

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Katolická teologická fakulta

Katedra pastorálních oborů a právních věd

Stanislav Mrázek

**ZAČLEŇOVÁNÍ LIDÍ TĚLESNĚ POSTIŽENÝCH NEBO
S KOMBINOVANÝM POSTIŽENÍM DO PRACOVNÍHO PROCESU -
SITUACE NA ÚZEMÍ HL. M. PRAHY**

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Dr. Vojtěch Eliáš

PRAHA 2008

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a v seznamu literatury a pramenů uvedl veškeré informační zdroje, které jsem použil.

V Praze dne 21.4.2008

OBSAH

ÚVOD	4
1 PRÁCE A JEJÍ VÝZNAM.....	6
1.1 PRÁCE V BIBLI	6
1.2 CÍRKEVNÍ DOKUMENTY	7
1.3 VYBRANÉ POHLEDY PSYCHOLOGIE	9
1.3.1 <i>Teorie smyslu života</i>	9
1.3.2 <i>Teorie potřeb</i>	10
1.4 POHLED SOCIÁLNĚ-EKONOMICKÝ	12
2 INSTITUCE ZABÝVAJÍCÍ SE ZAPOJENÍM HANDICAPOVANÝCH DO PRACOVNÍHO PROCESU A JEJICH PODPORA (NA ÚZEMÍ HL. MĚSTA PRAHY)	16
2.1 LEGISLATIVNÍ PODPORA	17
2.1.1 <i>Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna</i>	19
2.1.2 <i>Příspěvky pro zaměstnavatele</i>	19
2.2 FINANČNÍ ZDROJE	20
2.2.1 <i>Evropský sociální fond (ESF)</i>	21
2.2.2 <i>Prostředky ze státního rozpočtu České republiky a rozpočtu města</i>	22
2.3 PŘEHLED INSTITUCÍ (ROK 2007) NA ÚZEMÍ HL. M. PRAHY	23
2.3.1 <i>Právní forma</i>	23
2.3.2 <i>Struktura poskytovaných služeb</i>	24
3 DOBROVOLNICKÁ ČINNOST A PROFESNÍ KONZULTANTSKÁ ČINNOST	27
3.1 DOBROVOLNICKÁ ČINNOST	27
3.2 PROFESNÍ KONZULTANTSKÁ ČINNOST	29
3.3 MOTIVACE PRO PRÁCI SE ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝMI A JEJÍ KŘESŤANSKÉ ASPEKTY	32
3.4 CHARAKTERISTIKA „KLIENTA“ A ZAMĚSTNAVATELE	33
4 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ (PZ).....	36
4.1 HISTORIE PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	36
4.2 INSTITUCIONÁLNÍ USPOŘÁDÁNÍ A ZNAČKA PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	38
4.3 PRINCIPY PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	40
4.4 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V PRAXI	41
ZÁVĚR.....	44
PŘEHLED POUŽITÝCH ZKRATEK.....	46
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	47
SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH ZDROJŮ	49
SEZNAM PŘÍLOH	53
ANGLICKÁ ANOTACE	61

Úvod

Lidé, kteří hledají práci, většinou vědí, proč chtějí pracovat a co od práce očekávají. Někdo by rád dělal to, co ho baví a není pro něj nejdůležitějším kritériem, kolik peněz si vydělá. Pro někoho jsou peníze za vykonanou práci na předním místě, pro jiného se do popředí dostává snaha stát se užitečným a dostat se mezi lidi, poznat něco nového, v neposlední řadě využít svých zkušeností a znalostí. Jak se na práci dívají zdravotně postižení, co od ní očekávají, v jaké se nacházejí pozici, jaké možnosti v současné době mají, to jsou otázky, kterých bych se rád v této práci dotknul. Požadavky na vykonávanou práci musejí respektovat člověka se zdravotním postižením. Ten se musí sám nebo s pomocí druhých nejdříve zorientovat ve svých vlastních schopnostech a poté by je měl umět uplatnit jak při hledání zaměstnání, tak při práci samotné.

Jak se k otázce práce a jejímu významu staví katolická církev ve svém sociálním učení, nastíním v první kapitole této práce, jejíž součástí jsou také vybrané pohledy psychologie. V závěru první kapitoly věnuji prostor krátkému popisu ekonomických ukazatelů popisujících konkrétní situaci na trhu práce v naší společnosti, zejména pak v Hlavním městě Praze.

Ve druhé části se budu zabývat platným právním ukotvením organizací, které se zaměřují na lidi s handicapem, popíši služby prakticky umožňující přípravu na zaměstnání (či konkrétní pracovní pozici). Cílem nebude citovat paragrafy, z nichž fyzickým nebo právnickým osobám vyplývají různá práva nebo povinnosti, nýbrž půjde o základní přehled a v neposlední řadě ujasnění a sjednocení terminologie (včetně definic druhů postižení). Ze strany organizací poskytujících svým „klientům“¹ různé druhy služeb se pokusím o ucelený přehled těchto na území Hl. města Prahy působících a popíši jejich zdroje financování.

Po tomto přehledu institucí (resp. jejich služeb), které se problematikou začleňování handicapovaných do pracovního procesu zabývají, bych se rád ve třetí kapitole konkrétně zaměřil na ty, kteří jsou v těchto organizacích nějakým způsobem angažováni – zaměstnanci, dobrovolníci a „klienti“. Vnitřní prostředí organizace však neexistuje

¹ Jak jinak jednoslovně pojmenovat zdravotně postiženého tak, aby neztratil nic ze svého lidství a nic z osobního přístupu, je poněkud problematické. Jako neutrální, nicméně ne ideální, se jeví pojmenování „klient“, které budu v této práci používat.

izolovaně od okolního světa, ba právě naopak, je s ním poměrně ostře konfrontováno, proto nastíním možnosti a požadavky kladené na potenciální zaměstnavatele.

Úlohu podporovaného zaměstnávání, jako praktický příklad aplikace institucionalizovaného zapojování zdravotně postižených do pracovního procesu, popíši ve čtvrté kapitole. Lidé s postižením, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání odpovídající jejich individuálním zájmům, schopnostem i osobním možnostem, mnohdy pouze potřebují, aby jim druhý člověk pravidelně a po určitou dobu věnoval svůj čas. Tato zdánlivě prostá podmínka však v dnešním uspěchaném světě může být problémem číslo jedna. Agentury podporovaného zaměstnávání nabízejí kvalifikovanou pomoc prostřednictvím individuálního přístupu svých zaškolených pracovníků.

Tato práce si neklade za cíl vytvoření návodu, jak zapojit „prácechtivé“ s handicapem do běžného pracovního prostředí, spíše se pokusím popsat aktuální (rok 2007) stav naší metropole a nastínit možnosti, které různé instituce nabízejí. O vhodnosti konkrétních služeb (jako prostředků), jejich účinnosti, způsobech aplikace, konkrétních přístupech k různým druhům postižení se nezmíním jednak z důvodu, že by překročily rozsah této práce, ale také z důvodu nutnosti osobního přístupu ke každému „klientovi“ jakožto člověku s vlastním příběhem (se specifickými potřebami) a ten lze obecně popsat jen stěží.

1 Práce a její význam

K formulaci požadavků sociální nauky církve dochází v roce 1891, kdy Lev XIII. vydal encykliku *Rerum novarum* a postupem času dochází k hledání odpovědí na další otázky týkající se rozličných společenských problémů. První encykliky se zabývají především spravedlivým řešením dělnické otázky, v pozdějších encyklikách se rozšiřuje pohled na celý svět: na sociální spravedlnost, rozvoj a mír pro všechny národy.² Církvi jde v tomto hlásání o to, aby člověk v měnících se sociálních a hospodářských podmínkách života zůstal člověkem.³ Z těchto pohledů krystalizuje skutečnost, že lidská práce je klíčem k celému komplexu sociálních otázek.

