- sníženou mechanickou a zejména logickou pamětí
- těkavostí pozornosti
- nedostatečnou slovní zásobou a neobratností ve vyjadřování
- poruchami vizuomotoriky a pohybové koordinace
- impulzivností, hyperaktivitou nebo celkovou zpomaleností chování

- citovou vzrušivostí
- sugestibilitou a rigiditou chování
- nedostatky v osobní identifikaci a ve vývoji „já“
- opožděným psychosexuálním vývojem
- nerovnováhou aspirací a výkonů
- zvýšenou potřebou uspokojení a bezpečí
- poruchami v interpersonálních skupinových vztazích a v komunikaci
- sníženou přizpůsobivostí k sociálním požadavkům a některými dalšími

charakteristickými znaky

Speciálně pedagogická literatura rozlišuje mezi mentální retardací a demencí. Mentální retardace je porucha vrozená, případně vzniklá před dosažením jednoho roku věku. Demence může vzniknout kdykoli během pozdějšího života a je chápána jako mentální postižení získané (Fischer, Škoda 2008). Vnější projevy obou jsou srovnatelné a v souvislosti s otázkami zaměstnanosti těchto osob nehrají podstatnou roli. Tyto limity se projevují v mnoha oblastech každodenního života, v sociálních i praktických dovednostech. V oblasti intelektu dochází ke snížení inteligenčního kvocientu na úroveň kolem 70 (nepřesahující 75). V chování se objevují limity v oblasti sociální (narušena je schopnost navazování vztahů, sebepojetí a sebehodnocení, schopnost řídit se pravidly, zapojení se do života komunity), v praktických dovednostech (zahrnujících oblast péče o vlastní osobu a zdraví, schopnost užívat běžné předměty denní potřeby, jako telefon nebo vařič, užívání peněz, oblast cestování či orientaci v čase) a také „školních“ dovednostech (čtení, psaní, počty). Švarcová (2000) definuje mentální postižení takto: *„Za mentálně retardované (postižené) se považují takoví jedinci (děti, mládež i dospělí), u nichž dochází k zaostávání vývoje rozumových schopností, k odlišnému vývoji některých psychických vlastností a k poruchám v adaptačním chování. Hloubka a míra postižení jednotlivých funkcí je u nich individuálně odlišná“* (Švarcová 2000 s. 124). Podstatné se jeví zejména upozornění na to, že míra jakou jsou jednotlivé schopnosti zasaženy je u jednotlivců s mentálním postižením různá. Fischer a Škoda (Fischer, Škoda 2008) uvádějí kromě srovnatelné definice informaci o tom, že ačkoli jsou možná určitá zlepšení, tento defekt je v zásadě trvalý.



Pro klasifikaci jedince s mentálním postižením lze použít mnoho různých hledisek, z nichž nejčastější je klasifikace podle stupně postižení. Žádný klasifikační systém nemůže být úplně správný, neboť operuje převážně jen s jedním kritériem.

#### **3.1.4.1 Lehká mentální retardace**

Bývá diagnostikována zpravidla v předškolním věku. V prvním roce života je rozvoj pohybových dovedností zpomalen jen mírně, nebo je zcela v rámci normy. Ani osvojení slov nemusí být dramaticky zpomaleno. V dospělosti jsou lidé s tímto stupněm retardace schopni udržovat konverzaci a podrobit se klinickému interview. Může být pozorována snížená slovní zásoba, dětská hra může být stereotypní. Podporu, spíše než děti samotné, potřebují jejich rodiče, aby dokázali přijmout postižení svého dítěte, vzpamatovat se ze šoku a zaujmout vhodné výchovné postoje, které by dítě nerozmazlovaly nebo naopak odmítaly. Retardace se stává zjevnou až na vyšších vývojových úrovních, potíže se začínají projevovat v teoretické práci ve škole. V oblasti myšlení se objevují obtíže s rozlišením podstatného, ale tyto děti obvykle bez problémů chápou kauzální souvislosti. Většina dětí dobře zvládá výuku podle osnov zvláštní školy. Častěji se u nich vyskytují poruchy učení a problémy se čtením a psaním (dáno zpravidla organickým poškozením CNS). Číst a psát se však zpravidla naučí. Při integraci do běžné třídy běžné základní školy často vyžadují podporu asistenta. Ve speciálních třídách na běžné či zvláštní škole se zpravidla bez asistenta obejdou (Švarcová, 2000).

V dospělosti dosahují tito lidé plné nezávislosti v osobní péči a praktických dovednostech, po ukončení školní docházky se mohou vyučit v prakticky zaměřených oborech. Vyžadují občasnou podporu v nových a složitých situacích, kterým nemusí rychle porozumět. V některých případech mohou bydlet zcela samostatně, nebo efektivně využívat služeb podporovaného nebo chráněného bydlení. V sociokulturním kontextu, který by kladl malý důraz na teoretické schopnosti, by mohlo toto pásmo mentální retardace zaniknout. Udává se, že tuto skupinu tvoří kolem 70 % lidí s mentální retardací. (Léčbych, 2000)

### 3.1.4.2 Středně těžká mentální retardace

Bývá diagnostikována v kojeneckém nebo v batolecím období. Zpomaluje se vývoj pohybový i vývoj a chápání řeči. Většinou si tito lidé v průběhu dětství osvojí slovní zásobu, která jim postačí k dorozumění a konverzaci. Úroveň řeči je však velmi variabilní. Liší se od schopnosti konverzace přes jednoslovné vyjadřování potřeb až po komunikaci skrze gesta. Podpora těchto dětí je zaměřena zejména na stimulaci a aktivizaci řeči. V oblasti sebeobsluhy mohou vyžadovat podporu, ale s velkou šíří individuální variability – od občasného dohledu až po přímou fyzickou pomoc. Dnes převládá postoj, který zdůrazňuje právo na vzdělávání pro všechny děti bez rozdílu a zdůrazňuje potřebnost a nutnost cíleně zaměřené stimulace. Stále se přese všechny osvětové snahy můžeme i v soudobé literatuře dočíst, že tito lidé „nejsou vzdělavatelni“ (Léčbych, 2006). V dospělosti jsou schopni vykonávat jednoduchou manuální, pomocnou práci. Často jsou úspěšně zapojeni do programu podporovaného zaměstnávání. V některých případech jsou schopni žít poměrně samostatným životem v rámci programů chráněného či komunitního bydlení s vhodně upravenými vnějšími podmínkami. Tuto skupinu tvoří přibližně 15 -20 % lidí s mentální retardací. K mentální retardaci tohoto typu jsou často přidružena neurologická onemocnění (epilepsie) nebo pervazivní vývojové poruchy (Švarcová, 2000).

### 3.1.4.3 Těžká mentální retardace

Švarcová (2000) popisuje projevy jako u středně těžké mentální retardace, ale ve všech svých aspektech jako výraznější. Toto postižení je zřetelné již od útlého věku. Často se jedná o postižení kombinované, jsou zaznamenány vážné poruchy motoriky a přidružené poruchy spojené s poškozením centrálního nervového systému. Slovní zásoba je omezena jen na několik slov, kterými se dorozumívají. Podpora se zaměřuje na zvládnutí základní komunikace, sebeobsluhy a porozumění běžným sociálním situacím. Kvalitní systematická podpora, cílená stimulace a emoční podpora má zřetelné efekty a může přinést podle Léčbycha (2006) rozvoj motoriky, rozumových schopností a komunikačních dovedností. V dospělosti mohou být tito lidé zapojeni do dílčích pracovních činností pod dohledem, mohou také pracovat v chráněných dílnách a i v rámci podporovaného zaměstnávání a ti, kteří jsou zapojeni do běžného života a společnosti,

vyžadují rozsáhlou a vysoce individualizovanou podporu. Vyskytuje se v 5 – 10 % případů.

#### **3.1.4.4 Hluboká mentální retardace**

Spolu s výrazným zpomalením vývoje intelektu je přítomno také výrazné zpomalení vývoje pohybového. V dospělosti jsou tito lidé zpravidla schopní jen minimálního pohybu. Dorozumívají se zpravidla jednoduchými gesty, zvuky a pokyny. Vyžadují až pervazivní podporu při uspokojování a vyjadřování svých potřeb. Citlivě reagují na taktilní a zvukové podněty, komunikace bývá globální. Cílem výuky není osvojení trivia, ale naplnění kapacity každého dítěte s dosažením co největší možné samostatnosti, trénink je často zaměřen na dosažení základních zrakových a prostorově orientačních schopností. Pracovně jsou tito lidé stěží zařaditelní, často vzhledem k imobilitě a postižení motoriky. V sociálním životě vyžadují pervazivní podporu a dohled, často jsou klienty v ústavech sociální péče. Tvoří 5 % z celkového počtu všech lidí s mentální retardací (Švarcová 2000).

#### **3.1.5 Lidé s duševním onemocněním**

Do skupiny „lidé s duševním onemocněním“ jsou řazeny ty osoby, jejichž potíže lze diagnostikovat pomocí kritérií Mezinárodní klasifikace nemocí.

Podle aktualizované verze k 1.4. 2014 jsou duševní poruchy klasifikovány takto:

- F00–F09 Organické duševní poruchy včetně symptomatických
- F10–F19 Poruchy duševní a poruchy chování způsobené užíváním psychotropních látek
- F20–F29 Schizofrenie, poruchy schizotypální a poruchy s bludy
- F30–F39 Afektivní poruchy (poruchy nálady)
- F40–F48 Neurotické, stresové a somatoformní poruchy
- F50–F59 Syndromy poruch chování, spojené s fyziologickými poruchami a somatickými faktory
- F60–F69 Poruchy osobnosti a chování u dospělých

- F70–F79 Mentální retardace
- F80–F89 Poruchy psychického vývoje
- F90–F98 Poruchy chování a emocí se začátkem obvykle v dětství a v dospívání
- F99 Neurčená duševní porucha

Organické duševní poruchy jsou takové, jež trvale narušují mozkové funkce. Příčinou takových poruch může být úraz, nemoc nebo jiné poškození mozku. Základním příznakem je dysfunkce kognitivních schopností. Typickým a nejčastějším typem organických poruch je demence, která je charakteristická poruchou paměti a inteligence, což má vliv na chování a projevuje se v každodenních činnostech (Svoboda, Češková, Kučerová, 2006).

Ze skupiny psychotických duševních poruch je nejčastější a nejzávažnější schizofrenie. Lidé nemocní schizofrenií často ztrácejí kontakt s realitou, vidí nebo slyší věci, které neexistují, a pod vlivem těchto představ pak jednají neobvykle a nepřiměřeně.

Schizofrenie se vyskytuje poměrně často, u 1–1,5 % populace, což znamená, že onemocní přibližně jeden člověk ze sta. Onemocnění se vyskytuje ve stejné míře u mužů a u žen, rozdíl je pouze v začátku onemocnění. Začátek schizofrenního onemocnění je v mladém věku, u mužů nejčastěji mezi 15 až 25 lety a u žen nejčastěji mezi 25 až 35 lety (<http://www.greendoors.cz/schizofrenie-psychoza-a-dusevni-onemocneni>).

Velmi časté jsou i v populaci často nediagnostikované afektivní poruchy a poruchy nálad. Afekty jsou druhem emocí, které odlišujeme od nálad. Oproti náladám jsou znatelně intenzivnější a trvají kratší dobu. Změny v afektivitě jsou běžnou součástí lidského života. O poruše tedy mluvíme až v případě, jsou-li tyto reakce na emotivní podněty nepřiměřené. V průběhu onemocnění se může střídát depresivní a manický syndrom nebo se opakuje pouze syndrom depresivní (Marková, Venglářová, Babiáková, 2006).

Duševní onemocnění má za následek individuální, sociální a ekonomické dopady:

Individuální dopady:

- Podle odhadu trpí jednou z duševních poruch 27 % dospělých Evropanů a některé potíže mohou vézt až k sebevraždám.

#### Sociální dopady:

- Duševní nemoci způsobují značné ztráty v mnoha odvětvích (hospodářské, sociální, vzdělávací) stejně tak i trestnímu a soudnímu systému.
- Stále přetrvává stigmatizace, diskriminace, porušování lidských práv a nerespektování důstojnosti duševně nemocných.

#### Ekonomické dopady:

- Duševní onemocnění jsou nejčastější příčinou odchodu do důchodu a invalidního důchodu. Náklady související s duševními nemocemi činí zhruba 3–4 % HDP.
- Kvalitní služby a péče mohou snížit dobu hospitalizace a uvolnit hospodářské zdroje na jiné účely.

([http://ec.europa.eu/health/archive/ph\\_determinants/life\\_style/mental/green\\_paper/mental\\_gp\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/health/archive/ph_determinants/life_style/mental/green_paper/mental_gp_cs.pdf)).

Potíže lidí s duševním onemocněním nestačí řešit pouze na úrovni péče zdravotnické, ale je třeba zajistit další navazující sociální služby, včetně těch, které lidi navracejí lidi na trh práce. Touto cílovou skupinou se v Praze, ale i mimo ni, zabývá mnoho organizací. Různé formy pracovní podpory nabízí např. Greendoors, o.p.s, Fokus, o.p.s. a Eset Help, o.s.

## 4 Trh práce

Trh práce představuje mechanismus tržního systému, v jehož rámci jsou zároveň řešeny dva alokační problémy. Firmám, potažmo výrobcům, musí být nabídnuta požadovaná struktura pracovních sil, tzv. ekonomicky činné obyvatelstvo, které je potřeba přiřadit ke konkrétním pracovním činnostem a rozmístit je tam, kde je pracovní síly potřeba. Jako další musí být zaměstnaným pracovním silám podle jejich podílu na vyrobené produkci poskytnut peněžní příjem a navíc musí být (v rámci sociálního statusu) zaopatřeny i osoby žijící „legitimně mimo zaměstnání“. Trh práce lze tedy definovat jako místo, kde se střetávají nabídky práce s poptávkou po ní. Práce je přitom chápána jako fyzická nebo duševní činnost člověka, jako cílově zaměřená hospodářská činnost. Člověk je nejdůležitějším výrobním činitelem, bez kterého by i ty nejdůmyslnější kapitálové statky a nejbohatší zdroje zůstaly mrtvými věcmi. Z pohledu jednotlivce je však práce chápána jako činnost, vykonávaná proto, aby člověk získal finanční prostředky k uspokojování svých osobních potřeb (Halásková, 2008).

### 4.1 Právo na práci a význam práce

Právo na práci dnes patří k nejdůležitějším právům každého člověka. Neznamená to však, že by měl každý povinnost pracovat. Neznamená to ani povinnost zaměstnavatelů poskytovat práci. Pokud bychom chápali právo na práci takto, bylo by to v příkrém rozporu s požadavkem na svobodu lidského rozhodování, nepočítaje ekonomické souvislosti. Nelze předpokládat, že každý má právo dostat práci, kterou by chtěl. Právo na práci také nedává povinnost zaměstnavatelů dát práci komukoli, kdo o ni požádá. Právo na práci je třeba chápat pouze jako právo každého, tedy i člověka s postižením, na uplatnění svých možností a schopností v pracovním procesu nebo v rámci samostatné podnikatelské činnosti. Jediným subjektem, kterého stíhají povinnosti vůči právu na práci, je stát. Ten musí garantovat vytvoření co nejlepších podmínek, které lidem usnadní pohyb na trhu práce. Podle Kohoutka a Štěpaníka (1999) je práce základní lidská činnost, kterou člověk pozměňuje své okolí, sebe sama, svou osobnost a tím zpětně ovlivňuje průběh pracovní činnosti. Galvas (2012) pak rozčleňuje právo na práci jako souhrn následujících dílčích práv. Prvním je právo práci získat. Aby mohlo být realizováno právo na získání práce, musí stát garantovat všem lidem, že nebudou vytvářeny překážky, které by bránily plnému rozvoji a uplatnění jejich pracovních schopností. Znamená to také, že stát podle svých

možností zajistí vytvoření takových podmínek, které budou každému k uplatnění jeho pracovních schopností napomáhat. Jako další uvádí Galvas (2012) právo si práci udržet. To musí být umožněno zavedením pravidel, která zajistí, aby nikdo nebyl bezdůvodně práce zbaven a když ano, tak jen z ospravedlnitelných důvodů. A konečně každému by mělo být umožněno právo práci reálně vykonávat za důstojných a rovných podmínek, za spravedlivou odměnu a ve zdraví a život neohrožujících podmínkách. V případě, že člověk nemůže v naléhavých případech práci vykonávat, měla by mu být poskytnuta adekvátní náhrada k překlenutí této doby.

Klicpera a Innerhofer (1992 in Procházková 2009) zdůrazňují zvláště psychický význam placené práce v několika bodech:

1. Zajištění existence. Pro většinu lidí v naší společnosti znamená vykonávání zaměstnání možnost vydělávání peněz, zajištění trvalého příjmu. Na to se váže i nárok na zaopatření ve stáří, protože starobní důchod je vázán na příjem z předchozích zaměstnání.
2. Práce zajišťuje určitou míru nezávislosti. Práce mimo jiné napomáhá k osobní a finanční nezávislosti. Jedinec, který si dokáže na obživu vydělat sám, se cítí méně zavázán vůči ostatním lidem či společnosti.
3. Práce rozšiřuje duševní horizont. Při práci dochází díky procesu učení k podpoře myšlenkových pochodů, které jsou přenositelné i do jiných oblastí života.
4. Práce zajišťuje strukturu všedního dne. Díky práci má pracovní den svou strukturu, a to nejen časovou, ale i prostorovou. Časová struktura je spojena s prací a lze o ni s její ztrátou také zase přijít. Prostorová struktura pomáhá rozlišovat místo bydliště jako zónu odpočinku a místo pracoviště jako zónu výkonu.
5. Participace na společenském životě. Zaměstnání nabízí v naší společnosti příležitost k sociálním kontaktům mimo rodinu a umožňuje naučit se, jak se v určitých situacích chovat k jiným lidem. Pracovní činnost zprostředkovává člověku pocit, že je užitečným členem společnosti, a připojuje zároveň společenský respekt člověka.
6. Rozvoj osobnosti. Vzhledem k tomu, že práce představuje zásadní formu komunikace a interakce s okolím, umožňuje i udržení a další vývoj schopností a dovedností. Překonávání úkolů posiluje sebevědomí a má tedy vliv na vývoj osobnosti. Převzít pracovní úkol znamená převzít i část odpovědnosti, což

dokazuje, že člověk dozrává a dospívá. Práce v naší společnosti nejzřetelněji naznačuje přechod z dětství do dospělosti.

Výše zmíněné odkazuje na to, jaký význam má pro člověka s postižením jeho začlenění do pracovního procesu a tím i do společnosti. Je proto nutné tyto procesy podporovat. Pracoviště je místo, kde se člověk může cítit užitečný, podávat požadované výkony a tím pracovat i na svém sebevědomí. Práce je místo, kde se učí nových věcem, kde je možné navazovat kontakty s lidmi, kde je zaměstnanec brán vážně kolegy a ostatními lidmi. V zaměstnání má člověk určitou zodpovědnost a jeho hodnota narůstá v očích jeho vlastních i v očích ostatních. Je potřeba si uvědomit, že práce je sice spojována s výkonem, produkcí a hospodárností, ale že i lidé s postižením mohou podávat různě hodnotitelné pracovní výkony. Předpokladem je, aby pracovní požadavky odpovídaly potřebám lidí, kteří mají nějaká omezení, a také jejich možnostem a dovednostem. Lidé s postižením mají často méně možností navazovat vztahy a prožívat mezilidské kontakty. Práce se tak stává ideálním místem, kde může docházet k sociální interakci a navazování mezilidských vztahů. V poslední řadě je třeba zmínit ještě jeden aspekt. Na zaměstnance s postižením je třeba pohlížet jako na rovnoprávného zaměstnance, který má stejná práva i povinnosti jako jeho nepostižený kolega. To znamená i možnost podílet se na rozhodování (Speck 1999, in Procházková 2009).

Práce zaujímá v životě každého člověka, tedy zdravotně znevýhodněného i zdravého, klíčovou roli. Možnost vykonávat zaměstnání má vliv na vývoj ve všech oblastech života. Zaměstnání zajišťuje obživu a umožňuje nezávislý, sebeurčující život. Práce umožňuje převzít další sociální roli a její získání a vykonávání by tedy mělo být samozřejmostí. Tak tomu ale bohužel není. Jak na pracovišti, tak ve všedním životě narážejí postižení lidé stále na množství překážek.



## 5 Legislativní rámec zaměstnávání OZP v ČR

Právo na práci je jedno ze základních lidských práv, které nesmí být nikomu upíráno. Základním dokumentem je Listina základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky. V čl. 26 Listiny stojí, že „[...] každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“ a „[...] každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje“. Zdravotně postiženým osobám je pak věnován čl. 29 Listiny, který zaručuje „[...] právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky“ a také „[...] právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání“. V oblasti zaměstnanosti je právo na práci vyjádřeno především ve dvou předpisech, v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti.