Křesťanské sociální nauce, jako vědní disciplíně, však předcházela dlouholetá sociální praxe (péče o nemocné, potřebné apod.), která dále byla rozpracována na Druhém vatikánském koncilu (konstituce *Gaudium et Spes*), její současná podoba je výrazně ovlivněna velkým papežem Janem Pavlem II. (encyklika *Laborem exercens*, 1981). Sociální nauka církve, zejména její praxe, je reflektována mnohými lidmi, kteří se deklarují jako nevěřící. Je důležité si uvědomit, že sociální nauka církve, která vychází z interpretace Božího zjevení, se vyvíjí a je třeba ji aplikovat pro konkrétní prostředí a dobu, v níž se lidstvo nachází.

1.1 Práce v Bibli

Podle zprávy o stvoření jsou Adam a Eva reprezentanty lidstva, kterým Bůh svěřuje úkol, aby obdělávali a střežili zahradu v Edenu⁴ a tak pokračovali v Božím stvořitelství. Práce je zde chápána jako spolupráce muže a ženy s Bohem na zdokonalování viditelného stvoření.⁵ Důsledkem prvotního hříchu je však práce spojena s námahou.⁶ Proroci pak upozorňují na sociální nespravedlnost jako na něco, kde by člověk měl projevit svoji zodpovědnost.

² Srov. příloha č. 1.

³ Srov. NĚMECKÁ BISKUPSKÁ KONFERENCE: *Život z víry*, České Budějovice: Teologická fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, 2005, 290–292.

⁴ Gn 2,15.

⁵ Srov. Katechismus katolické církve, Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2001, čl. 378.

⁶ Gn 3,17–19.

Základní výzvy, které se objevují ve Starém zákoně a mají v sobě sociální rozměr:

- desakralizace přírody – svět není bohem ani prostorem plným bohů, ale je božím stvořením (Bůh je přítomný ve stvoření); když se na toto zapomíná, začíná se příroda drancovat,
- desakralizace politiky – Izraelité poslechli výzvu Boha a postavili se proti příkazům Faraóna; politika se nesmí zbožšťovat,
- desakralizace moci – král se začíná chovat jako Bůh, prorok mu říká, že není Bohem, že je jen člověk.

Práce jako Boží záměr je patrná v životě Ježíše Krista tak, jak nám ji zprostředkovávají evangelia a církevní tradice. Než Ježíš započal svou kazatelskou činnost, zřejmě vykonával tesařskou práci.⁷ Práce ve spojení s Ježíšem může být výkupná, neboť tím, že člověk snáší námahu práce ve spojení s Ježíšem Kristem, v jistém smyslu spolupracuje s Božím Synem na díle vykoupení. Práce může být prostředkem k posvěcení a pronikání pozemských skutečností Kristovým duchem.⁸

V Novém zákoně je sv. Pavlem zdůrazněno, že vyhýbání se práci a námaze není v souladu se záměrem Stvořitelovým, doslova říká: “Kdo nechce pracovat, ať nejí!”⁹ Člověk je povinen pracovat jak z příkazu Stvořitele, tak s ohledem na svou lidskou přirozenost. „Člověk musí pracovat pro bližní, zejména pro svou rodinu, ale také pro společnost, ke které patří, pro národ, jehož je synem nebo dcerou, pro celou lidskou rodinu, jejímž je členem, neboť je dědicem práce generací a současně tvůrcem budoucnosti (...)“¹⁰ I když je práce chápána jako povinnost člověka, skutečná lidská osoba by měla zůstat vždy nad ní, protože člověk, stvořený Boží obraz, má za povinnost být Bohu podobný nejen prací, ale i odpočinkem.

1.2 Církevní dokumenty

Jan Pavel II. v encyklice *Laborem exercens* zdůrazňuje význam práce samotné a spojitost práce s lidským subjektem. Práce je jednou ze známek, které odlišují člověka od ostatních tvorů, činnost ostatních tvorů nelze nazývat prací, jelikož je soustředěna jen na udržení

⁷ Mk 6,3.

⁸ Srov. KKC, čl. 2427.

⁹ 2 Te 3,10.

¹⁰ JAN PAVEL II.: Encyklika *Laborem exercens* O lidské práci, Praha: Zvon, 1991, čl. 16.

života. Práce tak v sobě nese zvláštní známku člověka a lidství.¹¹ Člověk je jako jediný ze všeho stvoření schopen práce, a tak současně vyplňuje svůj pozemský život, je stvořen k Božímu obrazu a zároveň je ustanoven, aby si podmanil zemi.¹² Člověk je od samého počátku povolán k práci a svou prací se podílí na díle Stvořitelově.

Pastorální konstituce o církvi v dnešním světě *Gaudium et spes* si také všímá, že si lidé chtějí prací nejen vydělávat na živobytí, ale také rozvíjet své osobní schopnosti a účastnit se hospodářského, sociálního, politického a kulturního života.¹³ Prací člověk zdokonaluje sám sebe. Mnohému se naučí, rozvíjí své schopnosti, a tak „má větší cenu pro to, co je, než pro to, co má. (...) Toto je tedy pravidlo pro lidskou činnost: aby byla podle Božího plánu a Boží vůle v souladu s pravým dobrem lidstva a ponechala člověku jako jedinci i jako členu společnosti možnost rozvíjet své povolání do plnosti.“¹⁴

Rostoucí úroveň hospodářská a technická s sebou přináší usnadnění práce nejrůznějšími moderními výrobními nástroji, v tomto procesu rozvoje přibývají nové druhy lidské práce. S těmito novými druhy na jedné straně vznikají mnohé příležitosti (např. možnost uplatnění zdravotně postižených ve fyzicky nenáročných profesích), ale na druhé straně se objevují i různá rizika. Úskalím může být jisté znehodnocení lidské činnosti v důsledku jejího možného nahrazování strojovou technikou.¹⁵ „ (...) často je vidáme jako lidi, kteří trpí urážením důstojnosti lidské práce, ať proto, že možnost dostat práci je – pod bičem nezaměstnanosti – omezená, ať proto, že hodnota práce i práv, jaká z ní vyplývají, zvláště práva na spravedlivou mzdu, na zabezpečení osoby pracujícího a jeho rodiny, bývá zlehčována.“¹⁶ Problém nezaměstnanosti je pak zvlášť bolestný tehdy, když jsou ním postiženi především mladí lidé, kteří po získání kvalifikace nemohou nalézt zaměstnání. Jejich upřímná vůle k práci, touha po seberealizaci, ochota přijmout vlastní odpovědnost za rozvoj společnosti zakouší trpké zklamání.¹⁷

Krátká stať v encyklice *Laborem exercens* je věnována osobám postiženým tělesně nebo duševně. Církev zdůrazňuje důstojnost osoby, která musí být za každé situace takovým

¹¹ Srov. LE 6.

¹² Gn 1,27–28.

¹³ Srov. DRUHÝ Vatikánský koncil: Pastorální konstituce o církvi v dnešním světě *Gaudium et spes*, (ze dne 7. prosince 1965), in: Dokumenty II. vatikánského koncilu, Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2002, čl. 9.

¹⁴ GS 35.

¹⁵ Pojmy „lidské zdroje“, „lidský kapitál“, kterými operuje personalistika a ekonomické teorie, evokují pojmutí člověka jako jeden z výrobních faktorů, který slouží k dosažení ekonomických záměrů firem.

¹⁶ LE 8.

¹⁷ Srov. LE 18.

lidem přiznávána, jelikož jsou plně lidskými subjekty. Nevýhody plynoucí z jejich postižení musejí být kompenzovány snadnějším přístupem k účasti na životě společnosti ve všech rozměrech. „Je nanejvýš nedůstojné člověka a je popřením společné lidské přirozenosti připouštět ke společenskému životu, a tedy i k práci, pouze osoby plně schopné, protože děje-li se to, páchá se závažná forma diskriminace: totiž diskriminace ze strany silných a zdravých vůči slabým a nemocným. Práce ve smyslu objektivním musí být i tady podřízena důstojnosti člověka, podmětu práce, a ne hospodářské výhodnosti.“¹⁸

1.3 Vybrané pohledy psychologie

Oblast psychologie se v některých svých teoriích pokouší odpovědět na otázky, které se týkají smyslu lidského bytí a motivů lidského jednání. Záměrně jsem pro tuto práci zvolil teorii smyslu života a teorii potřeb, protože se dotýkají tématu lidské práce a odpovídají na mnohé otázky pohledem svého oboru.

1.3.1 Teorie smyslu života

Psychologie v pojetí Viktora Emanuela Frankla se dívá na práci jako na možnost, jak naplnit život smyslem. V. E. Frankl rozvinul tzv. *logoterapii* jako psychoterapeutickou metodu, jež je založena na pojmu „Wille zum Sinn“, který se překládá jako „potřeba smyslu“, „orientace ke smyslu“, „touha po smyslu“ a znamená „touha člověka co možná nejsmysluplněji naplnit svou existenci“. Příklad se překládá P. Tavela „vůle ke smyslu“, který nejvíce vystihuje samotnou podstatu významu smyslu bytí pro vedení dobrého života.¹⁹

Vědomí smyslu dává sílu, život se tak stává snazším ve významu, že snadněji nese těžkosti, které život a práce každodenně nastolují. Každá situace v sobě nese nějaký smysl a je na člověku, jak se svou životní situací naloží. V. E. Frankl poukázal na to, že člověk může objevit smysl v životě trojím způsobem:

- 1) vykonáním činu (myšleno v sebezpřesahujícím činu konaném s ohledem na ostatní, pro někoho),
- 2) prožitím hodnoty (nejvyšší hodnotou, která může člověka obohatit, je láska),
- 3) v utrpení (promění-li ho člověk ve své morální vítězství).

¹⁸ LE 22.

¹⁹ Srov. TAVEL Peter: Smysl života podle Viktora Emanuela Frankla (Potřeba smyslu života. Přínos Viktora E. Frankla k otázce smyslu života.), Praha - Kroměříž: Triton, 2007, 17.

V. E. Frankl záměrně uvádí lidskou tvořivou činnost na první místo, protože si uvědomuje její důležitost nejen pro formování lidské osobnosti, ale také společnosti. Člověk překonává sám sebe tím, že chce něco tvořit a také tvoří. Činností má na mysli jakoukoliv činnost, všechno, co konáme, tj. práci, zájmy, sport apod. Tato snaha o tvořivou činnost je znakem celé existence lidstva. Smysl a hodnota práce pak spočívají ve významu pro jiného člověka a ne ve výkonu povolání jako takovém. Jakýkoliv čin, který je konán s ohledem na druhé, člověka přesahuje (transcenduje) a stává se opravdovým, tj. smysluplným. Teprve tehdy, když člověk jedná nad to, co mu káže jeho povolání, až tam začíná naplňující práce. Jinak řečeno, když se v konkrétním povolání projeví to, co tvoří specifickou existenci jedince, stává se práce smysluplnou. Nenahraditelnost, jedinečnost, neopakovatelnost spočívá v člověku, v tom, kdo a jak to dělá, ne v tom, co dělá. Existenciální význam smysluplné činnosti je zvláště viditelný v situaci, když je člověk nezaměstnaný.²⁰

V. E. Frankl, který prošel hrůzami koncentračního tábora, ze své zkušenosti dále potvrzuje, že tábor přežili většinou ti, kteří se orientovali na budoucnost. Člověk, který očekává naplnění něčeho v budoucnosti, má důležitý motiv, který ho vede dál, a to sice za tento „budoucí“ bod (musí být však reálný, přiměřený). „Bez pevného bodu v budoucnosti nemůže člověk vůbec existovat.“²¹

1.3.2 Teorie potřeb

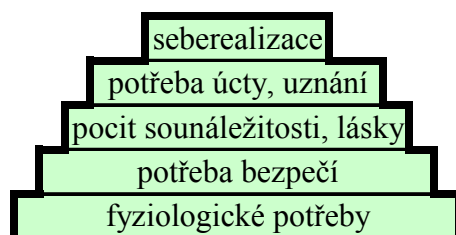
Jedním ze zakladatelů humanistického proudu v psychologii je americký psycholog Abraham Herold Maslow. Nejčastěji bývá uváděn jako autor hierarchie lidských potřeb, která je postavena na dvou základních předpokladech:

- a) motivace – naše potřeby závisí na tom, co již máme, dosud neuspokojené potřeby ovlivňují naše chování,
- b) hierarchie – naše potřeby jsou hierarchicky uspořádány dle významnosti, jakmile je jedna potřeba uspokojena, objevuje se jiná, která vyžaduje uspokojení.

²⁰ Srov. tamtéž 70–72.

²¹ Tamtéž 26.

Obrázek 1: Pyramida lidských potřeb²²



Tato teorie je významná pro svou jasnou strukturu, v rámci níž je možné odvodit základní motivy lidského jednání. Pokud nejsou potřeby určitého stupně v hierarchii dostatečně uspokojeny²³, další vzestupný krok nenastane.

Základními potřebami jsou potřeby fyziologické (potřeby lidského těla, jako je např. potřeba potravy, vody, kyslíku apod.). Lze říci, že člověk je nucen tyto potřeby naplňovat a jediný možný způsob k jejich zajištění je aktivní lidská činnost. Práce zde sehrává primární úlohu, jako způsob získávání obživy a prostředků pro zajištění těchto nezbytných potřeb.

Jsou-li základní fyziologické potřeby uspokojeny, motivují člověka potřeby další, jako potřeba jistoty a bezpečí (např. ochrana před tělesným poškozením, nemocí, ekonomickým strádáním apod.). Je-li zdraví dočasně či trvale poškozeno, umocňuje se potřeba pocitu bezpečí. V případě postižených se projevuje zvýšená citlivost na jakékoli nerovné zacházení, které je chápáno jako ohrožení.

Další potřebou v Maslowově hierarchii je potřeba být milován a milovat. Tyto potřeby se vztahují ke společenské povaze lidí a jejich potřebě sdružování a touze po přátelství, z čehož plyne, že pro její uspokojení člověk nutně potřebuje okolní společnost.

Potřeba úcty zahrnuje vědomí vlastního významu pro ostatní lidi (sebeúcta) a potřebu skutečného uznání od ostatních lidí (úcta druhých). Uznání musí být však pocíťováno jako oprávněné a zasloužené. Společně s potřebou seberealizace, jako potřeby člověka plně rozvinout svůj talent a schopnosti, tvoří vrchol pyramidy. Vykonává-li člověk jakoukoliv činnost, bytostně touží po její smysluplnosti, protože se má možnost v ní realizovat. Čím více práce postrádá smysl, tím více se vynořuje otázka smyslu lidského bytí.

²² DRAPELA J[...] Victor: Přehled teorií osobnosti, Praha: Portál, 2003, 137–142.

²³ Potřeba daného stupně nemusí být naplněna zcela.

Ověřováním smysluplnosti jsou různé formy uznání – důležitou formou uznání je i finanční ohodnocení, které však podle V. E. Frankla stojí níže, než potřeba vědomí smyslu. Uspokojování vyšších potřeb (estetických, duchovních) však může napomoci v mezních situacích lidského života, ve kterých je možnost uspokojování nižších potřeb omezena (např. v prostředí koncentračních táborů).

1.4 Pohled sociálně-ekonomický

Co se týče ekonomické prosperity, má ke křesťanskému sociálnímu učení nejbližší koncepce sociálního tržního hospodářství.²⁴ „Trh funguje efektivně jen v mravním prostředí, kde vládne alespoň elementární spravedlnost a poctivost, kde existuje základní společenská shoda v chápání dobra a zla a shoda v pojetí lidské osoby a jejího místa ve společnosti.“²⁵ Blahobyt v materiálním smyslu je spíše tím, co nám může být přidáno, pokud se držíme mravních principů, jež nám byly dány pro všechny oblasti života.