### 5.1 Zákon o zaměstnanosti

Nejucelenějším právním předpisem, který se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP), je jistě zákon o zaměstnanosti. Problematice zaměstnávání OZP věnuje celou svou třetí část (§ 67–84). Česká republika se jím zavazuje dodržovat standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Tato pravidla doporučují členským státům aktivní podporu OZP na trhu práce prostřednictvím různých opatření. Zakazují také diskriminaci v oblasti zaměstnanosti. Pravidla byla schválena Valným shromážděním OSN v říjnu 1993 a přijata Českou republikou ve stejný rok. Zákon o zaměstnanosti přináší opatření, která by měla přispívat k vyšší míře zaměstnanosti OZP.

*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*, zakotvuje základní zásadu zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a další důležité zásady vztahující se k právu na práci. I přes zažitě představy zákoník neomezuje výpověď z pracovního poměru zaměstnancům se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé se tak již nemusí bát přijmout osobu se zdravotním postižením do pracovního poměru a v případě nespokojenosti ji propustit jako jakékoliv jiného zaměstnance

V tomto duchu je napsán také *zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*, jenž definuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace, dále definuje právo na zaměstnání jako „[...] právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v

*pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb“.* Dále uvádí, že: *„Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.“*

V § 33 jsou stanoveny skupiny osob, kterým by měla být při zprostředkování zaměstnání poskytována zvýšená péče. Mezi tyto osoby jsou zařazeny i osoby se zdravotním postižením. *„Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán.“* Individuální akční plán vypracovává společně s uchazečem o zaměstnání pracovník Úřadu práce (ÚP). O tento plán si uchazeč může zažádat kdykoliv během doby, kdy je veden na ÚP. V případě, že je uchazeč na ÚP veden déle než 5 měsíců, měl by takový plán být vypracován vždy.

### **5.1.1 Pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitaci se zákon o zaměstnanosti zabývá v § 69–74. V zákoně je uvedeno, že všechny osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. *„Tu zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.“*

Část zákona, která stanoví, že je možné pověřit zabezpečením jinou právnickou osobu, je důležitá pro agentury podporovaného zaměstnávání, protože je de facto možné, aby svou službu měly částečně hrazenou právě z těchto zdrojů. Ve skutečnosti se tak ale často neděje, protože reálná spolupráce s ÚP nefunguje. Tomuto tématu bude později věnován větší prostor v empirické části diplomové práce. Zákon dále vymezuje pracovní rehabilitaci jako souvislou činnost, která je zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání u osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitace může být obsahem velice podobná standardnímu průběhu podporovaného zaměstnávání, protože zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Zabývá se také teoretickou a praktickou přípravou na zaměstnání, dále míří na zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Standardní průběh pracovní rehabilitace je takový, že krajská pobočka Úřadu práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením a případně pověřenou fyzickou nebo právnickou osobou sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na zdraví osoby se zdravotním postižením, její kvalifikaci, schopnosti vykonávat zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a s ohledem na situaci na trhu práce. Krajská pobočka přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny.

Zastoupení hlavních aktérů v odborné pracovní skupině upravuje pro úřady práce doporučení ze strany MPSV ČR. Toto doporučení zahrnuje požadavky na minimální složení odborné pracovní skupiny pro pracovní rehabilitaci, a to v následujícím složení:

- zástupce příslušného úřadu práce
- zaměstnavatelský subjekt
- poskytovatel sociálních služeb, popř. organizace pro zdravotně postižené, což může být například zástupce agentury PZ

Ze souhrnné zprávy (Sociální agentura, 2006) vyplývá, že z hlediska institucionální příslušnosti jednotlivých členů odborných pracovních skupin na jednotlivých úřadech práce byli v poradních skupinách zastoupeni:

- zástupci úřadu práce
- posudkoví lékaři
- zástupci zdravotních pojišťoven
- zástupci zaměstnavatelských subjektů
- zástupci zdravotnických zařízení
- zástupci územní samosprávy
- zástupci poskytovatelů sociálních služeb
- zástupci jiných institucí – organizace zdravotně postižených, vzdělávací zařízení, okresní hospodářská komora

## **Současný proces pracovní rehabilitace**

V lednu 2015 se konala panelová diskuse, které se účastnili zástupci agentur podporovaného zaměstnávání, zástupci jednotlivých poboček Úřadu práce a zástupci MPSV, kteří metodicky zabezpečují proces pracovní rehabilitace. Z diskuse vyplynulo, že tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, jenž by měl podpořit lidi se zdravotním postižením při zaměstnávání na otevřeném trhu práce, se v současnosti jeví jako nefunkční nástroj. Pracovní rehabilitaci však lze využít i na chráněném pracovním trhu při u zaměstnavatelů zaměstnávajících nad 50 % OZP. V této práci bych se chtěl věnovat právě tomu, jak je tento nástroj používán při hledání zaměstnání, a to jak na otevřeném, tak na chráněném trhu práce.

Pracovní rehabilitace je upravena Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Ten říká, že se jedná o „*souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se ZP, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce*“ (<http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/16-pracovni-rehabilitace.html>).

Pracovní rehabilitace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je určen k vyrovnání příležitostí osob se zdravotním postižením na trhu práce a v ideálním případě by se měl skládat z komplexu činností a opatření vedoucích k plné integraci na trhu práce. Při zařazení do procesu pracovní rehabilitace osoby se zdravotním postižením se vychází z:

- posouzení zdravotního stavu
- získaných dovedností
- dosaženého vzdělání
- pracovní způsobilosti
- situace na trhu práce

Pracovní rehabilitaci úřad práce poskytuje člověku se zdravotním postižením na základě vyplněné Žádosti o pracovní rehabilitaci, a to po předložení dokladu, jenž dokazuje, že dotyčný člověk je skutečně osobou se zdravotním postižením a tak splňuje podmínky stanovené v § 67 cit. zákona.

Navzdory časté domněnce i pracovníků úřadů práce není důležité, zda je žadatel o pracovní rehabilitaci veden v evidenci úřadu práce a zda je člověkem ve třetím stupni invalidního důchodu s dovětkem, že nemůže pracovat ani za zcela mimořádných podmínek.

### **Postup při žádosti o pracovní rehabilitaci**

Postup při žádosti o pracovní rehabilitaci je následující: zájemce podá Žádost o pracovní rehabilitaci, s čímž mu může pomoci i nezisková agentura nejen z řad PZ. Následuje vyhotovení Individuálního plánu pracovní rehabilitace (v případě agentury PZ je to plán vytvořený ve spolupráci s úřady práce – jedná se v podstatě o harmonogram naplňování dohodnutého postupu, který by měl vézt k nalezení vhodného zaměstnání).

V další fázi, která následuje v řádu týdnů, ale i měsíců, úřad práce svolává odbornou pracovní skupinu, která na základě předchozích vyšetření, doloženého zdravotního stavu, ergodiagnostiky, doporučení spolupracující neziskové organizace a schopnosti pracovat dává doporučení, navrhuje vhodné formy pracovní rehabilitace a sestavuje její individuální plán. Ten zpracovává odpovědný pracovník úřadu práce a může se na něm podílet i pracovník sociální služby.

#### **5.1.2 Povinný podíl a náhradní plnění**

Aby stát podpořil zaměstnávání OZP, stanovuje v zákoně o zaměstnanosti v § 81, že každý zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců na plný úvazek, má povinnost zaměstnávat osoby ze zdravotním postižením ve výši 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Pokud tedy zaměstnavatel zaměstnává 25 lidí, musí zaměstnat minimálně jednoho člověka se zdravotním postižením. Pokud zaměstnává 100 lidí, budou to čtyři lidi se zdravotním postižením atd. Zákon ale také umožňuje jiné možnosti, jak tuto kvótu plnit, a to formou tzv. náhradního plnění. V praxi to vypadá tak, že si zaměstnavatel může vybrat z těchto možností:

- odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP (tzv. chráněná pracovní místa), a to ve výši 7násobku průměrné měsíční mzdy
- odvod do státního rozpočtu ve výši 2,5násobku průměrné mzdy

- kombinace předchozích možností, tedy náhradního plnění a zaměstnávání OZP

Někteří zaměstnavatelé ale začali přistupovat na to, že výroky nakoupí přes tzv. přefakturaci. Jedná se o postup, kdy se přes firmy, které jsou vedeny jako zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob zdravotně znevýhodněných, nakoupí a následně přefakturují výrobky nebo služby. Podíl práce OZP je pak velmi sporný. Jako příklad lze uvést častý nákup kancelářských potřeb. Firma si v kalendářním roce nakoupí od dodavatele kancelářské potřeby, ten však dodá zboží prostřednictvím subjektu, který je veden jako zaměstnavatel, který zaměstnává nad 50 % osob se zdravotním postižením. Zákon měl možností odebíráním výrobků nebo služeb od firem zaměstnávajících více než 50 % OZP podpořit odbyt a tím i zaměstnanost OZP. Vzhledem k tomu, že je výše popsané poměrně častá praxe, jedná se o zpřísnění podmínek, kdy se MPSV chystá k „*zpřesnění právní úpravy této problematiky tak, aby byly vyloučeny pochybnosti o tom, za jakých podmínek je možné plnit tzv. povinný podíl prostřednictvím odebírání výrobků a služeb*“ (<http://www.helpnet.cz/aktualne/oznameni-pozvanky/93968-3> (28. 11. 2013)). Momentálně provádí Státní úřad inspekce práce v této oblasti inspekce. Na internetu existuje webový portál [www.pracepostizenych.cz](http://www.pracepostizenych.cz), který eviduje skutečné dodavatele náhradního plnění a zaměstnavatel si tak může ověřit, zda odebírá služby či výrobky od poctivé firmy.

### 5.1.3 Zákoník práce

Zákoník práce se problematice osob se zdravotním postižením věnuje jen krátce, kdy zmiňuje v § 237:

*„Povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek pro ně stanoví zvláštní právní předpisy.“* Dále tedy odkazuje na Zákon o zaměstnanosti a § 67 až 84 zákona č. 435/2004 Sb. Ostatní ustanovení zákoníku práce platí stejně pro osoby bez zdravotních omezení i pro osoby zdravotně postižené.

### 5.1.4 Sleva na dani

Mezi další nástroje, které mají podpořit zaměstnávání na otevřeném trhu práce a týkají se lidí se zdravotním postižením, patří sleva na dani. Zákon č. 586/1992 Sb. stanovuje následující:

- Za každého zaměstnance invalidního v 1. a 2. stupni se roční daň sníží o 18 000 Kč a za každého zaměstnance invalidního ve 3. stupni o 60 000 Kč. Za každého pracovníka v 1. nebo 2. stupni invalidity zaměstnaného na plný úvazek má firma slevu cca 58 000 Kč a za každého ve 3. stupni invalidity cca 175 000 Kč. Pro výpočet je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců s ZP a roční fond pracovní doby připadající na jednoho zaměstnance zaměstnaného na plný úvazek.

Vzhledem k tomu, že se částka odpočtu už řadu let nehýbá, spekuluje se, že sleva se navýší na 20 000 Kč u zaměstnance v 1. a 2. stupni a na 80 000 Kč u zaměstnance ve 3. stupni. Sleva na dani je pak největším „lákadlem“ hlavně u větších společností.

Z přehledu právních předpisů je zřejmé, že k uplatnění práva na práci zdravotně postižených osob v oblasti zaměstnanosti lze přistupovat ze dvou základních okruhů práv.

Prvním okruhem jsou práva uplatňovaná před získáním konkrétního zaměstnání. Jedná se o práva uvedená v zákoně o zaměstnanosti. V podstatě se jedná o to, aby měl každý takové podmínky, jež mu umožní v co nejvyšší míře získat vlastními silami zaměstnání. Zákon říká, že se každý může obrátit na stát s žádostí o pomoc při hledání zaměstnání a stát je povinen mu v rámci svých možností vyjít vstříc. K tomu může využít i nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem *„je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana“* (<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>).

Druhý okruh, jenž je vymezen v zákoníku práce, se týká práv, která náleží každému, kdo je v pracovním poměru. Je mu zaručeno, že bude mít možnost práci vykonávat v podmínkách, jež jsou důstojné a rovnocenné pro všechny, a bude za svou práci spravedlivě odměňován. V případě, že mu bude pracovní poměr ukončen, bude tak učiněno ze zákonem stanovených důvodů.

## **5.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Stát si v rámci své aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) stanovil jako jeden z cílů podporu zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při

zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, a dokonce i poskytováním příspěvků uchazečům samotným. Konkrétně se jedná zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti:

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) příspěvek na zapracování
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství. Popsány budou jen nástroje relevantní pro zaměstnávání OZP.

### **5.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

V následujících podkapitolách jsou popsány jednotlivé nástroje, které lze zařadit do aktivní politiky zaměstnanosti.

#### **5.2.1.1 Rekvalifikace**

Úřad práce zajistí rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, tedy i pro lidi s postižením, v případě kdy případná rekvalifikace umožní nové, nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

*„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání“* (<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>).

Rekvalifikace se po dohodě účastníka rekvalifikace a ÚP uskutečňuje, vyžaduje-li to trh práce. Rekvalifikace je uskutečněna jako další vzdělání formou:

- vzdělávacích programů dalšího profesního vzdělávání
- speciálních programů k získání konkrétní pracovní dovednosti
- vzdělávacích aktivit v rámci mezinárodních programů



- vzdělávacích programů určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti
- školních vzdělávacích programů pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání
- jiných vzdělávacích aktivit, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření kvalifikace stávající

Rekvalifikaci lze uskutečnit na základě dohody s ÚP i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců.

#### **5.2.1.2 Zvolená rekvalifikace**

Existuje i varianta, že si zájemce o rekvalifikaci vedený na ÚP může sám rekvalifikaci vybrat a následně zabezpečit. Poté mu ji může ÚP uhradit, pokud jsou dodrženy stanovené podmínky. Za tímto účelem si lze vybrat:

- druh pracovní činnosti, na kterou se chce zájemce rekvalifikovat
- rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci podá žádost na příslušném ÚP a ten mu pak může zvolenou rekvalifikaci uhradit v maximální výši 50 000 Kč.

#### **5.2.1.3 Společensky účelná pracovní místa a příspěvek na zapracování**

Mezi další podpůrné prostředky užívané při zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných lze zařadit příspěvky na zřízení pracovního místa a na zapracování. Příspěvek na společensky účelné pracovní místo, což je příspěvek na mzdu, je vyplácen nejdéle po dobu 12 měsíců. Jeho výše je různá a liší se podle krajů a míry nezaměstnanosti. Zákon však vymezuje příspěvek takto: *„Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění“* (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 113 odst. 5).

Dále je možné požádat podle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 116 o příspěvek na zapracování, který je ve výši poloviny minimální mzdy (k dnešnímu datu tedy 4600 Kč) a může být pobírán po dobu tří měsíců. Oba příspěvky jsou však nenárokové.

#### **5.2.1.4 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

Pro zaměstnavatele, který na chráněných pracovních místech zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, existuje možnost požádat o částečné uhrazení vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů, a to až do výše 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením. Úhrada se týká i pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, nejvýše však jde o 8 000 Kč. Jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou, činí maximální výše příspěvku 5 000 Kč. Existuje také možnost si po 12 kalendářních měsících ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa požádat o navýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům až o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. Jedná-li se o osobu zdravotně znevýhodněnou, činí maximální zvýšení příspěvku 1 000 Kč.

#### **5.2.1.5 Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Tato opatření lze uplatnit jen na chráněném pracovním trhu – jedná se o vytvoření chráněného pracovního místa a o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s ÚP a je poskytován pouze zaměstnavatelům zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech, tedy zaměstnavatelům s více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Na zřízení CHPM poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvek. Zaměstnavatel se zavazuje, že místo bude obsazeno po dobu 3 let. ÚP může uzavřít dohodu o zřízení či vymezení CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Podmínky pro zřízení a vymezení CHPM jsou stanoveny v § 75 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti a v § 6 odst. 2 prováděcí vyhlášky.

Na zřízené nebo vymezené CHPM může ÚP poskytnout na základě dohody příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM. Tuto dohodu je možné uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného CHPM nebo ode dne vymezení CHPM. Roční výše příspěvku činí nejvýše 48 000 Kč.

### **5.3 Klíčové subjekty zabývající se zdravotně postiženými osobami na trhu práce**

Aby se mohli lidé se zdravotním postižením dostatečně uplatnit na trhu práce, je potřeba aby vedle nich participovali na tomto procesu i další subjekty. Těch je celá řada a tvoří nehomogenní skupinu. Pro účely této práce jsou rozděleny do čtyř skupin.

#### **5.3.1 Stát – Úřad práce**

Stát a jeho orgány zastávají na trhu práce a při uplatňování lidí se zdravotním postižením zásadní roli, jsou totiž garantem práva na zaměstnání. Stát definuje politiku zaměstnanosti v § 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, následovně: *„Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů“.*

Hlavním orgánem, jenž politiku zaměstnanosti řídí a provádí je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Jeho úkolem je především koncepční práce na politice zaměstnanosti a její vyhodnocování, kontrolní činnost, relokace finančních prostředků a v neposlední řadě organizování politiky prostřednictvím úřadů práce. Ty by měly být klíčovým realizátorem politiky zaměstnanosti v jednotlivých krajích.

#### **5.3.2 Neziskové organizace**

V oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením hrají na trhu práce významnou roli i neziskové organizace. Jejich definice není jednoduchá, ale v dokumentu Požadavky nestátních neziskových organizací do programového prohlášení vlády ČR(2010) jsou popsány takto: *„Občanský sektor vyplňuje prostor mezi státem a jeho institucemi na straně jedné a jednotlivými občany nebo skupinami občanů na straně druhé. Působí v prostředí trhu služeb, v němž k tržnímu ziskovému hospodaření nabízí jako alternativu neziskové hospodaření, které zisk nerozděluje mezi zakladatele, vlastníky či společníky*

*podniku, ale vkládá ho zpět do vlastního rozvoje své činnosti. Občanský sektor přirozeně reaguje na diskrepance mezi státem a trhem. Reprezentuje to, co chtějí zodpovědní lidé sami od sebe společně dělat v zájmu společnosti a spoluobčanů. Má své specifické potřeby a požadavky, zejména potřebuje akceptaci od veřejné správy jako rovnocenný a svéprávný partner“ ( [www.icmcr.cz/DOC/DOC.../270\\_Pozadavky\\_NNO\\_pro\\_Vladu\\_CR](http://www.icmcr.cz/DOC/DOC.../270_Pozadavky_NNO_pro_Vladu_CR)).*

Legislativa ČR rozeznávala do roku 2014 čtyři typy neziskových organizací:

- a) občanská sdružení
- b) obecně prospěšné společnosti
- c) nadace a nadační fondy
- d) účelová zařízení církví

Změna, která nastala 1. 1. 2014, spočívá v tom, že vstoupila v platnost velká rekodifikace soukromého práva, jejíž součástí je i nový občanský zákoník a zákon o obchodních korporacích nahrazující dosavadní obchodní zákoník. Tyto změny rekodifikace se dotýkají i neziskových organizací.

Nejrozšířenější forma neziskových organizací, občanská sdružení, přestala od 1. 1. 2014 existovat. Na místo ní zavádí nový občanský zákoník novou právní formu, tzv. zapsaný spolek (zkratka z. s.). Větší důraz je kladen na spolkovou činnost a členský charakter spolků. Dosavadní sdružení mají možnost transformace na další nové formy, kterými jsou ústav nebo sociální družstvo. Ústav na rozdíl od spolku není členská organizace a funguje spíše na zaměstnaneckém principu. Podobně jako dosavadní obecně prospěšné společnosti jsou ústavy vhodné zejména pro poskytování různých druhů veřejně prospěšných služeb. Stávající obecně prospěšné společnosti se však transformovat nemusí a mohou i nadále fungovat podle zmíněného zrušeného zákona, není však možné zakládat nové. Nicméně i možnost transformace je pro ně otevřena, kromě ústavu se nabízí ještě možnost, aby se staly sociálními družstvy.

Odpovědí na rozvoj sociálního podnikání je nová právní forma, tzv. sociální družstvo, kterou najdeme v zákoně o obchodních korporacích. Jde o družstva fungující na neziskových principech (nedochází v nich např. ke zhodnocování vkladů), sloužit by měla především sociální a pracovní integraci znevýhodněných osob. Pro evidované právnické osoby (církevní neziskové organizace) zůstává vše při starém ([www.neziskovky.cz](http://www.neziskovky.cz)).