Ekonomie obecně lidi rozděluje na ty, kteří práci mají (zaměstnaní), dále ty, kteří jsou bez práce (z důvodu většího počtu uchazečů a nižšího počtu pracovních míst), kteří však práci aktivně hledají (nedobrovolná nezaměstnanost) a ty, kteří práci nemají, ale kteří ji ani aktivně nehledají a dávají přednost volnému času (dobrovolná nezaměstnanost). Ať jsou ekonomické ztráty způsobené nezaměstnaností jakkoli vysoké, nevyjadřuje propočítávání ztracených peněz odpovídajícím způsobem lidské, sociální a psychologické škody, které přinášejí období dlouhodobé nedobrovolné nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se obecně dělí na:

- frikční – lidé kteří hledají zaměstnání po absolvování školy a stěhují se za prací do jiného města (Hl. město Praha je zdrojem takových příležitostí),
- strukturální – díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí,
- cyklická – spojená s cyklickým vývojem ekonomiky.

Je zřejmá potřeba a význam práce, její prospěšnost nejen pro toho, kdo ji vykonává, ale pro společenství jako takové. Osoby zdravotně postižené (ZP) se v reálném životě a i na trhu práce setkávají s větším množstvím překážek a omezeními, než lidé zdraví.

²⁴ Srov. Pokoj a dobro, Praha: Sekretariát české biskupské konference, 2000, čl. 17.

²⁵ Tamtéž 21.

Tabulka 1: Trh práce (stav k 31.12.2007), neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa²⁶

Rok	Míra registrované nezaměstnanosti (%)	Neumístění uchazeči o zaměstnání					Volná pracovní místa	
		celkem	z toho				celkem	z toho pro občany se zdravotním postižením
			ženy	občané se zdravotním postižením	absolventi škol	s nárokem na podporu v nezaměstnanosti		
2003	10.31	542 420	272 498	71 806	54 217	189 479	40 188	1 587
2004	¹⁾ 9.47	541 675	276 254	74 672	47 260	143 236	51 203	1 704
2005	8.88	510 416	265 631	75 316	38 545	141 753	52 164	1 802
2006	7.67	448 545	238 713	71 318	31 955	129 882	93 425	3 170
2007	5.98	354 878	191 150	65 216	22 680	112 675	141 066	4 568

¹⁾ od roku 2004 změna metodiky výpočtu; údaj za rok 2004 v původní metodice: 10,33 %

Nízké vzdělání i zdravotní postižení významně zvyšují riziko nezaměstnanosti. Podle studie J. Vyhlídala a P. Mareše se vliv zdravotního postižení na úspěšnost na trhu práce změnil. Mírně se zvyšuje míra nezaměstnanosti u osob s lehčím zdravotním postižením, ale zároveň klesá míra nezaměstnanosti u osob s těžším zdravotním postižením. Dále také vyvozují závěr, že přítomnost zdravotního postižení vede k dlouhodobé nezaměstnanosti méně často než nízké dosažené vzdělání. To znamená, že ZP jsou schopni najít nové zaměstnání snáze než osoby s nejvýše základním vzděláním. Ze závěrů studie rovněž vyplývá, že osoby s těžším zdravotním poškozením trh práce zpravidla zcela opouštějí poté, co je jim přiznán plný invalidní důchod.²⁷

„Občané se zdravotním postižením a jejich rodiny tvoří již nyní značnou část společnosti a podílejí se jistou měrou na tvorbě HDP²⁸. Se započítáním veřejných služeb primárně orientovaných na tuto uživatelskou skupinu se jedná o segment, jenž se bude do budoucna rozvíjet a vytvářet stále větší část HDP. Konečným cílem je tak rozvoj vnímání skupiny občanů se zdravotním postižením jako neopominutelné části společnosti, která je významným přínosem pro její další rozvoj.“²⁹

²⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí, URL: <http://www.mpsv.cz/cs/>, (18.2.2008).

²⁷ VYHLÍDAL Jiří, MAREŠ Petr: Mění se rizika a šance na trhu práce. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha - Výzkumné centrum Brno, 2006, 58 a 67.

²⁸ Hrubý domácí produkt je celková peněžní hodnota statků a služeb vytvořená za dané období na určitém území. Tento ukazatel se používá v makroekonomii pro určování výkonnosti ekonomiky států.

²⁹ Úřad vlády České republiky, sekretariát Vládního výboru pro zdravotně postižené občany: Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009, Praha: [b.n.], 2005, 41.

Trh práce Hlavního města Prahy

Hlavní město Praha jsem v této práci zvolil záměrně, jelikož v tomto městě již několik let žiji, přicházím zde do styku se ZP mnohem častěji, než v městech jiných a také jsem zde byl osloven a spolupracuji s občanským sdružením Asistence, které má dlouholeté zkušenosti se ZP. Toto teritoriální vymezení umožní lépe a konkrétněji popsat problematiku začleňování ZP do pracovního procesu.

Hlavní město Praha oproti jiným městům v České republice má následující specifika:

- soustřeďuje velký počet firem a organizací, které mají své sídlo na území hlavního města,
- fyzicky však na území Prahy působí především centrály, ředitelství a správní útvary, zatímco výkonné složky jsou často rozptýleny po celé ČR,
- nadprůměrná je koncentrace bank, finančních, obchodních a servisních institucí,
- výrazně vyšší je podíl zahraničních firem a jejich filiálek,
- Praha vstřebává výraznou část turistického ruchu ČR, čemuž odpovídá koncentrace pohostinských, stravovacích a servisních firem a sítí,
- je sídlem centrálních a ústředních úřadů a státních institucí, které zaměstnávají vysoký počet osob.

Obyvatelstvo Hl. města Prahy představuje zhruba 11 % (v absolutní hodnotě cca 1,2 mil.) z celkového počtu obyvatel ČR. Praha je současně největším městem v ČR a druhé největší město Brno má ve srovnání s Prahou jen cca třetinu obyvatel.³⁰ Praha s charakterem velkoměsta má nejméně 700 tis. osob ekonomicky aktivních a v posledních letech se profiluje jako moderní obchodní a správní centrum ČR. Ekonomické prostředí je charakterizováno růstem provozních i životních nákladů, postupně předpokládaným nárůstem poptávky po specializovaných službách a činnostech. Patří sem zejména služby spojené s administrativou a obchodem.

³⁰ Český statistický úřad – Hlavní město Praha, URL: http://www.czso.cz/xa/edicniplan.nsf/o/13-1111-04-2003-v__zmeny_celkoveho_poctu_obyvatel, (11.2.2008).

Tabulka 2: Struktura uchazečů o práci a volných pracovních míst, Hl. město Praha³¹

Rok	Ekonomicky aktivní obyv.	Nezaměstnaní celkem	Nezaměstnaní ZP	Podíl nezam. ZP ze všech uchazečů	Počet volných míst	% míra nezaměstnanosti
2003	640 000	25 448	3 137	12.33%	8 482	3.8%
2004	681 090	26 727	3 100	11.60%	13 879	3.6%
2005	692 966	24 571	2 890	11.76%	12 520	3.2%
2006	720 113	21 364	2 392	11.20%	16 067	2.7%
2007	731 875	17 363	2 130	12.27%	28 573	2.2%

Z výše uvedených tabulek je zřejmé, že nezaměstnanost v Praze se v současné době pohybuje nad 2 % a nejen Hl. město Praha, ale celá Česká republika se v roce 2007 nacházela v expanzi (o tom zejména svědčí počet volných míst, který se oproti r. 2006 téměř zdvojnásobil). Absolutní počet nezaměstnaných ZP sice klesá, ale celkový počet zaměstnaných v Praze se zvyšuje rychlejším tempem, než počet zaměstnaných ZP. Důvodem vytěšňování ZP z volného trhu práce je mj. vliv rostoucích kvalifikačních požadavků a požadavků na intenzitu a flexibilitu práce.³²

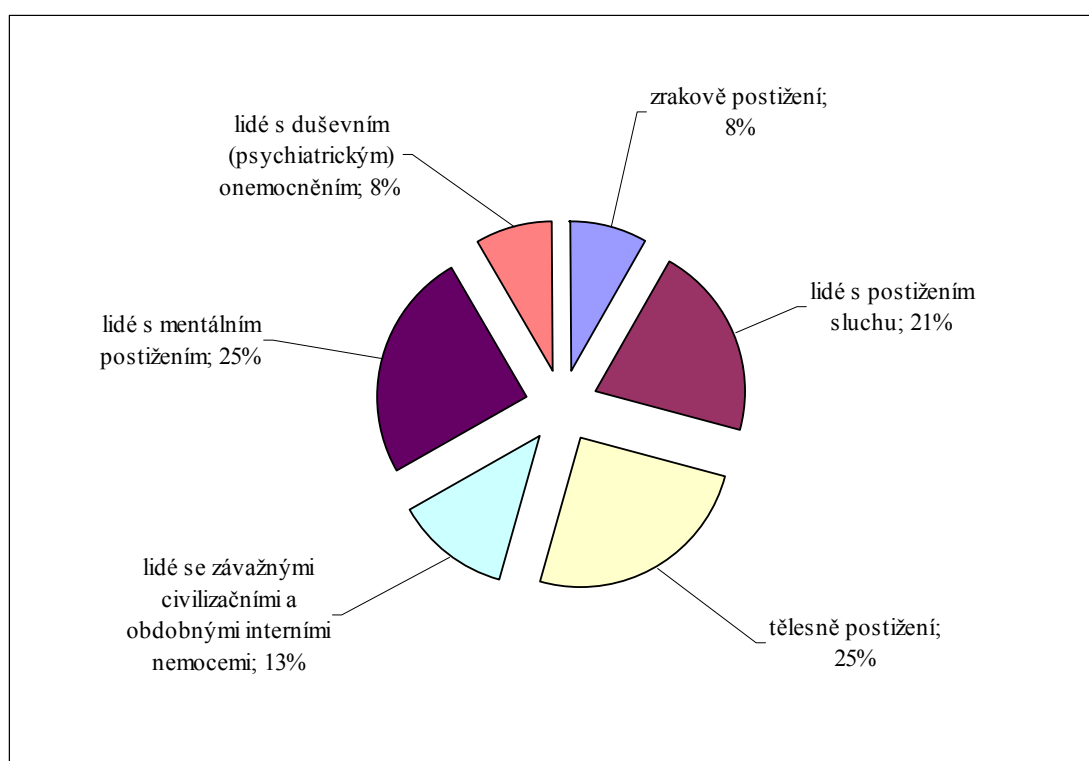
³¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí – Statistiky nezaměstnanosti, URL: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, (18.2.2008).

³² RYCHTÁŘ Karel (a kol.): Analýza postavení zdravotně postižených občanů na volném a chráněném trhu práce v Praze, in: Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026 - Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy, Praha: [b.n.], 2007, 115–116, URL: <http://www.praceprozp.cz/files/editor/File/sbornik-analyz-026.pdf>, (31.3.2008).

2 Instituce zabývající se zapojením handicapovaných do pracovního procesu a jejich podpora (na území Hl. města Prahy)

Vláda, stát a jejich instituce se profilují jako ty, jejichž cílem je naplnit pracovní potenciál desítek tisíc ZP.³³ Při práci se zdravotně postiženými je možné se setkat s pojmy, které se jinak než ve spojitosti s touto problematikou nevyskytují. V současné době existuje řada organizací, které poskytují nejrůznější formy služeb a tak si „klient“ může zvolit, zda využije těchto služeb v celém rozsahu, jak je organizace poskytuje, nebo zda využije pouze jejich určitou část (např. poradenství) a sám se pouští do hledání práce, zajišťování komunikace s úřady apod. Možnosti organizace jsou limitovány zkušenostmi jejich zaměstnanců a finančními prostředky, které mají vyhrazeny pro rozvoj své činnosti.

Obrázek 2: Struktura postižených v ČR³⁴



Záměrně se v rozsahu této práce zabývám jen organizacemi působících na území Hl. města Prahy, které se specializují na poskytování služeb osobám tělesně postiženým a osobám s postižením kombinovaným. Tělesná postižení mohou být vrozená (vznikla geneticky,

³³ Úřad vlády České republiky, sekretariát Vládního výboru pro zdravotně postižené občany: Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 - 2009, Praha: [b.n.], 2005, 21–25.

³⁴ NOVOSAD Libor: Základy speciálního poradenství (struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním), Praha: Portál, 2000, 16.

v průběhu nitroděložního života, během porodu či krátce po něm) nebo získaná (způsobena úrazem, chorobami), vždy se jedná o porušení motoriky. Jedná se o dlouhodobý nebo trvalý stav.

Kombinované postižení je takové, kdy je jedinec postižen současně dvěma nebo více vadami. V našem případě jde o postižení buď čistě tělesné³⁵ anebo tělesné a některé další (duševní, mentální, sluchové, zrakové apod.), převážně mentální. Odhaduje se, že v České republice žije asi 1,2 mil. ZP (struktura viz obrázek č. [2]), to jest každý devátý až desátý občan ČR. Je nutné si však uvědomit, že takové statistiky nejsou zpracovány komplexně, ale sestavují se z dat ze školských, sociálních a zdravotnických zařízení. Při posuzování zdravotního stavu by se mělo ke každému člověku přistupovat jednotlivě (což statistiky zachytit nemohou), proto výše uvedený počet je spíše minimální hodnotou.

2.1 Legislativní podpora

Podle zákona o zaměstnanosti³⁶ je zakázána při uplatňování práva na zaměstnání jakákoliv forma diskriminace. Zákon konkrétně hovoří o tzv. přímé a nepřímé diskriminaci z důvodu pohlaví, rasového, etnického, sociálního původu, zdravotního stavu, náboženství či víry a další. Za přímou diskriminaci se považuje jednání, kdy je s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání, které znevýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné, za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního stavu se považuje i odmítnutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby konkrétní ZP měla přístup k zaměstnání (§ 4).

Podle zákona o zaměstnanosti je ZP klasifikována jako fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána plně invalidní, částečně invalidní, nebo která je rozhodnutím úřadu práce uznána zdravotně znevýhodněnou. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění (§ 67). Orgánem, který posuzuje poskytnutí dávek nebo mimořádných výhod, je úřad práce v místě trvalého bydliště dotyčné fyzické osoby. Tyto

³⁵ Informační centrum pro mládež – Klasifikace tělesného postižení, URL: <http://www.icm.cz/klasifikce-telesneho-postizeni>, (11.2.2008).

³⁶ 435/2004 Sb., Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, URL: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004, (12.1.2008).

úřady mohou nařídít zdravotní vyšetření, ale také posuzovat obdržené informace ze zdravotního vyšetření (§ 8–9).

Obecně lze poskytované sociální služby a sociální péči rozlišovat podle toho, zda souvisejí s umístěním „klientů“ v zařízení s pobytem (např. ústavy sociální péče, chráněná bydlení, bezbariérové byty, stacionáře) nebo zda jde o podporu jejich schopností žít co nejdéle v přirozeném prostředí.

Zákon o sociálních službách³⁷ mj. definuje stupně závažnosti postižení, které vyžadují pomoc jiné fyzické osoby (§ 8), dále vyčísluje výše příspěvků na tyto osoby (§ 11 a další) a zároveň vyžaduje kontrolu využívání příspěvku ze strany obecního úřadu (§ 29). Sociální služby zahrnují:

- a) *sociální poradenství* (základní a odborné sociální poradenství osobám v nepříznivé sociální situaci potřebné k řešení jejich situace),
- b) *služby sociální péče* (mají zajistit fyzickou a psychickou soběstačnost osob; jsou jimi např. osobní asistence, pečovatelská služba, denní stacionáře, domovy pro seniory a další),
- c) *služby sociální prevence* (napomáhají zabránit sociálnímu vyloučení osob; jsou jimi např. raná péče, azylové domy, sociálně terapeutické dílny a další).