Aktuálně existují tedy v České republice následující formy neziskových organizací:

- spolky
- obecně prospěšné společnosti
- ústavy
- nadace
- nadační fondy
- sociální družstva
- evidované právnické osoby (církevní)

### **5.3.3 Zaměstnavatelé**

Zaměstnavatelé hrají při zaměstnávání lidí s postižením stěžejní roli. Jsou to oni, kdo uplatňují v rámci své personální politiky určitý způsob práce se svými zaměstnanci a tedy i s lidmi se zdravotním postižením. Týká se to náboru nových zaměstnanců se zdravotním postižením či bez něj, odměňování, vzdělávání, ochrany zdraví při práci, motivace, kariérního postupu, sociálních výhod a rozvoje lidského kapitálu. Tím mohou zaměstnavatelé zlepšovat i zhoršovat situaci zdravotně postižených na trhu práce. Někteří zaměstnavatelé zastávají roli podnikatelů v sociálních službách. Týká se to především zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zdravotně postižených, nebo sociálních firem, což může být důkaz, že i v sociálních službách jde podnikat se ziskem. Existuje také možnost, že řada firem podporuje neziskové subjekty nebo projekty, jež se snaží pomoci zdravotně postiženým osobám, nebo je podporují nákupy jejich služeb a výrobků v rámci náhradního plnění.

### **5.3.4 Vzdělávací instituce**

Nedílnou část na trhu práce zastanou i vzdělávací instituce. Úroveň a kvalita vzdělání výrazně ovlivňuje šance na uplatnění se na trhu práce. Vzdělání pomáhá při integraci zdravotně postižených na mnoha úrovních. Jednak zvyšuje kvalifikaci, jednak inkluze již na základních školách pomáhá oběma stranám, tedy lidem zdravotně postiženým a bez postižení, učit se vzájemné koexistenci. Děti se tak již od mala učí být ve společnosti lidí s postižením a být s nimi v dennodenním kontaktu, jejich vrstevníci se zdravotním omezením se zároveň učí pohybovat a komunikovat v kolektivu, který je běžný. Existují sice varianty, kdy se člověk s postižením může vzdělávat ve specializovaném zařízení, nemělo by se tak však dít, neexistují-li reálné fyzické bariéry.

Důležitou funkci pak ve vzdělávání zastávají možnosti průběžného vzdělávání zdravotně postizovaných osob formou různých rekvalifikací a kurzů.

#### **5.4 Invalidní důchody**

Invalidní důchody prošly od ledna 2010 zásadní proměnou. Před přijetím zákona o důchodovém pojištění byl pojištěnec považován za invalidního, pokud byl pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav neschopen vykonávat jakékoliv soustavné zaměstnání, pokud by výkon zaměstnání vážně zhoršil jeho zdravotní stav, pokud byl sice schopen vykonávat soustavné zaměstnání, ale jen zcela nepřiměřené jeho dřívějších schopnostem a společenskému významu dosavadního zaměstnání (tzv. stavovská invalidita, např. horníci), nebo pokud byl schopen vykonávat soustavné zaměstnání jen za zcela mimořádných podmínek (občané nevidomí, občané s velmi těžkými ortopedickými vadami apod.). Za částečně invalidního byl považován pojištěnec, který pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav byl schopen vykonávat dosavadní nebo jiné stejně kvalifikované zaměstnání jen za zvlášť ulehčených pracovních podmínek nebo mohl vykonávat jen jiné zaměstnání méně kvalifikované a v důsledku toho jeho výdělek podstatně poklesl. Za podstatný pokles výdělku přitom byl považován třetinový pokles.

Pro posuzování zdravotního stavu nebyla stanovena podrobná kritéria, tudíž bylo posuzování ve srovnání s pozdější právní úpravou v podstatě volnější. Po přijetí zákona o důchodovém pojištění, který byl schválen roku 1995, došlo ke změně, resp. ke zpřesnění, definice invalidity. Pojištěnec byl shledán plně invalidním, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 %, nebo byl pro zdravotní postižení schopen soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.

Pojištěnec byl shledán částečně invalidním, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33 %. Pojištěnec byl částečně invalidní též tehdy, jestliže mu dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav značně ztěžoval obecné životní podmínky. Způsob posouzení a procentní míru poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti a okruh zdravotních postižení umožňujících soustavnou výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek přitom stanovoval prováděcí předpis. Výše plného i částečného invalidního důchodu se skládala ze dvou složek. Základní výměra byla určena stejně pro všechny druhy důchodů. Procentní výměra plného invalidního důchodu byla určena na 1,5 % a u

částečného invalidního důchodu 0,75 % výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění a to včetně dopočtené doby.

S účinností od 1. ledna 2010 byla invalidita nově vymezena. Zavedla se třístupňová invalidita a bylo zrušeno dělení na plné invalidní a částečné invalidní důchody. Invalidní důchod byl zaveden jako jedna invalidní dávka. Podle § 39 zákona č. 155/99 Sb., o důchodovém pojištění, je pojištěnec invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.

Dělení je pak následující. Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla

- a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,
- b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,
- c) nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

(<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/cast4h2.aspx>)

Každý, kdo měl přiznán plný invalidní důchod před 1. lednem 2010, se přitom začal od 1. ledna 2010 považovat za invalidního v důchodu pro invaliditu třetího stupně ve stejné výši. Dosavadní částečný invalidní důchod se začal považovat za invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně ve stejné výši, byl-li důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 50 %, a za invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně ve stejné výši v ostatních případech. Výše invalidního důchodu se skládá ze dvou složek, a to ze základní výměry a z procentní výměry. Výše základní výměry je 2 170 Kč měsíčně. Výše procentní výměry invalidního důchodu činí za každý celý rok doby pojištění

- a) 0,5 % výpočtového základu měsíčně, jedná-li se o invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně,
- b) 0,75 % výpočtového základu měsíčně, jedná-li se o invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně,
- c) 1,5 % výpočtového základu měsíčně, jedná-li se o invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.

Při změně stupně invalidity se stanovuje výše invalidního důchodu, a to ode dne, od něhož došlo ke změně stupně invalidity. Předpokládá se, že změny v oblasti posuzování invalidity by měly být zvažovány v zhruba 10 až 15letých obdobích v souvislosti s pokrokem lékařské vědy.

## 6 Možnosti osob se zdravotním postižením na trhu práce.

Osoby se zdravotním postižením mají několik možností, pokud se rozhodnout hledat práci, kde uplatnit své schopnosti a dovednosti na trhu práce. Jedna z možností je ucházet se o práci na chráněném pracovním trhu, kde jim může být poskytnuta podpora ze strany zaměstnavatele. Mají samozřejmě možnost se ucházet i o práci na běžném (otevřeném) trhu práce. Ten je však často velmi náročný na orientaci, prosazení se a v neposlední řadě i v nárocích na udržení pracovního místa. Pro lidi, co mají nějaké znevýhodnění a chtějí pracovat v běžném prostředí, je tu možnost obrátit se na agenturu podporovaného zaměstnávání.

### 6.1 Podporované zaměstnávání

*„Podporované zaměstnávání je časově omezený komplex služeb, jejichž cílem je poskytnout člověku takovou podporu, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek. Je určeno pro osoby znevýhodněné na trhu práce natolik, že pro získání a udržení pracovního místa potřebují dlouhodobou podporu přímo na pracovišti. Podpora je poskytována podle individuálních schopností a potřeb konkrétního člověka“ (Johnová a kol., 1999, str. 5).*

Česká unie pro podporované zaměstnávání definuje podporované zaměstnávání jako časově omezenou službu, která je určena lidem se znevýhodněním, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a udržet si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm (Krejčířová a kol., 2005).

Služba podporované zaměstnávání vychází z individuálních potřeb uživatelů služby a z jejich představ o vlastním pracovním uplatnění. Zaměřuje se na rozvoj jejich pracovní kariéry formou poradenství a vede je k aktivnímu přístupu a k vlastnímu pracovnímu uplatnění na otevřeném trhu práce. Otevřeným trhem práce se rozumí všechna zaměstnání, ve kterých nemá většina zaměstnanců změněnou pracovní schopnost (ZPS) nebo zdravotní postižení. Cílem podporovaného zaměstnávání je mimo jiné zvýšit míru samostatnosti



uživatelů této služby, posílit jejich pracovní návyky a motivaci k dalšímu profesnímu rozvoji.

Cílovou skupinou jsou zejména lidé s těžším zdravotním postižením, tedy s postižením mentálním, smyslovým či pohybovým, lidé duševně nemocní a lidé s kombinovaným postižením. Podle Johnové se v zahraničních výzkumech prokázalo, „že podporované zaměstnávání je tím efektivnější, čím větší postižení jeho uživatel má. U lidí s menším znevýhodněním může být dokonce kontraproduktivní“ (Johnová a kol., 1999, str. 7). Pro zařazení do služby podporovaného zaměstnávání však není rozhodující diagnóza, ale individuální posouzení schopností a rozsahu potíží, které daný zájemce o službu má. Musí být také reálné, že tito lidé budou schopni po uplynutí doby, která limituje poskytování služby podporovaného zaměstnávání, pracovat samostatně nebo s pomocí jiných typů služeb (osobní asistence, doprovody apod.). Nutnou podmínkou je zájem uchazeče pracovat na otevřeném trhu práce.

Kromě antidiskriminační politiky státu, která je nezbytnou, ale sama o sobě nedostatečnou podmínkou, zdůrazňuje Lečbych (2006) nutnost prosazování morálních a etických principů, které usilují o spravedlnost a respekt k autonomii a nezávislosti – respektu k vlastním životním volbám. Právě vzhledem ke snaze o rovné příležitosti a důrazu na autonomii se zdá být pro pracovní uplatnění lidí se zdravotním postižením perspektivní právě služba podporovaného zaměstnávání. Podporované zaměstnávání je specifický pracovní program, který se od jiných pracovních programů (dříve chráněné dílny, nyní tzv. zaměstnavatelé nad 50%, rekvalifikační kurzy) výrazně odlišuje. Filozofie podporovaného zaměstnávání spočívá podle Vitákové a kol. (2005) na pěti základních principech:

- 1) Princip uplatnění práva na práci – právo na uspokojivou práci a ochranu proti nezaměstnanosti má každý člověk bez ohledu na postižení.
- 2) Občanský princip – člověk znevýhodněný na trhu práce má stejná práva a stejné povinnosti jako každý jiný občan.
- 3) Princip konstruktivního přístupu – vyhnout se kategorizaci lidí na „práce schopné“ a „práce neschopné“ a hledat cestu, jak propojit možnosti člověka s požadavky zaměstnavatele.

4) Princip individuálního přístupu – respekt k jedinečnosti každého člověka, respekt k přání a zájmům.

5) Princip aktivního přístupu uživatele služby – přesun zodpovědnosti za vlastní život na klienta podporovaného zaměstnávání a její soustavné posilování.

Podporované zaměstnávání je také rozpoznatelné podle následujících znaků (Lečbých, 2006):

1) Co nejrychlejší, pokud možno okamžité umístění na pracovní místo – na rozdíl od tradičního modelu práce s lidmi s postižením se podporované zaměstnávání liší změnou pořadí vzdělání (rekvalifikace, trénink) a následné umístění na pracoviště. Při podporovaném zaměstnávání se vychází z aktuálních a potenciálních možností zájemce o práci a na základě jejich zhodnocení se hledá pracovní místo. K tréninku dochází až po nástupu na pracoviště.

2) Trénink pracovníka přímo na pracovišti – k tréninku dovedností potřebných k výkonu zaměstnání dochází až po nástupu do práce. Podstatou tréninku však není jen naučit pracovníka vše potřebné tak, aby vyhovoval parametrům pracovního místa, ale v neposlední řadě je snaha upravit pracovní náplň a pracovní prostředí, tak aby bylo zajištěno co nejúspěšnější pracovní uplatnění. Dovednosti, které jsou požadovány, se člověk učí přímo na pracovišti po boku a za pomoci svých spolupracovníků.

3) Konkurenceschopná práce a odměna za vykonanou práci – pracovník s postižením dostává za stejnou práci obdobnou odměnu jako člověk bez postižení.

4) Zaměstnání v běžném pracovním prostředí – nejde jen o možnost sdílet pracovní prostor s lidmi bez postižení, ale důležitá je i možnost komunikovat a spolupracovat při společně vykonávané práci. Pracovní prostředí umožňuje rozvoj smysluplné sociální integrace.

5) Průběžná podpora – podpora ze strany agentury poskytující službu je zajištěna na tak dlouho, jak je potřeba, je však omezena maximální délkou trvání, která se v ČR zpravidla pohybuje od dvou do tří let. Cílem je, aby míra i délka podpory, která vede k cíli, byla minimální a účastník programu se mohl co nejdříve osamostatnit. V případě, že pracovník potřebuje podporu déle, může být zajištěna jinou formou (např. osobní asistence).

6) podpora je „šitá na míru“ – při poskytování průběžné podpory na pracovišti i mimo něj, se vychází z toho, co člověk dovede, nikoliv z toho co nezvládá. Spojují se všechny druhy

asistence (tj. osobní, pracovní, pedagogická) a člověk by měl dostat tolik podpory, kolik skutečně potřebuje, ani více ani méně. Podpora se řídí občanským principem, kde uživatel služby je vnímán s respektem a jako rovnocenný partner, má tedy právo rozhodnout se špatně, ale musí sám nést důsledky z tohoto rozhodnutí.

7) Aktivní přístup uživatele služeb podporovaného zaměstnávání – uživatel je po celou dobu veden k tomu, aby v procesu plánování, výběru a průběhu práce sděloval svůj názor a formuloval své pracovní cíle. V ČR se stále více začíná využívat pojem „empowerment“ jež lze přeložit jako „posílení“, nebo „zplnomocnění“, což představuje v práci s uživatelem co největší snahu přenést odpovědnost, kompetence a rozhodnutí na uživatele služby.

Podporované zaměstnávání je tedy nutno odlišit od služeb, jejichž cílem je aktivizace lidí a strukturace jejich času (např. pracovní terapie, stacionáře), od služeb, které se zaměřují na zabezpečení základních životních potřeb (např. pečovatelská služba, osobní asistence), dále od služeb, které slouží k získání pracovních zkušeností a které vedou k získání práce ve speciálním prostředí (např. dříve chráněné dílny). Podle Latimer (2001) je práce v běžných podmínkách mezi lidmi se zdravotním postižením preferována nad prací v chráněném prostředí a podle výzkumu uskutečněných v USA a Kanadě je to i ekonomicky efektivnější varianta. Cimera (2001) ve své studii porovnává dvě skupiny o počtu 4904, kdy jedna skupina hledala ekonomické uplatnění za pomoci podporovaného zaměstnávání a druhá v chráněném prostředí. Studie ukázala, že obě skupiny byly podobně úspěšné v hledání zaměstnání (60,4 % vs 59,6%), ale skupina hledající práci v běžných podmínkách pracovala více hodin (24,75 hodina za týden) vydělávala podstatně více (137,2 USD za týden) oproti skupině v chráněném prostředí, která pracovala méně (22,44 hodin týdně) a i její příjmy byly nižší (118,55 USD za týden). Z vlastní zkušenosti mohu říct, že podobné podmínky panují i v ČR. Lidé pracující v běžných firmách mají vyšší platy v porovnání s lidmi pracující v chráněném prostředí, kde se plat jen zřídka kdy pohybuje nad zákonem stanoveným minimem.

### **6.1.1 Pracovní asistence**

Ve službě podporovaného zaměstnávání má nezastupitelnou roli pracovní asistence. Podle Léčbycha (2006) pracovní asistent poskytuje podporu zájemci na pracovišti, při nácviku a tréninku potřebných dovedností i při nácviku obecně využitelných dovedností uplatňovaných v běžném sociálním kontaktu. Předpokládá se, že uživatel služby podporovaného zaměstnávání má na pracovišti příležitost nejen k pracovnímu, ale i

sociálnímu uplatnění. Pracovní asistent zaškolí zaměstnance v činnostech podle požadavků zaměstnavatele, řeší případné problémy, aby jim nemusel věnovat zaměstnavatel nadbytečnou pozornost. Podpora asistenta se postupně snižuje, až je člověk schopen provádět danou pracovní činnost samostatně. Stupková (in Krejčířová a kol., 2005) v této souvislosti mluví o „minimální efektivní podpoře“, která podporuje rozvoj samostatnosti a vyvíjí se podle aktuálních potřeb a míry samostatnosti člověka. Její podstatou je vědomí toho, že větší míra podpory, než je podpora nezbytně potřebná, může být kontraproduktivní. Vitáková a kol. (2005) formulují také zásady poskytování podpory vedoucí k udržení pracovního místa. Jedná se o následující zásady:

- 1) přiměřenost – podpora v právě takové míře, která je potřebná, ani více ani méně
- 2) přirozenost – snaha hledat podporu v přirozené sociální síti
- 3) respektování rozhodnutí uživatele – podpora takovým způsobem, který uživatel schvaluje a který mu vyhovuje
- 4) individuální přístup – hledání jedinečného způsobu podpory
- 5) snižování podpory – snaha o osamostatnění klienta

Je potřeba v rámci formy asistence odlišovat pracovní asistenci, tedy asistenci na pracovišti, od služby osobní asistence, která může doplňovat službu podporovaného zaměstnávání nebo na ni navazovat. Osobní asistence obvykle není zajišťována v rámci služeb podporovaného zaměstnávání a obě služby mohou nezávisle na sobě poskytovat dvě organizace. Podle vlastní zkušenosti může přítomnost pracovního asistenta na pracovišti vzbuzovat rozdílné reakce, a to jak pozitivní, tak negativní. Mnozí zaměstnavatelé často pokládají přítomnost asistenta na pracovišti za pozitivní, a tento fakt může hrát značnou roli při jejich rozhodování, zda pracovníka s postižením zaměstnat. Na druhou stranu pracovníci v běžném provozu mohou vnímat přítomnost pracovního asistenta rušivě. Lečbých (2006) uvádí, že přítomnost pracovního asistenta může hrát negativní roli ve vytváření sociálních sítí na pracovišti mezi člověkem s postižením a jeho spolupracovníky. Je potřeba dodat, že pokud je služba pracovní asistence dodávána metodicky správně, nemělo by k takovým jevům docházet ve větší míře.

Součástí podporovaného zaměstnávání je i tzv. Tranzitní program. Jedná se o službu, která je zaměřena na žáky převážně posledních ročníků speciálních škol

(pomocných, praktických, ale i jiných) a jejímž cílem je zprostředkovat studentům praxi v běžných zaměstnáních na otevřeném trhu práce. Ideálním výstupem tranzitního programu je získání pracovního místa na otevřeném trhu práce.

Nedílnou součástí služby podporovaného zaměstnávání je také „Job klub“. Jedná se o formu skupinové práce s lidmi, kteří jsou ve fázi hledání zaměstnání, a slouží jim převážně k procvičení a rozvíjení potřebných dovedností. Témata Job klubu jsou různá, může to být například práce s inzeráty, témata týkající se osobní hygieny, pravidla chování na pracovišti, návštěvy různých pracovišť apod.

### **6.1.2 Historie podporovaného zaměstnávání**

Podporované zaměstnávání vzniklo v USA a v Kanadě v sedmdesátých letech 20. století jako alternativa k tradičním službám pro lidi s mentálním postižením v oblasti zaměstnávání. Předchozí modely představující soustavu na sebe navazujících kroků v chráněném prostředí, v nichž se stupňovaly nároky na jednotlivce, se vzhledem k požadovanému cíli, tj. získání místa na otevřeném trhu práce, ukázaly jako neúčinné. Objevil se předpoklad, že aby lidé mohli pracovat na běžném pracovišti, není potřeba ovládat předepsaný soubor chování a dovedností, ale je vhodnější získat a naučit se tyto dovednosti a návyky v přirozeném pracovním prostředí.

V roce 1984 bylo podporované zaměstnávání v USA legislativně upraveno zákonem Developmental Disability Act. Z USA se metoda podporovaného zaměstnávání šířila do dalších anglicky mluvících zemí, kde dnes patří k osvědčeným způsobům pomoci lidem s postižením. V 90. letech se dostala metoda podporovaného zaměstnávání i do Evropy (Vitáková a kol., 2005).

Od poloviny osmdesátých let minulého století bylo opakovaně prokázáno, že i lidé s těžším zdravotním postižením mohou v rámci podporovaného zaměstnávání produktivně pracovat dle standardních požadavků konkrétního pracovního místa a v široké paletě běžných prací. S rozšiřováním služeb podporovaného zaměstnávání roste i očekávání lidí s postižením a jejich rodin na získání plnohodnotného pracovního uplatnění (Léčbych 2006).

V Evropě patří k největším průkopníkům skandinávské země, konkrétně pak Norsko, které se rozšířením a přijetím myšlenky integrace snažilo zvrátit nepříznivý trend zvyšujících se výdajů na sociální dávky a na zvyšující se počet lidí zaměstnávaných v chráněném prostředí.