Zákon o zaměstnanosti popisuje teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost ZP jako činnost, jež zahrnuje: pracovní rehabilitaci, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy (§ 71). ZP mají právo na *pracovní rehabilitaci*³⁸, kterou zajišťuje úřad práce nebo může pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou osobu (právníckou či fyzickou). Cílem pracovní rehabilitace je získat a udržet vhodné zaměstnání pro ZP. Na tuto rehabilitaci mají nárok také ZP, které nejsou registrovány na úřadu práce jako uchazeči (§ 69). Náplň rehabilitace se připravuje každému člověku „na míru“ – tvoří se tzv. individuální plán pracovní rehabilitace včetně časového harmonogramu. Obsahem rehabilitace může být jak poradenská činnost, praktická a teoretická příprava k práci, zprostředkování zaměstnání, tak praxe na pracovišti. *Přípravou k práci* se rozumí činnost směřující k zapracování ZP na vhodné

³⁷ 180/2006 Sb., Zákon ze dne 14. března 2006 o sociálních službách, URL:

<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb06108&cd=76&typ=r>, (11.2.2008).

³⁸ Je potřeba si uvědomit, že ucelenou rehabilitaci tvoří rehabilitace léčebná, sociální, pedagogická a pracovní. Všechny čtyři jsou velmi úzce propojeny a vzájemně se prolínají. Současné pojetí rehabilitace není již vnímáno jako výhradně zdravotnická aktivita, ale jako interdisciplinární obor. Jejím smyslem a cílem je umožnit ZP žít aktivní život ve společnosti, pomáhat jim posílit fyzické, mentální a sociální dovednosti.

pracovní místo. Příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců (§ 72). *Rekvalifikace* je uskutečňována na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, může být prováděna i u zaměstnavatele, a spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace uchazeče (§ 109–110).

2.1.1 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro ZP na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, kde je zaměstnáno nejméně 60 % zaměstnanců ZP (§ 76).³⁹

2.1.2 Příspěvky pro zaměstnavatele

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců (v průměrném ročním přepočtu), mají povinnost zaměstnávat 4% ZP (tzv. povinný podíl). Tento povinný podíl lze splnit třemi způsoby:

- 1) zaměstnáváním ZP v pracovním poměru (obory činnosti, které mohou tyto osoby vykonávat jsou např. kovovýroba, kancelář, knihařství, apod.),
- 2) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností nebo od ZP, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance,⁴⁰
- 3) odvodem do státního rozpočtu.

Všechny výše uvedené způsoby mohou zaměstnavatelé kombinovat (§ 81).

Při zaměstnání povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením zaměstnavatel ušetří jinak povinné výdaje do státního rozpočtu, dále z hlediska daňového má jisté daňové úlevy⁴¹, jako např. odpočet částky od vypočtené daně z příjmů za zdaňovací období. Další finanční příspěvky lze získat od úřadu práce (na základě zákona o zaměstnanosti), většinou

³⁹ Rozdíl mezi chráněnou pracovní dílnou a sociálně terapeutickou dílnou je ten, že se většinou za práci v chráněné pracovní dílně vyplácí minimální mzda, zatímco v sociálně terapeutické se mzda nevyplácí (zaměřena spíše na výchovnou, vzdělávací, rehabilitační a poradenskou péči).

⁴⁰ Náhradní plnění – přehled oborů a firem, URL: <http://www.nahradniplneni.cz/firmy.html>, (11.2.2008).

⁴¹ 586/1992 Sb., Zákon ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů, URL: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/>, (5.2.2008).

se však jedná o *nenárokové*, tzn. záleží na posouzení jednotlivých úřadů práce, zda příspěvek poskytnou. Těmito příspěvky jsou: příspěvek na zapracování (§116), příspěvek na dopravu zaměstnanců (§115), příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa (§75), příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny (§76), příspěvek na podporu zaměstnávání ZP (§78) a další. Při zaměstnávání ZP platí stejné podmínky výpovědi jako u lidí bez postižení, lze s nimi sjednávat smlouvu na dobu určitou, mají stejnou zkušební dobu jako osoby bez postižení. Je zde pouze povinnost zaměstnavatele nahlásit ukončení pracovního poměru ZP danému úřadu práce.

2.2 Finanční zdroje

Na problematiku financování organizací, které se zabývají zapojováním ZP do běžného pracovního procesu, je nutno pohlížet jako na problematiku typického vícezdrojového financování. Organizace pro svoji činnost využívají vlastní zdroje (příspěvky členů, výnosy z vlastní činnosti apod.), sponzorské dary a dále mohou požádat o dotaci ze státního rozpočtu nebo z rozpočtu obce. Na tyto dotace není právní nárok a jejich poskytování se řídí předem stanovenými podmínkami. Takové financování neumožňuje organizacím systematické plánování⁴², což se může projevat v nesystematičnosti nabízených služeb. Nabízejí se pouze takové služby, na které jsou přiděleny dotace, bez ohledu na širší koncepční souvislosti. Mezi neziskovými organizacemi tak panuje určitá rivalita, která vyplývá z boje o získání finančních prostředků. Celkově je však vzájemná spolupráce nezbytná, zvláště funkční spolupráce při hledání řešení pro konkrétního „klienta“ a jeho situaci. Organizace musejí být tzv. finančně otevřené, tzn. že by měly být v kterémkoliv okamžiku schopny prokázat, že získané peníze z fondů, grantů a od dárců jsou používány v souladu s jejich pravidly.

⁴² Tzv. fundraising - vytvoření plánu získávání prostředků pro činnost. Nejběžnější metody fundraisingu jsou: osobní návštěvy, telefonní kontakt, poštovní styk, žádosti o grant, inzerce ve sdělovacích prostředcích, veřejné dobročinné akce apod.

2.2.1 Evropský sociální fond (ESF)

ESF je určen na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím investic do lidských zdrojů, vzdělání, podpory zaměstnanosti, podnikání a vyrovnávání příležitostí v přístupu na trh práce. ESF v ČR existuje již druhé období, proto je nyní členěn na období 2004–2006, tzv. staré období a 2007–2013, tzv. nové období. Během tzv. starého období bylo podpořeno více než 2 600 projektů za téměř 15 mld. Kč.⁴³

Hlavní město Praha je z hlediska čerpání prostředků z fondů EU v jiné situaci, než jsou ostatní kraje v ČR. Protože pražský region svou výkonností přesahuje průměr EU, jsou prostředky ze strukturálních fondů poskytovány na jiné aktivity, než je tomu ve zbytku republiky, a také jich je celkově méně.

ESF podporuje:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

*Operační program Praha – Adaptabilita*⁴⁴ (OPPA) – je jeden z programů v České republice, který bude v období let 2007–2013 využívat prostředky ESF. Globálním cílem OPPA je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. OPPA se proto zaměřuje na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení, má celkem čtyři samostatné věcné oblasti, v rámci kterých mohou projekty získat podporu. Tyto oblasti jsou v návaznosti na předpisy EU nazývány jako „prioritní osy“. Platí, že projekt může být podpořen pouze v rámci jedné prioritní osy. Pro organizace zabývající se ZP stojí za zmínku osa druhá.

⁴³ Ministerstvo práce a sociálních věcí – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, URL: <http://www.mpsv.cz/cs/4449>, (25.2.2008).

⁴⁴ Magistrát Hlavního města Prahy – Operační program Praha – Adaptabilita, URL: <http://magistrat.praha-mesto.cz/Dotace-a-granty/EU/Fondy-2007-2013/area9535>, (11.2.2008).

Prioritní osa 2 – Podpora vstupu na trh práce

Specifickým cílem této prioritní osy je zlepšení dostupnosti zaměstnání pro znevýhodněné osoby a zvýšení jejich účasti na trhu práce. Tento cíl je naplňován podporou projektů zaměřených na začleňování znevýhodněných osob, mezi které patří lidé ohrožení sociálním vyloučením nebo osoby sociálně vyloučené, osoby s nedokončeným vzděláním, osoby se zdravotním znevýhodněním, příslušníci menšin apod. Projekty mohou spočívat buď v přímé práci se znevýhodněnými nebo se mohou zaměřit na zvýšení kvality podpůrných služeb určených pro znevýhodněné, tj. mohou být zaměřeny na vzdělávání pracovníků a případný další rozvoj organizací, které se znevýhodněnými pracují. Podpora dále směřuje do vytváření specifických podmínek na pracovišti pro znevýhodněné osoby a na realizaci opatření proti diskriminaci v přístupu na trh práce (prosazování rovných příležitostí žen a mužů, skupin z odlišného sociokulturního prostředí apod.). Na Podporu vstupu na trh práce je určeno přibližně 29 % celkových prostředků OPPA, vyjádřeno absolutní částkou, jedná se o cca. 37 mil. EUR a o tyto prostředky je možno žádat v součinnosti s Magistrátem Hl. m. Prahy.⁴⁵

2.2.2 Prostředky ze státního rozpočtu České republiky a rozpočtu města

Základním předpisem, který stanovuje finanční vztahy ke státnímu rozpočtu, je zákon 576/1990 Sb., o rozpočtových pravidlech republiky.⁴⁶ Tyto vztahy jsou dány jen tím, že ze státního rozpočtu je možné občanským sdružením a obecně prospěšným společností poskytovat dotace. Z toho je zřejmé, že se u uvedených občanských společností nejedná o financování ze státního rozpočtu, ale o poskytování dotací. Dotace se poskytují jako účelové na konkrétní akce, programy nebo předem stanovené oblasti potřeb. Základem pro poskytování většiny dotací je vyhlášení konkrétních programů a úkolů, na které stát finančně přispívá. Do rozdělování těchto dotací jsou zapojeny odborné orgány ústředních orgánů státní správy. K rozdělování dotací pro jednotlivé ústřední orgány je nutné uvést, že o objemu finančních prostředků pro jednotlivé kapitoly rozhoduje Parlament ČR. Nelze přijímat závazky na víceleté období, protože o prostředcích dalších let není rozhodnuto.⁴⁷ Ze strany občanských společností je vyžadovaná nutnost poznání pravidel, dále nutnost

⁴⁵ Magistrát Hlavního města Prahy – Prioritní osa 2 - Podpora vstupu na trh práce, URL: http://magistrat.praha-mesto.cz/75198_Prioritni-osa-2-Podpora-vstupu-na-trh-prace, (11.2.2008).

⁴⁶ Ministerstvo financí České republiky – Financování neziskových organizací, URL: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/nezisk_organizace.html, (11.2.2008).

⁴⁷ Státní rozpočet musí každoročně Parlament České republiky schválit a proporce jednotlivých výdajových kapitol se mohou v jednotlivých letech lišit.

dodržování těchto pravidel a nutnost podřídit se obecně platným předpisům, které jsou platné v příslušné oblasti.

Způsob čerpání prostředků z rozpočtu Hlavního města Prahy je zajišťován prostřednictvím vypisovaných grantů v konkrétní sociální oblasti, prostřednictvím kterých sdružení může zajistit financování některých ze svých aktivit.

2.3 Přehled institucí (rok 2007) na území Hl. m. Prahy

Přehled nevýdělečných organizací věnujících se tělesně postiženým nebo lidem s kombinovaným postižením, jejichž předmětem činnosti je zapojování „klientů“ do běžného života a do pracovního procesu, se sídlem na území Hlavního města Prahy, jsou součástí přílohy č. [2].⁴⁸ Zdroji pro vypracovaný seznam mi byly internetové stránky, detaily charakterizující organizace vycházejí z toho, jak se daná právnická osoba sama prezentuje na svých internetových stránkách. Významný zdroj informací rovněž poskytla databáze „Administrativní registr ekonomických subjektů“ (ARES, 11.2.2008), jež na svých stránkách⁴⁹ provozuje Ministerstvo financí ČR, dále publikace Městského centra sociálních služeb a prevence⁵⁰ a jako poslední jmenuji Informační centrum pro mládež.⁵¹

2.3.1 Právní forma

Výše uvedené právnické osoby jsou součástí tzv. neziskového sektoru, což znamená, že jakýkoli zisk organizace nesmí být rozdělen mezi zakladatele nebo členy organizace, nýbrž má být zdrojem financování programu hlavního. Tyto organizace bývají většinou zakládány jako občanská sdružení (v příloze č. [2] všechny ty, které mají v názvu, uvedeno „Občanské sdružení“, popř. jsou uváděny jako „Sdružení“, ale jejich právní forma je na serveru Ministerstva financí ČR uváděna kódem „701 – Sdružení, svaz, spolek, společnost, klub“).

⁴⁸ Vzhledem k poměrně velkému množství vzájemně si podobných organizací uvádím v příloze č. 3 výčet druhů zařízení, které nejsou součástí seznamu přílohy č. 2.

⁴⁹ Ministerstvo financí České republiky – Administrativní registr ekonomických subjektů, URL: http://www.info.mfcr.cz/ares/ares_fr.html, (11.2.2008).

⁵⁰ Městské centrum sociálních služeb a prevence: Informace, kontakty a služby pro osoby se zdravotním postižením, Praha: [b.n.], 2004, 12–17.

⁵¹ Informační centrum pro mládež – Organizace věnující se tělesně hendikepovaným – Praha, URL: <http://www.icm.cz/organizace-venujici-se-telesne-hendikepovanym-praha>, (11.2.2008).

Občanská sdružení (spolky, kluby, svazy) se řídí úpravou zákona 40/1964 Sb. (Občanský zákoník) a vznikají na základě zákona č. 83/1990 Sb. (Zákon o sdružování občanů). Nejvyšším orgánem občanského sdružení je valná hromada, která přenáší některé své pravomoci na výkonný výbor, v jehož čele stojí předseda. Občanské sdružení vzniká dnem registrace na Ministerstvu vnitra České republiky. Primárně než o formu podnikání se jedná spíše o sdružení osob, aby se společně přičinily o dosažení sjednaného účelu. Smlouvy navenek uzavírají statutární zástupci. Majetek získaný při výkonu společné činnosti se stává spoluvlastnictvím všech účastníků. Majetek občanských sdružení a finanční prostředky mohou sloužit k uspokojování zájmů svých členů, při zániku občanského sdružení lze majetek rozdělit mezi členy občanského sdružení.

2.3.2 Struktura poskytovaných služeb

Charakteristiku nabízených služeb popíši na občanském sdružení Asistence, kterou mám možnost blíže poznávat (jako dobrovolník – pracovní asistence; ale také částečně jako externí zaměstnanec pracující na dohodu o provedení práce jako správce webových stránek) a která prakticky realizuje všechny základní asistenční služby (pracovní asistenci, školní asistenci, osobní asistenci a pracovní konzultace). Cílem těchto služeb je adaptace a utilita.⁵²

Asistence je občanské sdružení, které bylo založeno v roce 1995 několika zaměstnanci Jedličkova ústavu a škol v Praze. Důvodem vzniku byla akutní potřeba pomoci studentům při přechodu ze školy a ústavu do dalšího života. „Posláním občanského sdružení Asistence je hledat s člověkem s tělesným a kombinovaným postižením jeho vlastní cestu, jak se zapojit v běžném životě.“⁵³

Pracovní asistent – pomáhá, stejně jako zpočátku pracovní konzultant, nacvičit potřebné pracovní úkoly a zapojit se do kolektivu. Cílem je, aby v delším časovém horizontu došlo k úplnému osamostatnění pracovníka. Pracovní asistent by měl včas odhalit problémy, které spolupracovníci mohou s novým kolegou mít a měl by je řešit dřív, než se nahromadí a zaměstnavatel začne uvažovat o propuštění zaměstnance.

⁵² Srov. kapitola č. 3.

⁵³ Asistence o.s., URL: <http://www.asistence.org>, (11.2.2008). Poslání neziskové organizace říká, o co tato organizace usiluje a do jaké míry ji i vymezuje. Na formulaci poslání by se měli podílet všichni členové organizace a odpovídá na otázku, proč je skupina pohromadě.