Norsko se společně s Velkou Británií dílčí měrou podílelo v roce 1993 na založení zastřešující organizace podporovaného zaměstnávání v Evropě (European Union of Supported Employment – EUSE), jejímiž členy jsou v současné době Česká republika, Rakousko, Dánsko, Anglie, Finsko, Německo, Řecko, Island, Irsko, Itálie, Holandsko, Severní Irsko, Norsko, Portugalsko, Skotsko, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko a Wales. Unie se stále rozrůstá, jedná se o připojení Andory, Estonska a Slovenska.

### **6.1.3 Podporované zaměstnávání v České republice**

První agentura podporovaného zaměstnávání vznikla v roce 1995 v Praze v rámci projektu občanského sdružení Rytmus. V současné době je podporované zaměstnávání zastoupeno již téměř ve všech krajích a existuje přibližně kolem 40 agentur, které tuto službu poskytují.

Nejvíce agentur vznikalo mezi lety 2000–2005. Všechny agentury jsou v současné době výhradně nevládními organizacemi. Největší podíl uživatelů služeb podporovaného zaměstnávání tvoří nezaměstnané osoby se zdravotním postižením, přičemž zdravotní postižení je často spojeno s dalšími znevýhodňujícími faktory, jakými jsou např. minimální pracovní zkušenosti, nízké vzdělání apod. Agentury jsou převážně financovány na základě grantů, výjimečně je místně dotována fáze zácviku uchazeče z peněz úřadu práce, např. formou pracovní rehabilitace.

## **6.2 Chráněný trh práce**

Kvůli novelizaci ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, z ledna 2012, jež upravuje podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je od 3. čtvrtletí roku 2012 příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78 zákona o zaměstnanosti poskytován pouze zaměstnavatelům zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Dříve byla tyto pracoviště známá jako chráněné dílny. Ve skutečnosti tyto organizace pouze přestaly samy sebe nazývat chráněnými dílnami a začalo se o nich mluvit jako o zaměstnavatelích „nad 50 %“. Nejčastěji jsou vedená jako družstva, a to jako výrobní nebo sociální družstva. Vzhledem k tomu, že se stále jedná o chráněný trh práce, je důležité si vymezit, jak chráněné dílny fungovaly a stále fungují.

Chráněné dílny a chráněná pracoviště byly jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jejímž úkolem bylo umožnit pracovní uplatnění lidem se zdravotním

postižením. Chráněná pracovní dílna byla pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pracovalo na něm v průměrném ročním přepočteném počtu nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna pak musela být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Jak již bylo uvedeno, tyto dílny již dnes takto nefungují a jsou z velké části financovány skrze zákon o zaměstnanosti, jenž v § 75 vymezuje chráněné pracovní místo.

V současnosti se tak nejčastěji mluví o firmách zaměstnávající více jak 50 % lidí se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech. Pro potřeby této práce jsou tyto firmy popsány jako chráněná pracoviště. Chráněná pracoviště představují pracovní prostředí, která byla vytvořena za účelem zaměstnávání osob se zdravotním postižením v jim přizpůsobených pracovních podmínkách. Chráněnou prací se rozumí pracovní činnost ve vhodně zvoleném nebo upraveném výrobním programu, popř. s vybranou pracovní náplní, kterou obvykle vykonává zaměstnanec s těžším zdravotním postižením za pracovních podmínek upravených podle jeho fyzických a psychických schopností (Jouza, 2003, dostupné z: [http://modernirizeni.ihned.cz/1-10005770-13534450-600000\\_detail-1e](http://modernirizeni.ihned.cz/1-10005770-13534450-600000_detail-1e)). Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, části III., §75, odst. 1, je charakterizováno chráněné pracovní místo takto: „*Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let*“ (<http://www.mpsv.cz/cs/8>). Na vytvoření a částečně i na provoz chráněného pracovního místa může být úřadem práce poskytnut zaměstnavateli příspěvek (viz kapitola Aktivní politika zaměstnanosti).

Chráněná pracoviště jsou často individuálně upravována, co se týká uspořádání pracoviště, vybavení a přístupu, to vše s přihlédnutím k užívání osobních a pracovních pomůcek. ÚP také může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ([https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/chranene\\_pracovni\\_dilny\\_a\\_pracovni\\_mista](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/chranene_pracovni_dilny_a_pracovni_mista)).

Při práci na chráněném pracovním trhu se klade důraz na individuální přístup k zaměstnancům při zaškolení, vysvětlení a ukázání pracovních postupů, nácviku dovedností, pracovním tempu. Častý a žádoucí je také odborný dohled, např.

ergoterapeuta, sociálního pracovníka, osobního asistenta, jenž má také význam jako psychická podpora při adaptaci na nové pracovní a společenské podmínky i jako pomoc při řešení případných sociálních či pracovních problémů (Jouza, 2005). Cílovou skupinou chráněných pracovišť jsou nejčastěji lidé se ztíženou možností uplatnění na běžném trhu práce (např. lidé s těžším mentálním, tělesným a zrakovým postižením, lidé s psychickou poruchou atd.). Jedná se tedy o soubor více pracovišť přiměřeně upravených k chráněné práci ve vymezeném prostoru nebo samostatném celku tvoří chráněnou dílnu (Jouza, 2005).

### **6.2.1 Pracovně - tréninkový program**

Nejnámějším příkladem pracovnětréninkového programu jsou kavárny jako Bílá vrána (dříve Vesmírna) provozovaná o. p. s. Pohoda v centru Prahy, případně Café Na půl cesty provozované Greendoors, o. p. s. Tréninková pracoviště mají za cíl působit jako přirozená integrační prostředí, kde se denně setkávají lidé s postižením a bez něj. Cílem tréninkového programu je poskytnout lidem s postižením pracovní zkušenost za odměnu, a to v relativně nechráněných podmínkách, kde je možnost navyknout na běžné pracovní prostředí, pravidla a požadavky na ně kladené. Tréninkový program je nejčastěji stanoven v rádech měsíců, nejčastěji na 6 měsíců, ale může trvat až 2 roky. Prostřednictvím práce v kavárně se společně s terapeutem pracuje na získání nebo zlepšení základních pracovních a sociálních dovedností (organizace a plánování práce, soustředění, komunikace apod). Spolu s klíčovým pracovníkem (patronem) si klient stanoví své individuální cíle a plány. Dále pak pracují na tom, jak je možno těchto cílů dosáhnout a jak v tom může tréninkový program pomoci. Klíčový pracovník (patron) pomáhá řešit aktuální potíže při práci, dává zpětnou vazbu, učí konkrétním dovednostem, podporuje v naplnění cílů, pomáhá v přechodu do nového zaměstnání nebo do školy po ukončení rehabilitace ([http://www.greendoors.cz/pata\\_kolona/rehabilitace](http://www.greendoors.cz/pata_kolona/rehabilitace)). Můžeme tedy říci, že pracovnětréninkový program je předstupněm před přechodem na běžný trh práce.

### **6.2.2 Sociálně terapeutické dílny**

Sociálně terapeutické dílny se od chráněných pracovních míst, potažmo pracovišť, liší v tom aspektu, že lidem, kteří pracují v těchto dílnách, není poskytováno řádné zaměstnání a tak nedostávají za odvedenou pracovní činnost mzdu. Často se tak jedná o tzv. pracovní terapii (ergoterapii) či rehabilitaci. „*Cílová skupina osob, kterým je určena*



*služba sociální rehabilitace (§ 70), není zákonem jednoznačně definována. Z charakteru základních činností služby však lze vyvodit, že cílovou skupinu lidí představují zejména osoby se sníženou soběstačností z důvodu zdravotního postižení. Na rozdíl od sociální služby sociálně terapeutické dílny, kde je cílová skupina lidí v definici sociální služby zákonem jednoznačně stanovena, je u sociální rehabilitace širší prostor ke spekulacím o cílové skupině. Základní kritérium pro správné vymezení cílové skupiny osob u sociální rehabilitace se však nijak neodlišuje od situací u jiných druhů sociálních služeb. Vždy se jedná primárně o to, jak základní činnosti sociální služby dokáží odpovídat na potřeby člověka, který patří k určité cílové skupině lidí. Schopnost přispět k naplňování potřeb lidí prostřednictvím poskytování základních činností služby sociální rehabilitace je tedy klíčovým kritériem pro určení cílové skupiny osob, pro něž je tento druh sociální služby určen. Cílovou skupinu osob u sociální služby sociálně terapeutické dílny (§ 67) tvoří osoby se sníženou soběstačností z důvodu zdravotního postižení, které nejsou z tohoto důvodu umístitelné na otevřeném ani chráněném trhu práce. Určení cílové skupiny osob v tomto případě vyplývá přímo ze zákonné definice tohoto druhu sociální služby“ (<http://www.mpsv.cz/cs/13929#2>).*

S podobnými dílnami bylo a je možno se setkat ve většině ústavů sociální péče či stacionářů pro mentálně postižené. Mentálně postižení se zde učí základním pracovním návykům. Nejčastěji se jedná o práce např. ve stolařských, keramických, výtvarných či textilních dílnách. Práce napomáhá lidem se zdravotním postižením zlepšit jemnou motoriku (práci rukou), dovednosti a schopnosti, péči o sebe sama, také umožňuje sociální kontakty, a měla by naplňovat pocit užitečnosti a uplatnění se. Jako nejčastější důvod, proč lidé v dané dílně pracují, se obvykle uvádí chybějící schopnost samostatnosti a sebeobsluhy, schopnost organizace času a nízká znalost v hospodaření s penězi, snížené rozumové schopnosti a schopnost sociální komunikace, potíže se zvládáním každodenní běžné činnosti. Často však bývá důvodem umístění v sociálně rehabilitační dílně nedostupnost jiných služeb či možností pracovního uplatnění, ať už se jedná o práci na chráněném trhu nebo neochotu zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce lidí s tímto postižením zaměstnávat.

## 7 Projekt vytvoření pracovních příležitostí

V praktické části své diplomové práce jsem se zaměřil na možnost vytvoření nových pracovních příležitostí pro osoby s postižením. Obecně je z výzkumu fungování trhu práce pro osoby s postižením možno konstatovat, že získání pracovní příležitosti v již existujících běžných firmách je velmi obtížné a naráží na:

- nízkou podporu státu a samosprávních celků (obce, města, kraje) pro vytváření pracovních příležitostí pro osoby s postižením,
- nedostatečnou finanční podporu ze státních i samosprávních dotací a fondů,
- „obcházení“ platné legislativní úpravy v oblasti daní (tzv. přeprdej výrobků a služeb) – slevu na dani z příjmů,
- zakořeněnou představu společnosti v oblasti „nizkých a nebo žádných“ pracovních schopností osob s postižením.

Projekt vytvoření pracovních příležitostí by měl představovat návod na vytvoření jednoduchých pracovních míst pro osoby s mentálním postižením, které jsou však schopné a ochotné pracovat v jednoduchých pracovních úkonech a činnostech. Pracoviště je zamýšleno jako tranzitní, to znamená, že nabízené úvazky by byly na omezenou dobu. Předpokládá se, že po ukončení platné pracovní smlouvy by mohli tito lidé dále využívat služeb podporovaného zaměstnávání při dalším uplatnění na trhu práce. Krátkodobost pracovních smluv je určena proto, aby nedocházelo k „zakonzervování“ dané osoby na jednom pracovním místě v chráněném prostředí, ale aby se nadále vyvíjela a posléze uplatnila nově nabyté dovednosti v běžných podmínkách. Jsem si vědom náročnosti zaškolovacího procesu v případě, kdy by k náboru a výcviku nových zaměstnanců docházelo např. každého půl roku, ale je to cesta, kterou jsme si jako organizace vytyčili a jsme připraveni se jí držet.

### 7.1 PESTLE analýza

Sociální oblast je velmi těsně spjata s vlivy vycházejícími z okolí. Nelze zpracovávat strategii zaměstnávání lidí s postižením v environmentálně zaměřeném projektu, aniž bychom znali trendy vývoje, politické trendy, vlivy ovlivňující míru solidarity, vývoj legislativy a vlivy ovlivňující postoj obyvatelstva a environmentální dopad. Analýzu prostředí lze provést pomocí řady metod. K nejčastěji používaným patří PESTLE analýza, tj. analytická technika sloužící ke strategické analýze okolního prostředí

organizace. PESTLE vychází z počátečních písmen různých typů vnějších faktorů: politických, ekonomických, sociálních, technologických, legislativních, ekologických. Analýzu obecného okolí metodou PESTLE jsem použil i já.

### **7.1.1 Sociokulturní faktory:**

Většinová společnost v ČR se od 90. let minulého výrazně lepší v oblasti třídění komunálního odpadu. Díky všeobecnému povědomí se naučila více vnímat dopady, které vznikají neochotou odpad třídit. Lidé jsou si vědomi, že se odpad dá zredukovat formou recyklace a že existuje možnost odpad použít jako druhotnou surovinu. Tím se snižují náklady na opětovnou výrobu a také se šetří životní prostředí. Stále však existují lidé, kteří jsou neochotni odpad třídit a berou tuto aktivitu za zatěžující a zbytečnou. Tyto lidi je obtížné naučit třídit z důvodu špatně zakotvených návyků a neochoty spolupráce.

Podle stránek hl. m Prahy se počtem obyvatel MČ Praha 1 podílí na obyvatelstvu hlavního města cca. 2,5 %, k 1. 1. 2009 zde bylo evidováno 30 343 občanů. Český statistický úřad uvádí k roku 2014 nižší číslo, a sice 29 586 obyvatel a 15 164 trvale obydlených bytů. Oproti roku 1991 jde o pokles o 5,6 % v případě trvale obydlených domů a o 14,3 % v případě trvale obydlených bytů a lze předpokládat, že vzhledem k deregulaci nájemného a poptávce po levném bydlení bude toto číslo i nadále mírně klesat. Rozdíl mezi roky 2009 a 2014 však není veliký a nepředpokládá se, že by počet lidí žijící na Praze 1 měl nadále výrazně klesat. Je zapotřebí vnímat, že snižování počtu trvale bydlícího obyvatelstva je částečně saturováno trvale přítomným obyvatelstvem (bez trvalého bydliště, tj. s přechodným nebo dlouhodobým pobytem), jehož počty lze pouze odhadovat, a tudíž celkovou bilanci počtu obyvatelstva nelze jednoduše a zodpovědně stanovit.

Průměrný věk obyvatel MČ Praha 1 vzrostl z hodnoty 42,2 let v roce 1991 na hodnotu 43,3 roku v roce 2008 (celá Praha 41,7 roku). V roce 2008 podíl mladších 15 let dosahoval 11 %, starších 64 let 16 %, na obyvatele v ekonomicky aktivním věku (15–64 let) zbývalo 73 %.

Podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva tradičně převyšuje nejen celorepublikový, ale i celopražský průměr (MČ P1 24,2 %, hl. m. Praha 18,8 %).

### **7.1.2 Vybraná legislativa vztahující se ke komunitnímu kompostování:**

V poslední době se o využití bioodpadu mluví stále víc, jednou z možností kompostování je i tzv. komunitní kompostování. To umožňuje zákon č. 185/2001 Sb., o

odpadech a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů v § 10a. Jedná se o prevenci vzniku odpadů, kdy se rostlinné zbytky zkompostují a využijí ke hnojení. Komunitní kompostování (dle § 10a zákona o odpadech) je systém sběru a shromažďování rostlinných zbytků z údržby zeleně a zahrad na území obce, jejich úprava a následné zpracování na zelený kompost. Jedná se o způsob předcházení vzniku odpadu, při kterém není nutné vést evidenci použitých materiálů. Zařízení se nezřizuje ve smyslu zákona č. 185/2001 Sb., o odpadech, a není tedy zařízením pro nakládání s odpady ve smyslu § 14. Povinnosti vyplývající ze zákona o odpadech se na tato zařízení tedy nevztahují.

Zřízení komunitní kompostárny se kromě zákona o odpadech řídí dalšími právními předpisy. Při změně v území je to stavební zákon (zákon č. 183/2006 Sb., o územním plánování a stavebním řádu) a jeho prováděcí předpisy. Další právní předpisy jsou zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, který ve specifických případech upravuje postup správních orgánů, zákon č. 20/1987 Sb., o státní památkové péči, ve znění pozdějších předpisů, pokud může být stavbou dotčena nějaká památka, a zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, pokud je v budoucí stavbě nějaké požární riziko, v případě komunitní kompostárny při umístění budovy (nebo buňky) pro obsluhu či skladu techniky. Vzniklý kompost může být registrován dle zákona č. 156/1998 Sb., o hnojivech, pomocných půdních látkách, pomocných rostlinných přípravcích a substrátech a o agrochemickém zkoušení zemědělských půd (zákon o hnojivech), ve znění pozdějších předpisů a vyhlášky č. 474/2000 Sb., o stanovení požadavků na hnojiva, ve znění pozdějších předpisů. Po registraci je možné kompost uvádět do oběhu, lze jím hnojit zemědělskou půdu, prodávat ho zahrádkářům, zahradníkům, občanům. To by bylo jedním z příjmů Projektu kompostárny.

Dále se kompostování řídí dalšími pravidly a předpisy. I tehdy, když není pro komunitní kompostování provedena žádná změna v území, je nutné dodržet podmínku, aby při úpravě a kompostování nedošlo k narušení složek životního prostředí nad míru stanovenou zvláštními právními předpisy.

Těmito předpisy se pro Projekt kompostárny rozumí zejména:

- Zákon č. 254/2001 Sb., o vodách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a jeho prováděcí předpisy. U tohoto zákona se jedná zejména o zajištění odtoku z kompostovací plochy, nejlépe zachycení do jímky, aby nedošlo ke znečištění povrchových ani podzemních vod.

- Zákon č. 86/2002 Sb., o ochraně ovzduší a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů a jeho prováděcí předpisy. Správným vedením procesu by měla být zajištěna eliminace nežádoucích emisí, jako jsou emise metanu, amoniaku a pachové emise.

- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů a jeho prováděcích předpisů. Týká se především používání hlučné techniky v blízkosti obydlí, což by bylo ošetřeno hlavně předpokládanou manuální prací při kompostování.

- Zákon č. 100/2001 Sb., o posuzování vlivů na životní prostředí, ve znění pozdějších předpisů se na komunitní kompostování nevztahuje, stejně jako zákon č. 76/2002 Sb., o integrované prevenci, ve znění pozdějších předpisů. Jelikož komunitní kompostování není nakládáním s odpady, nelze ho zařadit do žádné z kategorií vyjmenovaných těmito zákony.

### **7.1.3 Legislativa pro sociální podnikání:**

Jako ekonomicky aktivní subjekt je i Projekt kompostárny objektem zákonů o účetnictví a daňové úpravě. Sociální podniky, tak jak jsou definovány, jsou objekty regulací mnoha zákonů. Sociální podniky se ze své podstaty odvozují od zákonů, dle své právní formy, občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích. *„Většina sociálních podniků se nachází v právní formě s. r. o. nebo o. p. s. a družstevních právních forem je minimum. S tím souvisí nízká přínosnost nové právní formy sociálního družstva, kterou přinesl nový zákon o obchodních korporacích, pravděpodobně inspirovaný zahraniční praxí sociálních, hlavně integračních, podniků. Nedošlo však k tomu, že by tato právní forma jasně vydefinovala prostor sociálních podniků, ba naopak, představuje pouze další formu, v níž se SP mohou nacházet, třebaže tak příliš nečiní“*

([http://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie\\_vyskocil\\_pro\\_web.pdf](http://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_vyskocil_pro_web.pdf)).

Důležitým zákonem je i zákon o veřejných zakázkách. Je v něm uvedena možnost zvýhodnění integračních sociálních podniků, avšak nepřímo, uvedením možnosti zvýhodnit zaměstnavatele s více jak 50 % zaměstnanci se zdravotním postižením. Jedná se o nepříliš využívanou možnost a je také značně přísná. V současnosti nedostatek zakázek ohrožuje sociální podnikání a s přihlédnutím na to, že Projekt kompostárny se neorientuje na zisk, je také nákladnější než čistě ziskové podniky. Lze však argumentovat přínosem pro společnost, úsporou nákladů za integraci lidí se zdravotním postižením a tvorbou tržně

neoceněných benefitů. Zákon o zaměstnanosti se též zabývá nepřímo sociálními podniky, oblastí řešení chráněných pracovních míst a oblastí zaměstnávání zdravotně postižených.

#### **7.1.4 Ekonomické faktory projektu kompostárny**

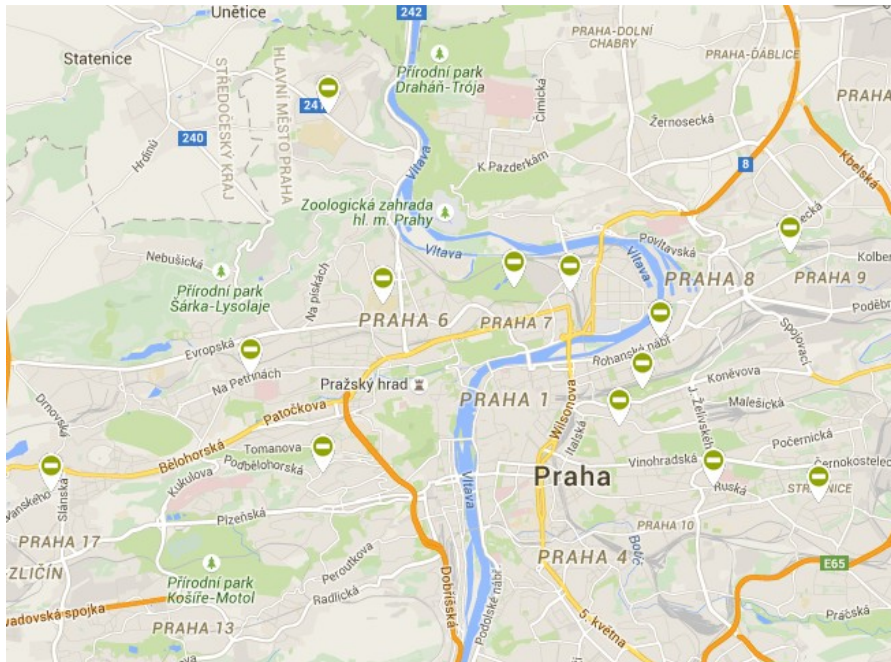
Financování celého projektu za podpory strukturálních fondů a příspěvků od Úřadu práce je stěžejní. Bez podpory by podobný projekt nemohl vzniknout a nadále být provozován jako životaschopný. Vedle vlastních zdrojů tak bude důležité získat podporu od Úřadu práce na mzdy zaměstnanců a provoz družstva. Ekonomickým faktorům a zdrojům financování je věnována velká část praktické části diplomové práce. Důležité je si uvědomit, že neustále dochází ke zdražování služeb spojených s likvidací vyprodukovaného odpadu, a jak již bylo řečeno, bioodpad tvoří až 40 % komunálního nevytríděného odpadu. Naskytá se tak pro potenciální zákazníky možnost ušetřit při odvozu směsného odpadu.

#### **7.1.5 Politické faktory**

Je celoevropskou snahou snížit podíl netříděného odpadu a obce a města mají možnost podpořit tyto aktivity nejen v rámci projektů EU. Unie se snaží na základě různých operačních programů podporovat třídění odpadu z důvodu neustálého růstu jeho objemu. Všeobecným cílem by pak mělo být snižování odpadů umístěných na skládkách a spálených ve spalovnách odpadů a zvyšování množství odpadu, který je pak znovu použitelný. Roste také společenský tlak na snížení ekologické zátěže komerčních i soukromých subjektů a sílí tendence na zvyšování ekologičnosti provozů a domácností.

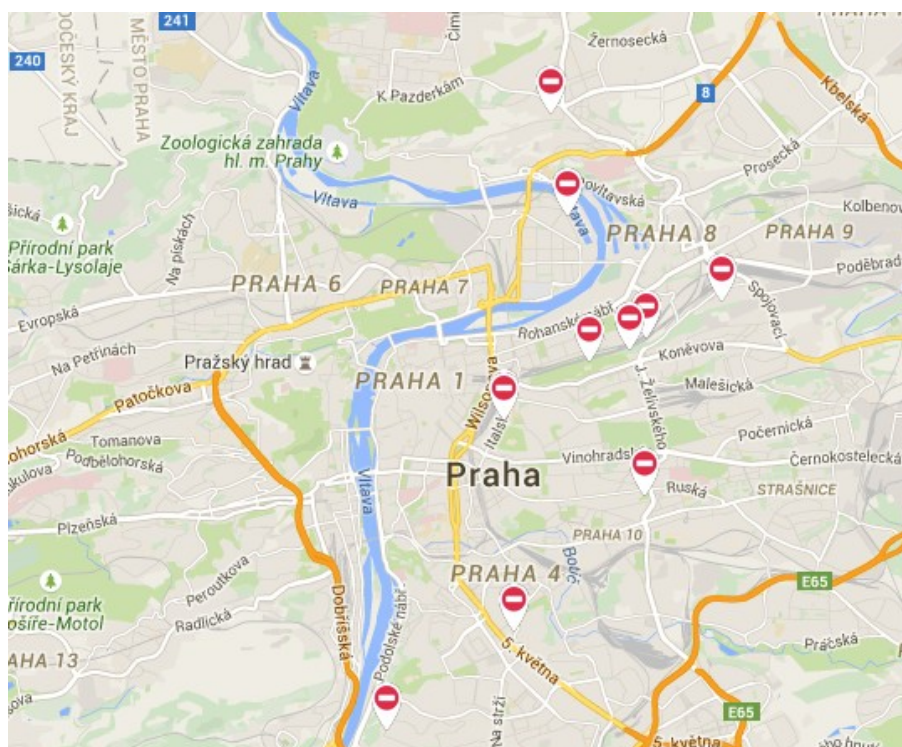
Současná situace na zastupitelstvu Prahy 1 je podle volebních výsledků z roku 2014 nakloněna ekologickému směřování, kdy velkou část tvoří politická uskupení nebo strany, jež mají ekologická témata na vrcholu svých priorit. U městské části lze tedy předpokládat, že podobně komunitně zaměřeným projektům bude nakloněna. Jak ukazuje i přiložená mapa (obr. 1) komunitních kompostérů, většina se jich nachází mimo centrum a tak vzniká prostor pro obdobnou aktivitu právě na Praze 1.

**Obr. 1: Mapa komunitních kompostérů v Praze, zdroj:www.kokoza.cz**



Mapa komunitních zahrad (obr. 2) pak ukazuje, že na levém břehu Vltavy je velký potenciál k růstu komunitních zahrad. Tyto údaje však nelze věrohodně ověřit, protože je pravděpodobné, že malé zahrádky a kompostéry obhospodařované obyvateli přilehlých bytů a domů se nezaregistrovaly a na mapě se tedy nezobrazují.

**Obr. 2: Mapa komunitních zahrad v Praze, zdroj:www.kokoza.cz**



Jako největší konkurence se jeví Pražské služby, a. s., jež nabízejí celoroční svoz bioodpadu podle velikosti přistaveného kontejneru cca jednou za 14 dní za 900 Kč u 120litrového a za 1400 u 24litrového kontejneru. Je jasné, že takto velké a automatizované produkci nelze čelit, ale výhodou pro Projekt kompostárny je právě její komunitní zaměření.

### **7.1.6 Technologické faktory**

V současnosti vznikají na území ČR komunitní kompostárny, které se dělí dle kapacity zpracovaného materiálu. V případě komunitních kompostáren se nejedná o zpracování odpadu, ale zákonem o odpadech upravený způsob předcházení vzniku odpadu – na zařízeních se nakládá s rostlinným materiálem. Zákon rozlišuje dva druhy komunitních / obecních kompostáren, a sice kompostárny s kapacitou do 150 tun uskladněného materiálu a kompostárny nad 150 tun.

- **Komunitní / obecní kompostárna o kapacitě do 150 t/rok zpracovaného materiálu**

Jedná se o kompostárnu, která je nejčastěji provozována obcí. Je doporučeno mít alespoň základní strojní vybavení a zajistit místo na kompostování. Tato kapacita je zvolena, jelikož se předpokládá, že množství zpracovaného materiálu má minimální negativní vlivy na životní prostředí a není třeba žádného zvláštního zajišťování místa proti těmto vlivům. Samozřejmě také záleží na tom, kde je kompostárna umístěna.

- **Komunitní / obecní kompostárna o kapacitě větší než 150 t/rok zpracovaného materiálu**

Jedná se o kompostárnu, kterou provozuje obec/město nebo subjekt jí/jím pověřený a svým charakterem se velice přibližuje kompostárnám provozovaným dle ustanovení § 14 zákona o odpadech. V tomto případě je doporučeno vodohospodářské zabezpečení kompostovací plochy a další opatření pro provozování a ochranu životního prostředí.

### **Kompostování**

Kompostovací proces musí být řízen tak, aby byl zajištěn aerobní mikrobiální rozklad organické hmoty a zároveň se předcházelo vzniku zápachu a emisí metanu. Je proto důležité zvolit správnou technologii. Nejpoužívanější a nejběžnější způsob je technologie kompostování v pásových nebo plošných hromadách na volné ploše. Tato technologie je nenáročná na technologické vybavení i na způsob provozování. Mohou být



také používány polouzavřené nebo uzavřené technologie – tedy kompostování v boxech, reaktorech, kontejnerech, případně v plastových vacích.

### **7.1.7 Ekologické faktory**

V EU i v ČR sice dlouhodobě narůstá podíl vyseparovaného odpadu, ale také roste produkce komunálních a průmyslových odpadů. V rámci nakládání s odpady stále jednoznačně převažuje všeobecně neoblíbené ukládání na skládky. Kapacity mnoha skládek jsou již vyčerpány, a tak jsou skládky neustále rozšiřovány nebo budovány skládky nové. Recyklace odpadů sice roste, ale její celkový podíl je stále velmi nízký.

V poslední době se intenzivně rozvíjí oblast ochrany životního prostředí. Často bývá řešena v rámci národních i mezinárodních právních předpisů, zákonů a místních vyhlášek. Na ochranu životního prostředí se kladou stále větší požadavky, se kterými je nutno se vypořádat z mnoha důvodů. Jednak hrozí sankce a pokuty ze strany státu a poskytovatelů financí, jednak je potřeba čelit negativnímu vlivu veřejného mínění. Současně představuje životní prostředí významný zdroj rizik a nepohodlí. Životní prostředí tak podmiňuje možnosti fungování organizace (půdní a geologické podmínky, hydrologické podmínky, počasí, klima apod.), organizace zároveň působí na životní prostředí.

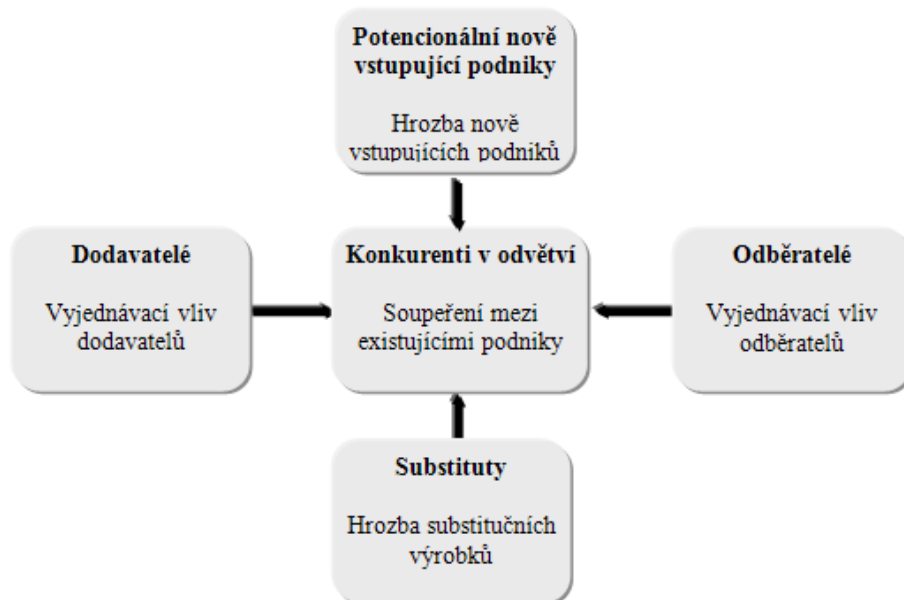
Snahou společensky aktivní komunity na Praze 1 je např. snaha o zmírnění dopravy v centru. Projekt kompostárny je od počátku silně ekologicky zaměřen, což se projevuje i např. na zamýšleném odmítnutí mechanizace celého provozu.

## **7.2 Oborové okolí podniku**

Nedílnou součástí analýzy je analýza konkurenčních sil, která se zabývá konkurencí v odvětví. Nejznámějším nejčastěji používaným a pro tento účel nejvhodnějším je Porterův model pěti sil (obr. 3), který je ve své podstatě analytickým nástrojem pro zkoumání konkurenčního prostředí. Porter (1994) definuje následující konkurenční síly:

- nově vstupující podniky
- nebezpečí substitučních výrobků
- vyjednávací vliv odběratelů
- vyjednávací vliv dodavatelů
- soupeření stávajících konkurentů

Tento model pěti konkurenčních sil umožňuje popsat a lépe pochopit konkurenční prostředí uvnitř každého odvětví a umožní tak vytvořit souhrn informací pro rozhodování o tvorbě konkurenční výhody podniku.



**Obr3. Hybné síly konkurence v odvětví, Pramen: Porter, Konkurenční strategie, 1994**

### 7.2.1 Konkurence

Pro potřeby Projektu kompostárny je důležité rozlišovat dva subjekty. Jedním je zaměstnavatel lidí se zdravotním postižením a druhým komunitně zaměřená organizace svázející bioodpad a produkující kompost, který je dále uplatnitelný v zahradnictví.

V Praze 1 existuje pouze jedna firma, která nabízí rezidentům čistě svoz bioodpadu a tou je společnost Pražské služby, a. s. Této firmě nelze konkurovat cenou, neboť nabízí dvě cenové hladiny odvozu v závislosti na objemu svezeneho odpadu a na období. Zákazník má možnost si objednat svoz cca jednou za 14 dní od 1. 4. do 30. 11. a při 120litrovém kompostkontejneru zaplatí 600 Kč, při dvojnásobné velikosti pak 900 Kč. Pokud se rozhodne pro celoroční svoz, pak za menší kompostokontejner zaplatí 900 Kč a za 240 litrů odpadu zaplatí 1400 Kč. Ceny jsou s DPH. Jedná se tak i díky mechanizaci a velikosti firmy o ceny, kterým nelze konkurovat, ale je otázkou, zda takto velká společnost, která není sociálně ani komunitně zaměřená, je konkurencí v pravém slova

smyslu. Je jasné, že pro lidi, kteří uvažují hlavně ve finančních dimenzích, nebude námi nabízená služba konkurencí.

Odběr vyprodukovaného kompostu by měl být zajištěn skrze komunitní centrum Kampa nebo vytvořením vlastní odběratelské sítě. Na trhu dnes ale lze sehnat kompost téměř v každém větším obchodu, a pokud je sezóna, kdy lidé začínají zahradničit, je často k nalezení i v nesespecializovaných obchodech. Jedná se však o kompost často neznámého původu a nezřídka napadený škůdci či plísní.

Projekt kompostárny je zaměřen i jako zaměstnavatel s více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením a tak se nabízí otázka, zda by konkurenty nemohli být i zaměstnavatelé z řad výrobních a sociálních družstev. Vzhledem k zaměření a tomu, že služba/družstvo by bylo založeno převážně z důvodu poptávky po pracovních místech z řad uživatelů Rytmus – Od klienta k občanovi, o. p. s., nedomnívám se, že by výrobní družstva jako Drutěva, v. d., nebo Směr, v. d., měla být konkurencí na trhu práce.

### **7.2.2 Dodavatelé**

Mezi dodavatele lze zařadit více subjektů. Jednak by to byli lidé a organizace, které produkují bioodpad, tedy zároveň potenciální zákazníci, a pak samozřejmě dodavatelé kompostérů, nářadí, pytlů na odpad a všech potřebných propriet potřebných k provozu družstva.

V současnosti existuje mnoho specializovaných e-shopů, hobby marketů a specializovaných prodejen, které nabízejí různé druhy kompostérů, nářadí atd. Neměl by tedy být problém po průzkumu trhu vybrat toho nejvhodnějšího dodavatele. Nabízí se také možnost kompostéry vyrobit vlastní silou jen s minimálními náklady, kdy se nejčastěji používají např. mírně upravené vyřazené europalety nebo neupravené dřevo. Vše by záviselo na schváleném rozpočtu a dohodě s partnerem, který by poskytoval pozemky.

Dodavatel (vlastník) odpadu by pak měl podle metodického návrhu Jak se stát oprávněnou osobou pro nakládání s odpady poskytnout při jednorázové dodávce nebo první dodávce v daném kalendářním roce následující:

- identifikační údaje původce odpadu (název, adresa, IČ)
- identifikační údaje dodavatele odpadu (název, adresa, IČ)
- kód odpadu, kategorii a popis jeho vzniku

- protokol o odběru vzorku
- protokol o vlastnostech odpadu (výsledky zkoušek) ne starší než 1 rok
- předpokládané množství odpadu v dodávce
- předpokládanou četnost dodávek odpadu shodných vlastností a jeho předpokládané množství za rok

Mezi dodavatele lze zařadit více subjektů. Jednak by to byli lidé a organizace, které produkují bioodpad, tedy zároveň potencionální zákazníci a pak samozřejmě dodavatelé kompostérů, náradí, pytlů na odpad a všech potřebných propriet potřebných k provozu družstva.

V současnosti existuje mnoho specializovaných e-shopů, hobby marketů a specializovaných prodejen, které nabízejí různé druhy kompostérů, náradí atd. Neměl by tedy být problém, po průzkumu trhu, vybrat toho nejvhodnějšího dodavatele. Nabízí se také možnost kompostéry vyrobit vlastní silou, jen s minimálními náklady, kdy se nejčastěji používají např. mírně upravené vyřazené europalety nebo neupravené dřevo. Vše by záviselo na schváleném rozpočtu a dohodě s partnerem, který by poskytoval pozemky.

Dodavatel (vlastník) odpadu by pak měl podle metodického návrhu Jak se stát oprávněnou osobou pro nakládání s odpady poskytnout při jednorázové dodávce nebo první z řady v jednom kalendářním roce následující:

- identifikační údaje původce odpadu (název, adresa, IČ)
- identifikační údaje dodavatele odpadu (název, adresa, IČ)
- kód odpadu, kategorie a popis jeho vzniku
- protokol o odběru vzorku
- protokol o vlastnostech odpadu (výsledky zkoušek) ne starší než 1 rok
- předpokládané množství odpadu v dodávce
- předpokládaná četnost dodávek odpadu shodných vlastností a předpokládané množství za rok

### 7.2.3 Odběratelé

Zákazníky lze rozdělit do dvou skupin: na producenty odpadu, tj. odběratele služby odvozu odpadu, a odběratele vyprodukovaného kompostu, což budou nejčastěji drobní

zahrádkáři. Odběratelé mají v tomto případě silnou pozici, neboť mohou snadno zvolit konkurenci ve formě Pražských služeb, a. s., jež nabízí službu odvozu bioodpadu ve větším množství za příznivější cenu. Stejně tak mohou velice snadno nakoupit kompost v požadovaném množství v blízkém obchodu nebo si ho objednat přes internet. Zákazník má dnes přehled o nabízených službách, produktech a cenách a je pravděpodobné, že bude upřednostňovat nejnižší cenu. Odběratelům pak bude důležité vysvětlit, proč by měli volit naše služby a produkty a proč podpořit právě komunitně a sociálně zaměřený projekt

#### **7.2.4 Substituty**

Opět je důležité rozlišovat několik rovin. Jak již bylo zmíněno, službu svozu bioodpadu lze poměrně snadno objednat. Stejně snadné je dnes objednat nebo koupit hnojivo či kompost. Nabízená služba v rámci nově vznikajícího projektu je ale zaměřená trochu jinak, než na finanční úsporu a pohodlnost nákupu. Projekt kompostárny nabízí rezidentům Prahy 1 zapojení se do komunitního života a možnost individuální a snadné domluvy např. na svozu odpadu. V současnosti vzniká společenská poptávka jak po rozvoji komunit, tak po environmentálně a sociálně zaměřených projektech a podobně zaměřený projekt na Praze 1 nefunguje, nejbližše umístěný projekt Kokoza je na sídlišti Chodov na Praze 11 a nepředpokládá se, že by obyvatelé Prahy 1 měli zájem o zapojení se do komunity, kde nežijí.

#### **7.2.5 Hrozba vstupu nových konkurentů**

Podobně zaměřených projektů, jež by uspokojovaly více poptávek (sociální, environmentální, nová pracovní místa, trénink dovedností atd.) není v současné době mnoho, proto je zde nezanedbatelný potenciál nových zájemců. Bariéry pro vstup nových konkurentů jsou nemalé, neboť je zde poměrně výrazná kapitálová náročnost a metodická znalost postů z mnoha odvětví. Právní rámec je dán legislativou vydávanou státem, případně vyhláškou městské části. Snížit riziko odlivu části stakeholderů je možné prostřednictvím nabízení kvalitních služeb a produktů, vystavění dobrého jména a image. Je také možné zavádět nové znalosti a technologie a šířit osvětu. V současné době jsou požadavky na technické vybavení minimální, stejně jako výše vstupních finančních nákladů.

### 7.3 SWOT analýza

SWOT analýza byla vytvořena na základě provedení dílčích analýz – PESTLE analýzy, Porterova modelu konkurenčního prostředí a analýzy konkurentů. Výsledky analýz byly představeny potenciálním kolegům a spolupracovníkům na Projektu kompostárny. Následně byla formou brainstormingu doplněna SWOT analýza. SWOT analýza je zaměřena na Projekt kompostárny, který se soustřeďuje na sběr a likvidaci bioodpadu, jeho přetváření na kompost a v neposlední řadě také na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Kompostárna by měla být situována v městské části Praha 1. Jsou zmapovány problémy a nové možnosti růstu. Vzájemnou interakcí faktorů silných a slabých stránek na jedné straně vůči příležitostem a hrozbám na straně druhé lze získat nové informace.

Silné stránky:

- znalost metodiky práce s lidmi se zdravotním postižením
- kontakty na zastupitelstvu hl. m. Prahy
- znalost zákonů týkajících se zaměstnávání OZP
- znalost a přehled o příspěvcích od Úřadu práce na aktivní politiku zaměstnanosti
- komunitně zaměřená organizace
- zkušenosti s vyjednáváním s komerčně zaměřenými subjekty
- možnost využití zdrojů společnosti Rytmus – od klienta k občanovi, o. p. s.

Slabé stránky

- chybí zkušenosti s environmentálně zaměřeným projektem
- neznalost všech postupů při kompostování
- propagace projektu, chybí PR specialista
- konkurenceschopnost Pražským službám
- nemožnost odvozu velkého množství odpadu najednou vzhledem k „odmítnutí“ mechanizace

## Příležitosti

- v novém operačním programu Zaměstnanost pro roky 2014–2020 bude více než 35 mld. Kč věnováno na podporu zaměstnanosti a téměř 1/3 celkové alokace z plánovaných 70 mld. Kč bude věnována na aktivity věnované sociálnímu začleňování a financování sociálních služeb
- rozvoj nových služeb
- příležitost pro uživatele služeb organizace získat pracovní zkušenosti v bezpečném prostředí

## Hrozby

- odmítnutí ze strany komerčních subjektů
- odmítnutí rezidenty Prahy 1
- nevyprodukování dostatečného množství kompostu
- nezájem o návazné aktivity, jako je komunitní zahrada, workshopy atd.
- špatné složení bioodpadu od dodavatelů, tím pádem nekvalitní kompost
- nezískání potřebných finančních dotací a podpory od Úřadu práce
- změna zastupitelstva, nové nebude nakloněno komunitnímu zaměření
- nevyhovující prostory pro kompostárnu

Z vytvořené SWOT analýzy je zřejmé, že díky dlouholetému fungování služby podporované zaměstnávání je nejsilnější stránkou znalost metody práce s lidmi se zdravotním postižením. Tyto znalosti budou platné i při vyjednávání s pobočkami úřadu práce, při žádostech o příspěvky z aktivní politiky zaměstnanosti. Nedílnou součástí podporovaného zaměstnávání je i dennodenní kontakt se zaměstnavateli a tak by domlouvání spolupráce s komerčními subjekty nemělo činit potíže. Mezi silné stránky lze zařadit i to, že ředitelka organizace Rytmus, od klienta k občanovi, o. p. s., může díky dobrým známostem na radnici zprostředkovat a vypomoci při vyjednávání s městskou částí.

Mezi slabé stránky jsou zařazeny díky zcela novému zaměření nedostatečná znalost procesu kompostování. Stálou slabinou mnoha neziskových organizací je i špatné PR a bez specialisty hrozí, že podobné potíže budou přetrvávat i v rámci Projektu kompostárny. Vzhledem k zamýšlenému odmítnutí mechanizace, kdy práci kterou by mohli zastávat a urychlovat stroje budou zastávat lidské síly, nelze konkurovat v rychlosti, nebo množství svozu bioodpadu Pražským službám, a. s..

Období mezi lety 2015 až 2020 bude období, kdy se Evropské strukturální fondy zaměří na uplatnění lidí se zdravotním postižením na trhu práce. Mělo by být více podpořeno sociální podnikání a tak se toto období jeví jako ideální, kdy podobě zaměřený projekt nastartovat a získat tak nové zkušenosti a možnosti při práci s lidmi se zdravotním postižením.

Největší hrozbou vedle nezískání potřebných dotací je odmítnutí tzv. stakeholders, tedy lidmi, se kterými je v plánu spolupracovat. Je jasné, že pokud by se rezidenti, restaurace a jiné subjekty nezapojili do sběru a třídění bioodpadu, nebo by nepochopili, co by měl takový odpad obsahovat, celý projekt by ztrácel význam.

#### **7.4 Shrnutí a vyhodnocení analýz**

Vyhotovením jednotlivých analýz byl zhodnocen stav současné situace, kdy by měl vzniknout nový subjekt sociálního družstva, pracovně pojmenovaný Projekt kompostárny. Byla provedena PESTLE analýza, kde byla vyhodnocena současná situace a nastavení na Praze 1 a pomocí Porterova modelu pěti sil a pomocí SWOT analýzy byly rozklíčovány nejdůležitější stránky celého projektu.

Rozborem situace na Praze 1 bylo zjištěno, že residenté nemají možnost třídít a ukládat vyprodukovaný bioodpad a jako jediná alternativa pro komunitní kompostování se jeví přístavení kontejneru a svoz odpadu firmou Pražské služby, a. s., nebo vlastní odvoz do sběrných dvorů, či ukládání si ho a pak i vlastní zpracování, což je ale časově náročné a má to jen diskutabilní efektivitu. Současná skladba zastupitelstva dává šanci tomu, že bude nakloněna projektu, obzvláště pokud nebude muset poskytnout nic, než malé prostory v rámci komunitního centra. Nevýhoda tohoto prostoru je, že se nachází na zahradě, která je občas využívána ke komunitním akcím a kompostárna by tak mohla být vnímána jako nežádoucí, zde vzniká i prostor pro jednání s městskou částí o vhodnějších prostorech.

Legislativní rámec umožňuje kompostovat v poměrně velkém množství, aniž by podléhalo přísným vyhláškám a zákonům o nakládání s odpady. Založení sociálního



družstva se jeví jako ideální forma sociální firmy. Vzniká tak možnost využít příspěvků z aktivní politiky zaměstnanosti na za zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, jež bude stěžejní pro provoz a chod Projektu kompostárny.

Nemalá příležitost se naskýtá i v možnosti využití Evropských strukturálních fondů, kdy operační program Zaměstnanost je mimo jiné zaměřen i na zaměstnanost lidí hůře uplatnitelných na trhu práce, kam se lidé se zdravotním postižením řadí. Zároveň je odmítnutí, nebo nezískání dostatečných finančních zdrojů největší hrozbou celého projektu, protože je finančně postaven právě na zisku těchto dotací.

Znalost metody práce s lidmi s postižením je největší přednost nově vznikajícího projektu. V průběhu předchozí praxe se tým pravidelně setkával s pracovníky úřadu práce a má dlouholeté zkušenosti s předkládáním a vyřizováním žádostí o příspěvky. Tým pracovních konzultantů a asistentů se skládá z lidí, kteří mají mnohaleté zkušenosti s prací s lidmi převážně s mentálním postižením, duševním onemocněním a lidmi s poruchou autistického spektra což jsou i lidé, kteří by byli hlavní cílovou skupinou. Vedoucí pracovníci mají zároveň zkušenosti se zapojováním a aktivizací komunit a sesbírali velké zkušenosti s vyjednáváním se zaměstnavateli. Mezi nedostatky lze zařadit i to, že se jedná svým zaměřením o zcela nový projekt a vzniká tak riziko, že se nepodaří uhlídat kvalitu kompostu, kdy je potřeba sledovat a dodržovat jisté procesy, tak aby nedošlo ke znehodnocení produktu.

## 8 Stručná charakteristika projektu

V návaznosti na moje osobní zkušenosti s prací s osobami s postižením a znalostmi v oblasti získávání pracovních příležitostí pro tyto osoby jsem z několika možností vyhodnotil jako dobrou příležitost vytvoření projektu výroby kompostu z bioodpadu, zpracování bioodpadu a poskytování služeb pro producenty bioodpadu ve formě svozu a zpracování bioodpadu. Souhrnně tento projekt ve své práci nazývám Projekt kompostárny. Jedná se o návrh možného nastartování, směřování, financování a rozvoje nově vznikajícího subjektu. Není ambicí rozpracovat celý business plán, protože se jedná o zcela nový subjekt v rámci organizace a jde tak spíše o „živý“ materiál, který se může v rámci celoorganizační diskuze vyvíjet. Snahou je spíše zachytit některé nezanedbatelné aspekty financování a provozu socio-environmentálně zaměřeného projektu.

V rámci zjištění zájmu o komunitní kompostování a sběr bioodpadu bylo provedeno vlastní šetření. Cílovou skupinou byli vybráni lidé, kteří se pravidelně účastní komunitních setkání a akcí v KC Kampa, kde bylo zjišťováno, zda a za jakých podmínek by měli zájem o komunitní kompostování a přidružené aktivity.

Dotazovány byly i některé ekonomické subjekty na Praze 1, kde by byla nabízena možnost svozu bioodpadu. I u nich se zjišťovalo, zda a za jakých podmínek by měli zájem o nabízené služby Projektem kompostárny.

Krátké šetření proběhlo proto, aby se zjistilo, zda by podobný projekt vzbudil zájem mezi různými subjekty na Praze 1, bez jejich zapojení by nemělo význam začínat.

Šetření proběhlo v rámci komunitních akcí v prostorech a okolí komunitního centra Kampa, kde se scházejí lidé, kteří se snaží o oživení a společenský život v komunitě. Komunitou je v tomto případě chápána oblast Prahy, konkrétně pak Praha 1 v okolí Kamy.

Respondenti se k možnosti ukládat a třídít bioodpad a následně pak k jeho kompostování stavěli kladně, kdy nejvíce oceňovali možnost, že by svoz byl svážen z místa, kde žijí a po kompostování by v rámci komunitního centra dále využívali, buďto k údržbě zeleně, nebo k vlastnímu zahradničení.

Záměrem Projektu kompostárny je:

- pronájem menší vhodné plochy v Praze 1 po dohodě a vyznačení vhodného místa. V této oblasti vedu společně s naší obecně prospěšnou společností Rytmus jednání o pronájmu.
- postavení tří komorového kompostovacího kontejneru pro zpracování bioodpadu a výrobu kompostu,
- svoz trávniho, zahradního a dřevnatého odpadu – bioodpadu z blízkého okolí především z veřejných prostranství, zahrad, parků atd. a jeho zpracování v kompostovacím kontejneru,
- svoz bioodpadu z blízkých restaurací a jeho zpracování v kompostovacím kontejneru,
- drcení dřevěného drobného odpadu (větví, keřů) v drtičce dřeva a jeho další zpracování a prodej,
- postupné rozšiřování služeb v oblasti zpracování a svozu bioodpadu, zahrnutí dalších producentů bioodpadu do svozového programu a poskytování služeb ve zpracování a svozu bioodpadu v okolí vybudované kompostárny.

Projekt kompostárny předpokládá prodej vyrobeného kompostu, dřevěné drtě a dalších souvisejících výrobků pro jeho použití pro organizace zajišťující úpravu veřejných prostranství, zahrad a parků, prodej pro maloobchodníky a postupně i prodej do vybraných obchodních sítí. Možno je také uvažovat s prodejem a realizací doplňkových služeb (prodej tašek a nádob na bioodpad, poskytování kontejnerových záhonů pro drobné pěstitele, osázení květináčů a truhlíků květinami a rostlinami z vyrobeného kompostu pro maloobchodníky a další aktivity související s produkcí bioodpadu.

Projekt kompostárny je ve svém počátku dimenzován pro zaměstnání (i postupné) 5 postižených osob s nutností podpory jednoho asistenta, vedoucího projektu, a částečného využití administrativních služeb jedné osoby. Pokud by se podařilo projekt rozvinout v průběhu dvou až tří let, pak je možno uvažovat s určitým dalším rozvojem a vyšším počtem zaměstnaných osob. V této fázi však Projekt kompostárny řeší jeho vybudování a provozování v horizontu příštích pěti let.

Projekt kompostárny by byl vytvořen jako samostatný projekt v rámci naší organizace Rytmus – Od klienta k občanovi, o. p. s.

S ohledem na to, že nový občanský zákoník – Zákon č. 89/2012 Sb. neumožňuje zakládání obecně prospěšných společností, bude nutné tento projekt založit jako sociální

družstvo podle paragrafů 758 až 773 Zákona č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech. V tomto případě by byl zakládajícím členem Rytmus – Od klienta k občanovi, o. p. s., která by založila sociální družstvo Kompostárna podle citovaných paragrafů Zákona č. 90/2012 Sb.

Projekt kompostárny je do určité míry projektem sezónním s plným využitím práce klientů především od jara do podzimu (únor/březen až listopad/prosinec). V zimních měsících a především v období mrazů bude provoz omezen pouze na svoz bioodpadu od jejich producentů s ukládáním na kompostovatelnou skládku na pozemku a drobné řemeslné práce související s údržbou komponentacích kontejnerů, nářadí, přípravy kontejnerů pro pěstování atp. Zde předpokládám, že bude pracovní úvazek klientů zkrácen anebo že bude nutné klienty zaměstnat ve spolupráci s municipálními samosprávami při odklizení sněhu a zimním úklidu chodníků a komunikací.

### **8.1 Předpokládané tržby projektu**

V Projektu kompostárny je nutné pro jeho udržitelné financování vytvořit předpoklady pro prodej výrobků a služeb, které by alespoň částečně pokrývaly vynaložené náklady. Vlastní zdroje z Projektu kompostárny z tržeb za prodej výrobků a služeb budou omezené a bude nutné je doplnit o další zdroje financování tak z externích zdrojů ve formě dotací a grantů tak, jak je uvedeno v další části mé práce.

Podle záměru Projektu kompostárny se předpokládají tržby za prodej jednotlivých produktů a tržby za služby poskytované „dodavatelům“ biologického odpadu v následujících oblastech:

#### **a) Výroba kompostu**

Výroba kompostu by měla představovat v Projektu kompostárny hlavní vlastní zdroj financování. Zde při predikci budoucích tržeb vycházím z postupného zvyšování zpracování bioodpadu a produkce kompostu. Z časového hlediska je nutné projekt postupně rozvíjet a lze předpokládat jednak postupné získávání bioodpadu pro jeho zpracování a také postupné získávání odbytových (prodejních) možností kompostu. V časovém hledisku je také zohledněn technologický proces zpracování bioodpadu a jeho postupného „zrání“ v rámci kontejnerové výroby kompostu. V oblasti cen výrobků vycházím z informací z trhu a prodeje srovnatelných výrobků v obchodních sítích.

Výroba kompostu je predikována v objemech, cenách a tržbách, které jsou uvedeny v následující tabulce:

**Tabulka 1: Výroba kompostu**

Položka	Jednotka	Roční tržby				
		2016	2017	2018	2019	2020
Výroba kompostu	t	30	80	120	150	150
Cena z 1 t kompostu	Kč/t	1200	1300	1400	1500	1500
Celková tržba za kompost	tis. Kč	36	104	168	225	225

### b) Výroba dřevěné drti

Výroba dřevěné drti představuje další produkt, které je možno v rámci Projektu kompostárny zahrnout do predikce budoucích tržeb. Při zpracování bioodpadu z veřejných prostranství, parků, sadů a zahrad vzniká nemalé množství odpadového dřeva, především z ořezu větví stromů a keřů. Předpokladem je zpracování tohoto dřevěného odpadu formou drcení, třídění a užití dřevěné drtě jednak pro výrobu kompostu (menší frakce) a jednak je možno tuto drť prodávat jako okrasnou dřevěnou drť pro zásyp a obsyp rostlin a ploch. Zde přepokládám rovněž postupný rozvoj této aktivity, z důvodů opatrnosti jsou tržby predikovány jako postupné tržby až od roku 2017. Ceny vycházejí ze srovnání s cenami na trhu.

Výroba dřevěné drti je predikována v objemech, cenách a tržbách, které jsou uvedeny v následující tabulce:

**Tabulka2: Výroba dřevěné drti**

Položka	Jednotka	Roční tržby				
		2016	2017	2018	2019	2020
Výroba drceného dřeva	t	0	10	20	30	30
Cena za 1 t drceného dřeva	Kč/t	0	1500	1600	1600	1600
Celková tržba za drcené dřevo	tis. Kč	0	15	32	48	48

### c) Svoz bioodpadu z restaurací a jiných podniků veřejného stravování

Významným zdrojem bioodpadu pro jeho zpracování může být bioodpad, který produkují restaurace a jiné podniky veřejného stravování, jako jsou školní jídelny, družiny, mateřské školy, zdravotnická zařízení a nemocnice a jiné. Nemałym zdrojem bioodpadu jsou i domácnosti, ve kterých tvoří bioodpadu až 40 % směsného komunálního odpadu což uvádí i mnohé studie (Duha, kompostuj.cz, kokoza atd). Tento bioodpadu je vhodný pro další zpracování na výrobu kompostu a jeho následné využití. Zde předpokládám spolu s postupným získáváním zdrojů bioodpadu z nejbližšího okolí kompostárny s i postupné rozšiřování teritoria sběru a svozu bioodpadu. Z počátku bude tento bioodpadu svážen na ručních vozících našimi klienty v plastových nádobách anebo kompostovatelných taškách. Podle možností zvyšování získávaného bioodpadu pro zpracování v kompostárně může být tato služba rozšiřována jednak prostřednictvím ručního svozu - práce klientů a nebo jako placený svoz prostřednictvím placené svozové služby.

Tržby v této oblasti jsou predikovány konzervativně jak v oblasti množství obsluhovaných subjektů, tak v oblasti ceny za svoz a likvidaci bioodpadu. Tato činnost je rovněž predikována jako činnost s postupným zvyšováním počtu obsluhovaných subjektů. Cena vychází z cen, které tyto subjekty platí za likvidaci bioodpadu formou odvozu „nádob pro bioodpad“.

Tržby za poskytované služby svozu bioodpadu jsou uvedeny v následující tabulce:

**Tabulka 3: Svoz bioodpadu z restaurací**

Položka	Jednotka	Roční tržby				
		2016	2017	2018	2019	2020
Svoz biodopadu z restaurací	počet	5	10	20	30	30
Průměrná tržba za svoz	Kč/r/Res	2000	2200	2400	2600	2700
Celková tržba za svoz bioodpadu	tis. Kč	10	22	48	78	81

#### **d) Možnosti ostatních tržeb**

Pro možnost dosažení zvyšování počtu zaměstnaných osob s postižením a také pro dosažení co největšího vlastního zdroje financování Projektu kompostárny budou aktivity rozvíjeny i v doplňkových službách. Zde se jedná především o:

- pronájem kontejnerových záhonů na nevyužitých pozemcích kompostárny pro veřejnost. Zde si mohou zájemci za menší úhradu v malém množství sami pěstovat například zeleninu a ovoce, a to s využitím vyrobeného kompostu,
- rozšiřování svozu bioodpadu od jiných producentů bioodpadu jako jsou květinářství a jiní. I zde lze očekávat poměrně značné množství bioodpadu ze zvadlých a uhynulých květin a rostlin,
- svoz trávy z okolních pozemků prostřednictvím ručního svozu prováděného klienty nebo formou možnosti výkupu odpadové trávy a rostlin od soukromých osob a jiných subjektů,
- prodej kompostovatelných tašek pro třídění a sběr bioodpadu v domácnostech. Tyto tašky jsou vyrobeny s biomateriálu a kompostováním se rozloží.

Do budoucna bude Projekt kompostárny hledat i další možné zdroje pro využití práce klientů a získání zdrojů pro financování projektu.

Předpoklad ostatních tržeb je uveden v tabulce:

**Tabulka 4: Ostatní tržby**

Položka	Jednotka	Roční tržby				
		2016	2017	2018	2019	2020
Pronájem kontejnerových záhonů	tis. Kč	0	2	3	3	3
Svoz bioodpadu z květinářství	tis. Kč	0	6	10	15	20
Svoz trávy z pozemků	tis. Kč	0	10	15	20	20
Prodej kompostovatelných tašek	tis. Kč	0	2	4	6	6
Workshopy	tis. Kč	0	0	0	0	0
Ostatní tržby	tis. Kč					
<b>Ostatní tržby celkem</b>	tis. Kč	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>44</b>	<b>49</b>

### e) Celkové předpokládané tržby

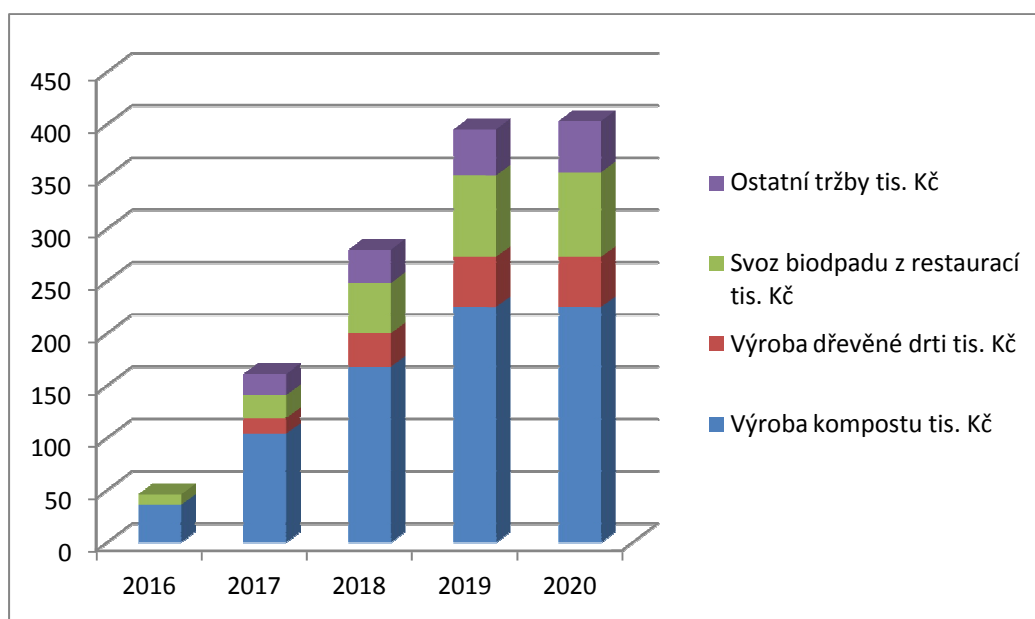
Souhrnná predikce tržeb Projektu kompostárny je uvedena v následující tabulce:

**Tabulka 5: Tržby projektu celkem**

Položka	Jednotka	Roční tržby				
		2016	2017	2018	2019	2020
Výroba kompostu	tis. Kč	36	104	168	225	225
Výroba dřevěné drti	tis. Kč	0	15	32	48	48
Svoz biodpadu z restaurací	tis. Kč	10	22	48	78	81
Ostatní tržby	tis. Kč	0	20	32	44	49
<b>Tržby projektu celkem</b>	<b>tis. Kč</b>	<b>46</b>	<b>161</b>	<b>280</b>	<b>395</b>	<b>403</b>

Jak ukazuje graf, celková predikce tržeb předpokládá postupný nárůst tržeb v návaznosti na postupný rozvoj Projektu kompostárny, postupného získávání zákazníků pro produkty kompostárny a postupného rozšiřování okruhu svozu biodpadu z okolí kompostárny.

**Graf 1: Celkových vlastních tržeb Projektu kompostárny v tis. Kč**



Nárůst tržeb je limitován především s ohledem na omezené možnosti ruční práce klientů bez výraznějších možností použití mechanizace alespoň v počáteční fázi rozvoje



projektu. Pokud bude dosaženo určitého stupně rozvoje Projektu kompostárny, pak budou hledány další možnosti pro rozvoj projektu zejména formou rozšíření možností zaměstnání více klientů, projekt je pojat jako otevřený projekt s možností úprav jednotlivých položek v návaznosti na získávání trhu.

## **8.2 Náklady související s projektem**

Projekt kompostárny předpokládá, že bude nutné pro jeho realizaci zajistit pronájem vhodného pozemku, pronájem vhodných dvou místností se sociálním zařízením pro vybudování jedné šatny s možností odpočinku a stravování pro klienty a jedné kanceláře pro zajištění vedení projektu, práci asistenta a administrativní práce nutné pro vedení projektu a vhodného skladovacího prostoru pro nářadí a materiál. Do zřizovacích nákladů je nutné započít mimo nákladů na pronájem také náklady na vybudování vhodného tří komorového kontejneru pro výrobu kompostu, svozové vozíky, pracovní nástroje, obaly a kontejnery pro svoz bioodpadu, drobné zřizovací předměty pro zařízení šatny a kanceláře a další pomocný materiál. V souvislosti s pronájmem ploch a místností je nutné také kalkulovat s náklady na energie (vodné a stočné, topení a ostatní náklady). Nejvýznamnější složkou nákladů jsou náklady na mzdy pro personální zabezpečení projektu.

### **a) Zřizovací náklady – náklady na pracovní plochy**

Potřeba zřizovacích nákladů se skládá z nákladů na zajištění a pronájmu vhodného pozemku, zázemí pro personál a prvotního vybavení. Projekt kompostárny předpokládá následující náklady:

- náklady na pronájem vhodného pozemku – plochy pro umístění kompostovacího kontejneru, kontejner pro skládku bioodpadu nezpracovaného do kompostu, pracovní plochy pro práci s bioodpadem, skladu nebo místa pro umístění pracovního nářadí a další plochy pro manipulaci. Při odhadu produkce kompostu v množství cca 150 t / rok bude potřeba plochy pro kompostovací kontejnery cca 150 m<sup>2</sup>, zbylá plocha bude využita pro manipulaci a skládku. Zde předpokládám umístění na plochy, které poskytne hl. m. Praha, pro pronájem tohoto pozemku jsou již vedena jednání a je zde předpoklad získání pronájmu tohoto pozemku minimálně na příštích 5 let od roku 2016. Náklady na tento pronájem jsou kalkulovány jako náklady minimální neboť se jedná o pozemky ve vlastnictví

hlavního města Prahy a zde je možno předpokládat zohlednění ceny pronájmu s ohledem na projekt pro osoby s postižením,

- náklady na zařízení a vybavení jsou v prvním roce existence a vzniku Projektu kompostárny predikovány ve výši 200 tis. Kč. Tyto náklady představují náklady na dřevo a spojovací materiál pro vybudování kompostovacího kontejneru, náklady na pracovní pomůcky, ruční vozíky pro svoz bioodpadu a další pomocný materiál,
- náklady na pronájem šatny, kanceláře a sociálního zařízení jako nutného a nezbytného zázemí pro klienty, asistenta a vedoucího projektu a administrativního pracovníka (na částečný pracovní úvazek). Zde předpokládám získání pronájmu v blízkosti pozemku kompostárny,
- v ostatních nákladech je kalkulovány i s minimálními náklady na komunikaci s veřejností, vytvoření webu projektu.

Celková náročnost na finanční zdroje bude v konkretizaci Projektu kompostárny upřesněna podle výsledku jednání o pronájmu pozemku, místností a sociálního zařízení. V návaznosti na upřesnění nákladů bude upřesňována také zdrojová část – financování projektu.

Zřizovací náklady – náklady na pracovní plochy jsou uvedeny v následující tabulce:

**Tabulka 6: Náklady na pracovní plochy**

Položka	Jednotka	Roční náklady				
		2016	2017	2018	2019	2020
Celková pracovní plocha hrubá	m2	500	500	500	500	500
Náklady pronájmu plochy	tis. Kč/rok	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
Celkové náklady na pronájem p.	tis. Kč	25	25	25	25	25
Náklady na zařízení a vybavení	tis. Kč	200	60	40	40	40
Náklady na pronájem šatny a WC	tis. Kč	30	30	30	30	30
Náklady na pronájem kanceláře	tis. Kč	60	60	60	60	60
<b>Celkové náklady za rok</b>	<b>tis. Kč</b>	<b>315</b>	<b>175</b>	<b>155</b>	<b>155</b>	<b>155</b>

## b) Náklady na energie a služby

V souvislosti s nutností zajištění pronájmu ploch a zejména místností pro šatnu a kancelář se sociálním zařízením vzniknou v Projektu kompostárny také náklady na dodávku energií – především elektřiny, vodného a stočného, nákladů na vytápění místností a ostatního materiálu (čisticích prostředků atd.). V celkové kalkulaci nákladů je nutno s těmito náklady bezpodmínečně počítat, stejně jako zřizovací náklady budou tyto náklady zpřesněny po dokončení jednání o pronájmu.

Předpoklad nákladů na energie a služby jsou uvedeny v následující tabulce:

**Tabulka 7: Náklady na energie a služby**

Položka	Jednotka	Náklad Měsíční	Náklad Roční	Náklad Roční	Náklad Roční	Náklad Roční
	rok		2016	2017	2018	2019 a d.
Elektřina, topení, voda	tis. Kč	2	24	24	24	24
Služby ostatní	tis. Kč	1	12	12	12	12
Ostatní materiálové náklady	tis. Kč	1	12	12	12	12
<b>Celkové náklady na en. a služby</b>	tis. Kč		<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>

## c) Personální zajištění a personální náklady projektu

Personální náklady jsou nejvyšší položkou rozpočtu nákladů v Projektu kompostárny. Při předpokladu vytvoření 5 pracovních míst pro osoby s postižením je nutné počítat s vytvořením:

- 1 pracovního místa pro vedoucího projektu, který bude celý projekt řídit a zastřešovat vůči všem spolupracujícím subjektům, zejména bude odpovědný za získávání bioodpadu pro jeho další zpracování v kompostárny, komunikovat s dodavateli bioodpadu, bude odpovědný za zajištění prodeje produkce kompostu, komunikaci s odběrateli kompostu, bude odpovědný za získání dotací pro Projekt kompostárny a další rozvoj projektu,

- minimálně 1 stálého asistenta pro postižené osoby, který bude odpovědný za vlastní provádění prací v kompostárně a bude spolupracovat všestranně s klienty a vést klienty,
- 1 pracovního místa s částečným pracovním úvazkem pro administrativní zajištění projektu, vedení operativní evidence a účetnictví, personalistiku, komunikaci finančními úřady atp.,
- 5 pracovních míst pro zaměstnance se zdravotním postižením, kteří budou s pomocí asistenta a vedoucího projektu zajišťovat svoz bioodpadu z blízkého okolí, kompostování bioodpadu, přípravu produktů k prodeji a další související činnosti Projektu kompostárny.
- Pokud by se podařilo dále projekt rozšiřovat v oblasti zaměstnání postižených osob, pak bude také nezbytné zvýšit počet asistentů a zvýšit pracovní kapacitu pro administrativní práce.

Personální zajištění projektu je uvedeno v tabulce:

**Tabulka 8: Personální zajištění projektu**

Položka	Jednotka	Personální zajištění projektu				
		Celkem	Klienti	Asistence	Vedení	Ostatní
Počet osob zaměstnaných celkem	osoby	8	5	1	1	1

V návaznosti na personální vybavení projektu je kalkulována i potřeba nákladů na mzdy a odvody zdravotního a sociálního pojištění zaměstnanců. U jednotlivých kategorií personálu je uvedena kalkulovaná výše celkových měsíčních a ročních personálních nákladů včetně zdravotního a sociálního pojištění.

Výše personálních nákladů z hlediska náběhu produkce kompostárny a tedy i postupného zvyšování vlastních tržeb Projektu kompostárny není přímo úměrná. Personální náklady budou v projektu potřeba od jeho vzniku bez ohledu na velikost produkce. Měsíční platy zaměstnanců vycházejí z úrovně srovnatelné v naší organizaci Rytmus – Od klienta k občanovi, o. p. s.

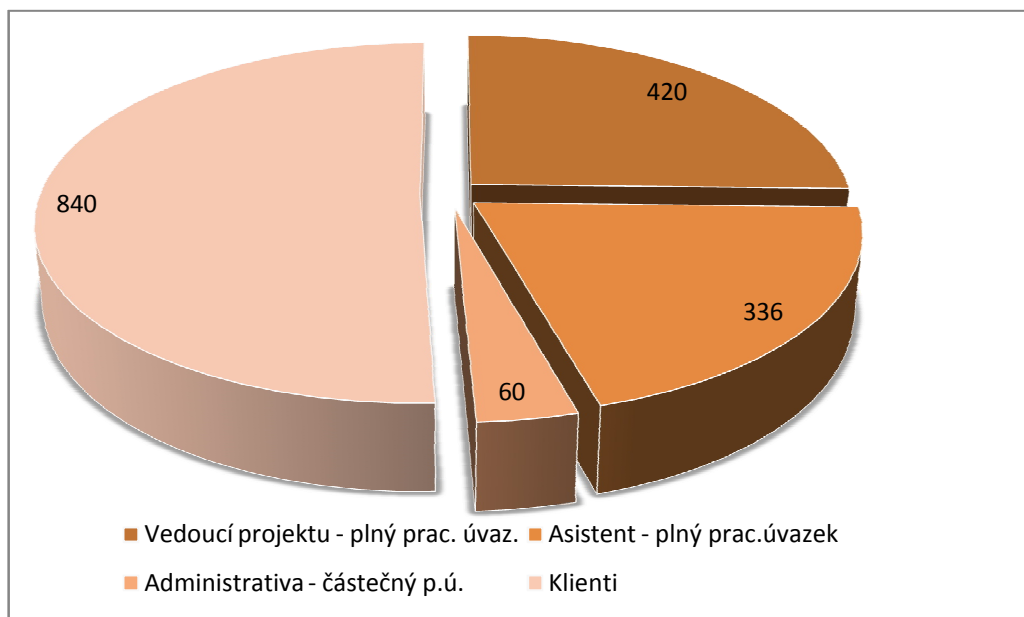
Personální náklady jsou uvedeny v následující tabulce:

**Tabulka 9: Personální náklady pracovníků ve službě**

Položka	Jednotka	Celkem	Měsíční tis. Kč	Roční tis. Kč
Vedoucí projektu - plný prac. úvaz.	počet	1	35	420
Asistent - plný prac. úvazek	počet	1	28	336
Administrativa - částečný p.ú.	počet	0,2	25	60
Klienti	počet	5	14	840
<b>Celkové personální náklady</b>	<b>tis. Kč</b>			<b>1656</b>

Následující graf ukazuje rozdělení mzdových nákladů.

**Graf 2: Celkové složení mzdových nákladů podle kategorie pracovníků za rok v tis Kč:**



#### d) Celkové náklady projektu.

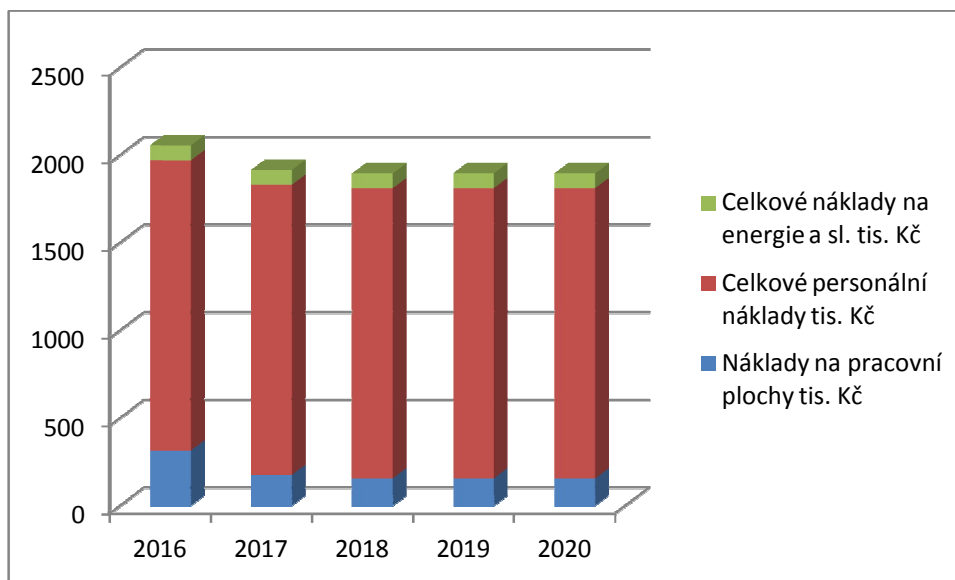
Souhrn celkových nákladů Projektu kompostárny představuje součet všech nákladů projektu a je uveden v následující tabulce:

**Tabulka 10: Celkové náklady projektu**

Položka	Jednotka	Roční náklady				
		2016	2017	2018	2019	2020
Náklady na pracovní plochy	tis. Kč	315	175	155	155	155
Celkové personální náklady	tis. Kč	1656	1656	1656	1656	1656
Celkové náklady na energie a sl.	tis. Kč	84	84	84	84	84
<b>Celkové náklady projektu</b>	<b>tis. Kč</b>	<b>2055</b>	<b>1915</b>	<b>1895</b>	<b>1895</b>	<b>1895</b>

Z hlediska celkových nákladů tvoří personální náklady Projektu kompostárny cca 80% veškerých nákladů a představují tak rozhodující náklad projektu.

**Graf 3: Celkové náklady Projektu kompostárny v tis. Kč:**



### 8.3 Nároky na externí finanční zdroje

Celkové nároky na externí finanční zdroje projektu představují rozdíl mezi celkovými předpokládanými náklady projektu a součtem možností tvorby vlastních tržeb a

příspěvků a dotací, které lze podle platné české legislativy získat. Ve své práci je nazývám jako „nárokové dotace“.

Nedostatečné zdroje vlastního financování, tj. předpokládané tvorby vlastních tržeb projektu jsou v projektu doplněny externími zdroji financování, mezi které lze zařadit:

- a) příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti (příspěvek na zapracování),
- b) příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na CHPM
- c) dotace z Evropských sociálních fondů zaměřených na podporu projektů s vytvářením nových pracovních příležitostí pro osoby s postižením,
- d) dotace získané od obcí a měst, především z fondů hlavního města Prahy a dotace z fondů jednotlivých městských částí Prahy (obvodů),
- e) ostatní zdroje financování projektu (dary a příspěvky organizací – právnických a fyzických osob),
- f) Projekt kompostárny bude využívat veškeré možné dostupné externí zdroje financování, neboť vlastní tržby projektu nejsou schopny pokrýt potřebu celkových nákladů projektu.

U neziskových projektů nelze použít jako zdroj financování slevu na dani z příjmů, neboť daň z příjmu tyto neziskové projekty v podstatě nevytváří.

V Projektu kompostárny vlastní zdroje vytvářené z tržeb projektu a celkový součet všech tuzemských příspěvků a dotací nepokrývají potřebné náklady projektu.

Přehled externích potřeb financování je uveden v tabulce:

**Tabulka 11: Nároky na externí zdroje financování**

Položka	Jednotka	Roční hodnoty				
		2016	2017	2018	2019	2020
Celkové náklady projektu	tis. Kč	2055	1915	1895	1895	1895
Tržby projektu celkem	tis. Kč	46	161	280	395	403
Příspěvek na zřízení CHPM	tis. Kč	992	0	0	0	0
Příspěvek na část.ú.CHPM	tis. Kč	0	240	240	240	240
Příspěvek na CHPM. - mzda	tis. Kč	480	480	480	480	480
Zvláštní dotace od MěU						
hl.m.Prahy	tis. Kč				600	600

Příspěvek na zapracování	tis. Kč	60	0	0	0	0
Ostatní zdroje	tis. Kč				200	200
Celkem tržby a dotace	tis. Kč	1578	881	1000	1915	1923
Rozdíl náklady - tržby a nár. dot.	tis. Kč	-477	-1034	-895	20	28

Rozdíl mezi celkovými náklady projektu a součtem vlastních tržeb projektu a nárokových dotací představuje potřebu zajištění externího financování z různých externích dostupných zdrojů financování.

### 8.3.1 Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti

Z fondů určených na aktivní politiku zaměstnanosti bude čerpána odhadovaná maximální částka příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa. Kalkulovaná částka příspěvku na jednoho zaměstnance představuje odhadovaný průměr dosahované dotace. Pokud bude zaměstnána osoba s těžším zdravotním postižením, pak může být výše příspěvku vyšší až o jednu třetinu.

**Tabulka 12: Odhadované příspěvky na zřízení CHPM**

Položka	Jednotka	Dotace Měsíční	Dotace Roční	Počet osob	Celková dotace 2016	Celková dotace 2017 a d.
Příspěvek na zřízení CHPM	tis. Kč		198,4	5	992	0

### 8.3.2 Příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na CHPM

Z příspěvků od úřadu práce určených na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením bude čerpána maximální částka příspěvku na provoz zřízení chráněného pracovního místa ve výši 48 tis. Kč / rok a zaměstnaná osoba. Kalkulovat a nárokovat tuto částku lze až po jednom roce od obsazení zřízeného CHPM.



Příspěvek na mzdové náklady zaměstnance na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na CHPM ve výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy včetně zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení bude čerpán v maximální možné výši 8 tis. Kč za osobu a měsíc, což představuje roční příspěvek na jednu osobu ve výši 96 tis. Kč.

Příspěvky jsou uvedeny v tabulce:

**Tabulka 13: Příspěvky na mzdové náklady zaměstnanců**

Položka	Jednotka	Dotace Měsíční	Dotace Roční	Počet osob	Celková dotace 2016	Celková dotace 2017 a d.
Příspěvek na část.ú.CHPM	tis. Kč		48	5	0	240
Příspěvek na CHPM. - mzda	tis. Kč		96	5	480	480

### 8.3.3 Dotace z Evropských sociálních fondů

Evropské sociální fondy tvoří významnou možnost čerpání finančních prostředků pro přípravu a realizace našeho projektu. Předpokládá se, že pro Projekt kompostárny bude zpracována žádost o dotaci z Evropských sociálních fondů (dále jen ESF) v rámci operačního programu Zaměstnanost, podpora sociálního podnikání.

Celková výše všech nákladů v prvních třech letech trvání Projektu kompostárny je kalkulována ve výši cca 6 mil. Kč. Před podáním žádosti o dotaci z ESF bude znovu prověřena celková výše potřeb financování celého projektu zejména ve vazbě na dohodnuté umístění kompostárny, specifikaci nákladů na pronájem plochy a zázemí projektu a další očekávané náklady. Žádost o dotaci z ESF by měla představovat částku nepřesahující 2/3 celkového rozpočtu Projektu kompostárny.

### 8.3.4 Dotace od obcí a měst - z fondů hlavního města Prahy

Projekt Kompostárny je v prvních třech letech financován z příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti (příspěvek na zapracování), příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na CHPM a dotace z evropského sociálního fondu.

Po tomto tříletém období již projekt nepředpokládá možnost financování z ESF a bude vyžadovat získání dotací z hlavního města Prahy nebo z jeho obvodové části, ve které bude vlastní kompostárna umístěna. Tato dotace by měla nahradit dotaci z ESF.

Žádost o dotaci z hl. m. Prahy bude zpracována obdobně jako žádost o dotaci z Evropských sociálních fondů.

Výše dotace bude odvislá od hospodářských výsledků Projektu kompostárny v prvních dvou letech existence projektu.

### 8.3.5 Ostatní zdroje financování projektu

Ostatní zdroje financování projektu mohou sloužit jako doplňkový zdroj financování v případě, že se tyto doplňkové zdroje podaří získat. Zde se jedná především o dary a příspěvky nestátních subjektů a jednotlivců – sympatizantů projektu.

Jako další možnost se jeví například založení e-shopu s prodejem věcí využitelných při kompostování jako např. kompostovatelné tašky, koše, truhlíky atd.

### 8.4 Celkové cash flow projektu

Celkové cash flow projektu vyjadřuje souhrnný přehled tvorby tržeb vlastních projektu, externích zdrojů financování projektu formou získání dotací, celkových nákladů projektu, výsledků hospodaření a zůstatku zdrojů ve formě vytváření rezervního fondu na případné odchylky od predikovaných výsledků hospodaření v jednotlivých letech predikovaného období.

Přehled cash flow za období let 2016 až 2020 je uveden v tabulce:

**Tabulka 14: Cash flow**

Položka	Jednotka	Roční CF				
		2016	2017	2018	2019	2020
<b>Tržby a dotace</b>						
Tržby z prodeje výrobků	tis. Kč	46	161	280	395	403
Ostatní tržby (doplňkové)	tis. Kč	0	0	0	0	0
Tržby celkem	tis. Kč	46	161	280	395	403
Dotace na pracovní místo	tis. Kč	0	240	240	240	240

Dotace na zapracování	tis. Kč	60	0	0	0	0
Příspěvek na CHPM. - mzda	tis. Kč	480	480	480	480	480
Příspěvek na zřízení CHPM	tis. Kč	992				
Příspěvky hl.m.Prahy na provoz	tis. Kč	0	0	0	600	600
Ostatní zdroje	tis. Kč				200	200
<b>Dotace celkem</b>	<b>tis. Kč</b>	<b>1532</b>	<b>720</b>	<b>720</b>	<b>1520</b>	<b>1520</b>
<b>Tržby a dotace tuzemské</b>	<b>tis. Kč</b>	<b>1578</b>	<b>881</b>	<b>1000</b>	<b>1915</b>	<b>1923</b>
Dotace ESF	tis. Kč	1000	1500	1500		
<b>Celkové tržby a dotace</b>		<b>2578</b>	<b>2381</b>	<b>2500</b>	<b>1915</b>	<b>1923</b>
<b>Náklady</b>						
Náklady na pracovní plochy	tis. Kč	315	175	155	155	155
Náklady na energie a služby	tis. Kč	84	84	84	84	84
Personální náklady	tis. Kč	1656	1656	1656	1656	1656
Mimořádné náklady	tis. Kč	0	0	0	0	0
Odpisy HIM a NIM	tis. Kč	0	0	0	0	0
<b>Provozní náklady celkem</b>	<b>tis. Kč</b>	<b>2055</b>	<b>1915</b>	<b>1895</b>	<b>1895</b>	<b>1895</b>
Hosp. výsledek (Tržby - Nákl)	tis. Kč	523	466	605	20	28
Daně	tis. Kč	110	98	127	4	6
<b>Zisk po zdanění</b>	<b>tis. Kč</b>	<b>413</b>	<b>368</b>	<b>478</b>	<b>16</b>	<b>22</b>
<b>Cash flow</b>						
Zisk po zdanění	tis. Kč	413	368	478	16	22
Odpisy HIM a NIM	tis. Kč	0	0	0	0	0
<b>Celkové provozní CF</b>	<b>tis. Kč</b>	<b>413</b>	<b>368</b>	<b>478</b>	<b>16</b>	<b>22</b>
<b>Kumulované CF</b>	<b>tis. Kč</b>	<b>413</b>	<b>781</b>	<b>1259</b>	<b>1275</b>	<b>1297</b>
Příděl do rezervního fondu	tis. Kč	413	368	478	16	22
<b>Stav rezervního fondu</b>	<b>tis. Kč</b>		<b>781</b>	<b>1259</b>	<b>1275</b>	<b>1297</b>

Případný přebytek zdrojů v jednotlivých letech bude převáděn do rezervního fondu, který bude sloužit pro vyrovnání případných záporných odchylek od tvorby vlastních tržeb, nebo zvýšení nákladů anebo v případě výpadku některých zdrojů financování projektu.

## 8.5 Celkové zhodnocení Projektu kompostárny

Vytvořený Projekt kompostárny jsem navrhl jako součást své diplomové práce na základě mých několikaletých zkušeností s prací se zdravotně postiženými osobami v obecně prospěšné společnosti Rytmus. V o. p. s. Rytmus – od klienta k občanovi, se každodenně setkávám s obtížemi při uplatňování osob na trhu práce se zdravotním postižením, přestože naše většinová společnost mnohokrát deklarovala zvyšování péče o tyto spoluobčany. Přestože jsou vytvořeny určité legislativní nástroje na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením, lze konstatovat, že tyto nástroje nejsou dostatečné a nevytváří prostor pro uplatnění těchto osob na trhu práce.

Mnohdy se také při snaze o získání pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením setkáváme s předsudky a předpojatostí.

V oblasti podpory státu pro vytváření pracovních příležitostí a podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením volí Česká republika ve srovnání s některými zeměmi Evropské unie jiný systém rozdělování peněz na podporu zaměstnání lidí se zdravotním postižením. Přestože motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání by se mohla zdát jako dostatečná (slevy na dani z příjmů, možnosti plnění povinného podílu a případné sankce za jeho neplnění), z vlastní zkušenosti mohu říct, že uplatnění lidí zejména s těžším zdravotním postižením je stále obtížné. Dostat se na otevřený trh práce je pro tyto osoby bez podpory neziskového sektoru často velmi namáhavý úkol, proto se mnohdy uchylují na chráněný trh práce. Mnozí ze zaměstnavatelů sdružujících více než 50 % lidí s postižením se však nedrží integračního přístupu, nepodporuje inkluzi lidí s postižením do většinové společnosti a neplní tak roli chráněného pracoviště. Dochází k situacím, kdy lidé, kteří získali potřebné návyky, nejsou dále podporováni v pracovním uplatnění v běžných podmínkách většinové společnosti.

Netroufám si však tvrdit, že žádný zaměstnavatelský subjekt neplní svou úlohu. Proto jako jednu z možností na pomezí běžného a chráněného prostředí navrhuji Projekt kompostárny. Projekt komunitní kompostárny má potenciál ke skloubení vícero kladných faktorů. Měl by výhody chráněného prostředí, avšak práce by probíhala ve veřejném prostoru a kompostárna by tak měla možnost plnit svůj integrační záměr nejen z hlediska pracovního uplatnění, ale i z hlediska umístění lidí s postižením do běžného prostředí.

Projekt kompostárny je od samého počátku zamýšlen jako tranzitní pracoviště, kde by lidé získávali potřebné pracovní zkušenosti, které by pak dále mohli uplatnit na otevřeném trhu práce. Konkrétní metodické postupy v práci s lidmi s postižením by vycházely z kombinace metod podporovaného zaměstnávání a sociální firmy.

Projekt kompostárny je jedním z možných projektů vytvoření nových pracovních příležitostí pro občany se zdravotním, především však mentálním postižením, protože se jedná o hlavní cílovou skupinu organizace Rytmus – Od klienta k občanovi, o. p. s. V rámci projektu jsou vytvořena pracovní místa, která nevyžadují složité pracovní operace a návyky, a lze předpokládat, že tyto práce zvládne osoba s mentálním postižením, která je fyzicky vyspělá a zdatná.

Z návrhu Projektu kompostárny je také zřejmé, že bez finanční podpory státu a z velké části i ESF by podobné pracoviště nemohlo ani vzniknout, ani být nadále provozováno jako menší komunitně zaměřené pracoviště. Pokud by měl Projekt kompostárny být naprosto soběstačný, pak by celková produkce musela být mnohonásobně navýšena a celkově změněna, protože pracovat s takto velkým objemem bioodpadu nelze bez větší mechanizace a nároků na prostor, personál a pracovní postupy.

Z pohledů další integrace do běžného prostředí se jeví Projekt kompostárny jako účelné zařízení pro další možnou integraci osob. Finance poskytnuté v rámci grantů a příspěvků jsou účelně vynaložené. Z mého pohledu se jedná o projekt, který je přínosný nejen jako zaměstnavatelský subjekt, ale také jako subjekt, který plní environmentální a komunitní cíle a je tak prospěšný pro lidi s postižením i pro běžnou populaci.

## 9 Závěr

Diplomová práce je zaměřena na problematiku zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část popisuje rozdíly mezi jednotlivými přístupy k začleňování lidí se zdravotním postižením na trh práce a vyjasňuje některé nejčastěji zaměňované a nesprávně používané pojmy. Jsou zde popsány jednotlivé skupiny osob se zdravotním postižením, je vysvětleno, co obnáší dané postižení, a jsou specifikovány některé přístupy v práci s danou cílovou skupinou. Práce mapuje i legislativní rámec zaměstnávání lidí s postižením a právo na práci, jež je ukotvené v ústavě. Jsou zde pojmenovány hlavní motivační faktory pro zaměstnavatele na otevřeném trhu práce a možnosti uplatnění lidí v různých provozech na chráněném trhu práce. Pozornost je věnována i aktivní politice zaměstnanosti, jež se z velké části podílí na financování a provozu pracovišť, kde jsou zaměstnání lidé s postižením v počtu větším než 50 % všech zaměstnanců. Je popsán nástroj pracovní rehabilitace, jeho využití a současné fungování. Velká část je věnována i možnosti podpory při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce formou služby podporované zaměstnávání. Je popsán vznik podporovaného zaměstnávání ve světě a v České republice a dále podoba a funkce podpory lidí na pracovišti.

Praktické část obsahuje návrh Projektu kompostárny. Tento sociálně-environmentální projekt je zaměřen na vytvoření pracoviště pro lidi se zdravotním postižením. Ti se zde mohou uplatnit a navýšit či získat pracovní zkušenosti v bezpečném prostředí sociálního družstva za podpory a využití pracovníků se zkušenostmi z podporovaného zaměstnávání. Je vypracovaná PESTLE analýza, jež je zaměřena na lokalitu, kde by měl být projekt uskutečněn. Není ale vytvořen vyčerpávající seznam všech faktorů, neboť vlivy, které jsou velmi důležité pro daný podnik, nemusí mít významnou váhu v jiném prostředí. Pomocí Porterova modelu pěti sil je zpracované oborové kolí firmy a pomocí SWOT analýzy jsou určeny a pojmenovány silné a slabé stránky projektu, opomenuty nezůstaly ani hrozby a příležitosti.

Největší část praktické části je věnována financování Projektu kompostárny. Jsou představeny možnosti financování ze zdrojů Evropských strukturálních fondů a z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Projekt se zabývá i dalším financováním a tím, z jakých zdrojů lze získat příjmy, jak jsou rozděleny výdaje a jak je rozplánován cash flow.

Jedním z cílů práce bylo zmapovat možnosti zaměstnání lidí se zdravotním postižením na trhu práce, a to jak na trhu chráněném, tak na trhu otevřeném. Není ambicí určit, zda je lepší otevřený nebo uzavřený trh práce, protože by mělo být výsostným právem daného člověka mít možnost volby. Možným způsobem může a měl by být i postupný přechod, kdy si člověk osvojí určité dovednosti v bezpečném prostředí a ty uplatní ve většinové společnosti v běžném zaměstnání. I proto jsem navrhl projekt, který je zaměřený nejen environmentálně, ale i sociálně. Podařilo se zmapovat a naplánovat jednotlivé činnosti a finanční toky, které by měly vést k založení fungujícího sociálního družstva, kde bude zaměstnáno v omezené časové délce více než 50 % lidí se zdravotním postižením.

## 10 Literatura

DOLEŽAL Rudolf a VITÁKOVÁ Marie, *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – příručka pro zaměstnavatele k projektu OPR LZ 3.1. „aktivizační a vzdělávací centrum“*. Brno: Paido, 2007, 125 s. ISBN 978-80-7315-143-0

FISCHER, Slavomil a Jiří ŠKODA. *Speciální pedagogika: edukace a rozvoj osob se somatickým, psychickým a sociálním znevýhodněním*. Vyd. 1. Praha: Triton, 2008, 205 s. ISBN 978-80-7387-014-0.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1

HALÁSKOVÁ, Renáta, *Základy ekonomie*, Ostrava, Ostravská univerzita, 2008, 264 s. ISBN 80-73681-38-2

HAMADOVÁ, Petra, Lea KVĚTOŇOVÁ-ŠVECOVÁ a Zita NOVÁKOVÁ. *Oftalmopedie: texty k distančnímu vzdělávání*. 2. vyd. Brno: Paido, 2007, 125 s. ISBN 978-80-7315-159-1.

JANKOVSKÝ, Jiří. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením: somatopedická a psychologická hlediska*. 2. vyd. Praha: Triton, 2006, 173 s. ISBN 80-7254-730-5.

JESENSKÝ, Ján. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1995, 159 s. ISBN 80-7066-941-1

KOHOUTEK, Rudolf a Jaroslav ŠTĚPANÍK. *Psychologie práce a řízení*. Brno: CERM, 2000, 223 s. ISBN 80-214-1552-5.

LEČBYCH, Martin. *Psychologické aspekty podporovaného zaměstnávání u lidí s mentálním postižením*, Olomouc: 2006. Rigorózní práce



MARKOVÁ, Eva, Martina VENGLÁŘOVÁ a Mira BABIAKOVÁ. *Psychiatrická ošetrovatelská péče*. Praha: Grada, c2006, 352 s. Sestra (Grada). ISBN 80-247-1151-6.

NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.

OPATŘILOVÁ, Dagmar a Dana ZÁMEČNÍKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005, 132 s. ISBN 80-210-3718-0

PORTER, Michael E. *Konkurenční strategie: Metody pro analýzu odvětví a konkurentů*. Praha: Victoria Publishing, 1994, 15, 403 s. ISBN 80-85605-11-2.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009, 170 s. ISBN 978-80-7392-094-4.

SVOBODA, Mojmir, ČEŠKOVÁ, Eva a Hana KUČEROVÁ, 2006. *Psychopatologie a psychiatrie: pro psychology a speciální pedagogy*. Vyd. 1. Editor Mojmir Svoboda. Praha: Portál, 317 s. ISBN 80-736-7154-9.

ŠTRÉBLOVÁ, M. *Pracovní a sociální rehabilitace zrakově postižených v ČR*. Hradec Králové: PF, 2003.

ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, 178 s. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 80-7178-506-7

VÍTKOVÁ, Marie. *Somatopedické aspekty*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Brno: Paido, 2006, 302 s. ISBN 80-7315-134-0.

VITÁKOVÁ, Petra. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9.

## Internetové zdroje

Autor neznámý. *Jak se stát oprávněnou osobou pro nakládání s odpady* [online]. [cit. 18. 3 .2015]. Dostupné z:

[http://www.kompostuj.cz/fileadmin/1\\_Bioodpad\\_a\\_kompostovani/Vime\\_jak/jak\\_se\\_stat\\_o\\_pravnenou\\_osobou\\_pro\\_nakladani\\_s\\_odpady.pdf](http://www.kompostuj.cz/fileadmin/1_Bioodpad_a_kompostovani/Vime_jak/jak_se_stat_o_pravnenou_osobou_pro_nakladani_s_odpady.pdf)

Autor neznámý. Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů [online]. [cit. 25.2 .2013]. Dostupné z: <http://www.uzis.cz/cz/mkn/index.html>

Autor neznámý. *Požadavky nestátních neziskových organizací do programového prohlášení vlády ČR*. [online]. [cit. 7. 6 .2014]. Dostupné z:

[www.icmcr.cz/DOC/DOC.../270\\_Pozadavky\\_NNO\\_pro\\_Vladu\\_CR.doc](http://www.icmcr.cz/DOC/DOC.../270_Pozadavky_NNO_pro_Vladu_CR.doc)

Autor neznámý. *Schizofrenie, psychóza a duševní onemocnění*. [online]. [cit. 13. 7 .2014].

Dostupné z: <http://www.greendoors.cz/schizofrenie-psychoza-a-dusevni-onemocneni>

Autor neznámý. *Zlepšení duševního zdraví obyvatelstva. Na cestě ke strategii duševního zdraví pro Evropskou unii*. [online]. [cit. 19. 8 .2012]. Dostupné z

:[http://ec.europa.eu/health/archive/ph\\_determinants/life\\_style/mental/green\\_paper/mental\\_gp\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/health/archive/ph_determinants/life_style/mental/green_paper/mental_gp_cs.pdf)

ANDRÝSKOVÁ A KOL. *Pracovní rehabilitace v regionálních sítích spolupráce*.

[online]. [cit. 11. 1. 2014] Dostupné z:

[http://rap.pracovnirehabilitace.cz/uploads/File/Pracovni%20rehabilitace%20v%20regionálních%20sítích%20spoluprace\\_ochrana%20EDOST.pdf](http://rap.pracovnirehabilitace.cz/uploads/File/Pracovni%20rehabilitace%20v%20regionálních%20sítích%20spoluprace_ochrana%20EDOST.pdf)

ANDRÝSKOVÁ A KOL. *Některé aspekty financování pracovní rehabilitace*. [online].

[cit. 11. 1. 2014] Dostupné z:

<http://rap.pracovnirehabilitace.cz/uploads/File/Nektere%20aspekty%20financovani%20pracovni%20rehabilitace.pdf>

CIMERA, R.E. *Supported versus sheltered employment: Cumulative costs, hours worked, and wages earned. Journal of Vocational Rehabilitation* [online]. 2011. [cit. 9. 10. 2013]. Dostupné z:

<http://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr556>

GALVAS, M. *K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce* [online]. 2012. [cit. 15. 05. 2014]. Dostupné z:

<http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/galvas.html>

JOUZA, L. *Zaměstnání zdravotně postižených osob* [online]. [cit. 8. 12. 2014]. Dostupné z: <http://www.ihned.cz/attachment2.php?id=11290270&security=su3458BCDHJKLNjkl6PWbcfghpqx19Rm>

LATIMER, E.A. *Economic impacts of supported employment for persons with severe mental illness. Canadian Journal of Psychiatry*, [online]. 2001. [cit. 9. 10. 2014]. Dostupné z: <http://europepmc.org/abstract/med/11526805>

VEČEŘOVÁ, J. *Zahrady pro tělesně postižené* [online]. [cit. 4. 4. 2013]. Dostupné z: <http://zahradysmyslu.euweb.cz/stazeni/zahradyTPpdf/rozdeleni.pdf>

## **Právní předpisy**

Listina základních práv a svobod ve znění zákona č. 162/1998 Sb.

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích.

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

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Zákon č. 156/1998 Sb., o hnojivech.

Zákon č. 86/2002 Sb., o ochraně ovzduší.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

Zákon č. 185/2001 Sb., o odpadech.

Zákon č. 100/2001 Sb., o posuzování vlivů na životní prostředí.

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

Zákon č. 254/2001 Sb., o vodách.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

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

## 11 Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CNS	Centrální nervový systém
DPH	Daň z přidané hodnoty
EU	Evropská unie
CHPM	Chráněné pracovní místo
IČ	Identifikační číslo
ILO	Mezinárodní organizace práce
IQ	Inteligenční kvocient
MČ	Městská část
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OPS	Obecně prospěšná společnost
OS	Občanské sdružení
OSN	Organizace spojených národů
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PZ	Podporované zaměstnávání
USD	Americký dolar
ÚP	Úřad práce
WHO	Světová zdravotnická organizace
ZPS	Změněná pracovní schopnost