Školní asistent (třídní asistent) – může být ten, jehož náplní asistence je vyučování či výchovná činnost nebo to také může být osobní asistent, který výše uvedené nezajišťuje (tj. výuka se odehrává v běžné škole, kde učí pedagogové) a dělá jen to, co dítě k výuce nutně potřebuje, co vzhledem ke svému postižení dělat nemůže.

Osobní asistent – je někdo, kdo dělá s „klientem“ nebo za něj vše, co by dělal „klient“ sám, kdyby mohl. Na pracovišti je jeho úkolem zejména fyzicky udělat ty věci, k jejichž výkonu „klientovi“ brání zdravotní postižení. Podle míry „klientova“ postižení je k dispozici buďto pořád, nebo jen při přesunech. Osobního asistenta si platí sám „klient“, zaměstnavatel může na osobní asistenci přispět. Osobní asistent zpravidla nepotřebuje žádnou kvalifikaci.

Pracovní konzultant – je průvodcem člověka s postižením ve světě práce. Při hledání práce vypomáhá např. s psaním životopisu, se základní orientací v pracovních nabídkách, v komunikaci se zaměstnavatelem, po nástupu do zaměstnání dochází určitou dobu na pracoviště spolu se zaměstnancem, pokud je to třeba apod. Podporou pro zaměstnance bývají konzultace s konzultantem, které se odehrávají po pracovní době, jejich smyslem je reflexe průběhu adaptace na pracovní místo.⁵⁴ Na rozdíl od personálních agentur spolupracují pracovní konzultanti se svými „klienty“ individuálně.

Veškeré služby Asistence, o.s. jsou poskytovány na území Hlavního města Prahy a je možné je rámcově rozdělit do následujících tří základních programů:

- 1) Středisko pro tranzitní program,
- 2) Centrum pracovní rehabilitace,
- 3) Agentura osobní asistence.

Středisko pro tranzitní program – jeho uživateli jsou převážně mladí lidé s tělesným a kombinovaným postižením, kteří jsou studenty a absolventy škol Jedličkova ústavu. Tranzitní program je systém přípravy a podpory při přechodu ze školy do dalšího života, a to v oblastech dalšího studia, zaměstnávání, volnočasových aktivit, soběstačnosti v běžných činnostech, bydlení apod. Základní struktura služeb tranzitního programu:

- individuální praxe s asistencí je služba určená studentům praktických škol Jedličkova ústavu, kteří se aktivně připravují na budoucí uplatnění na běžných pracovištích,

⁵⁴ HRDÁ Jana (a kol.): Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, Praha: Hwer, 2007, 58–63, URL: <http://www.asistence.org/dokumenty/priloha.pdf>, (31.3.2008).

- orientace v otázce bydlení je praktickou pomocí a podporou při uskutečňování plánů týkajících se bydlení,
- podpora při studiu na běžných středních a vysokých školách a pomoc např. při výběru školy z hlediska bariér a dopravy a zajištění osobní asistence při studiu,
- podpora a pomoc v soběstačnosti v běžných denních činnostech je tréninkem každodenních dovedností,
- podpora a pomoc v organizaci a realizaci volného času je služba, která zahrnuje plánování aktivit volného času a asistence potřebné pro jejich uskutečnění,
- obecné poradenství je odbornou pomocí v oblasti pracovní, kariérové, sociálně-právní,
- osobní asistence,
- odborné sociální poradenství je poskytováno při ukončování služeb Střediska pro tranzitní program. Jeho cílem je aktivní zapojení „klientů“ do života v místní komunitě a samostatné vyhledávání potřebných služeb.

Služby *Centra pracovní rehabilitace*⁵⁵ jsou poskytovány lidem s tělesným a kombinovaným postižením, kteří si chtějí získat a udržet vhodné pracovní uplatnění:

- podporované zaměstnávání,⁵⁶
- jiné formy pracovního uplatnění, jako např. dobrovolnictví na běžném pracovišti či práce v chráněné dílně,
- job klub – pravidelná setkávání zájemců o pracovní uplatnění a nácviky pracovních dovedností,
- pracovní poradenství.

Agentura osobní asistence – nabízí službu osobní asistence lidem s tělesným a kombinovaným postižením v produktivním věku a dále také studentům středních a vysokých škol, kteří v běžném životě potřebují pomoc druhé osoby. V agentuře se zájemci o službu osobní asistence věnují pracovníci (koordinátoři), kteří zjistí „klientovy“ potřeby a plány a na základě dohody zajistí přiměřenou asistenci. Pracovníci agentury dále poskytují odborné poradenství v oblasti služeb osobní asistence.

⁵⁵ Centrum pracovní rehabilitace, URL: <http://www.asistence-cpr.org>, (11.2.2008).

⁵⁶ Viz kapitola Podporované zaměstnávání.

3 Dobrovolnická činnost a profesní konzultantská činnost

Činnost sdružení je zajišťována jak vlastními zaměstnanci, tak dobrovolníky, bez kterých by každá taková organizace v současné době nemohla dostatečně zajišťovat své služby. Organizace využívají dobrovolníky, protože jsou obecně levnější než zaměstnanci, ale také proto, že určitá práce se nejlépe hodí právě pro dobrovolníky. Dobrovolníci se mohou nejen mnohému naučit, ale i obohatit se novými a hodnotnými zkušenostmi.

Profesní činnost konzultantů je zaměřena na sociální integraci postižených. Tento proces je označován jako začleňování specifických minoritních skupin do vzdělávacího systému a do života společnosti.⁵⁷ Mezi čtyři základní stupně socializačního procesu patří:

- 1) integrace – plné začlenění a splynutí postiženého se společností (možné jen u těch jedinců, u kterých se defektivita plně nerozvinula),
- 2) adaptace – schopnost jedince přizpůsobovat se sociálnímu prostředí (určeno pro osoby se smyslovými vadami, defekty mobility),
- 3) utilita – jedinec je v mnoha oblastech závislý na lidech (např. lidé s kombinovanými vadami),
- 4) inferiorita – nejnižší stupeň socializace, vyčlenění ze společnosti, totální nesamostatnost.

3.1 Dobrovolnická činnost

Původ dobrovolnické činnosti

V mnoha světových náboženstvích můžeme najít motiv nezištné služby bližnímu, či nasazení pro obecné blaho. Tato dobročinnost má původ v posvátných textech a jejich výkladech, stejně jako se odlišně projevuje v praxi. Křesťanství, které je jedním z konstitutivních prvků naší kultury, klade velký důraz na službu bližním. Na příběhu o milosrdném Samaritánovi⁵⁸ Ježíš ukazuje, kdo se chová jako bližní. Tomuto příběhu předcházejí slova zákoníka, který se ptá Ježíše na to, co má dělat, aby měl podíl na věčném životě. Zákoník, nasměrován Ježíšem, odpovídá: „Miluj Hospodina, Boha svého, z celého svého srdce (...) miluj svého bližního jako sám sebe.“ Tato slova a příběh samotný motivuje k jednání (bez nároku na odměnu), jež neopomíjí ty, kteří jsou bez pomoci druhých do jisté míry bezmocní. Biblické texty vedou věřící k aktivnímu jednání, aby

⁵⁷ Srov. NOVOSAD Libor: Základy speciálního poradenství (struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním), Praha: Portál, 2000, 18–20.

⁵⁸ Lk 10,25–37.

realizovali slova Evangelia: „(...) cokoliv jste učinili jednomu z těchto mých nepatrných bratří, mně jste učinili.“⁵⁹ Na jiném místě Písma můžeme najít zmínku o situaci v první křesťanské obci. Společenství se má starat o spravedlivé rozdělování prostředků vdovám a sirotkům⁶⁰. Úloha starat se o spravedlivé rozdělování prostředků byla službou diakonů. Ozvěnu jména tohoto úřadu můžeme zaslechnout v názvu protestantských charitativních organizací – diakonie. Na tradice křesťanské pomoci bližním navazuje síť zařízení České katolické charity, Diakonie Českobratrské církve evangelické a mnoha dalších. Starost o lidi v nouzi provází od té doby život církevních obcí jako nedílná součást jejich působení ve světě. Dnes vykazují církevní dobročinné organizace největší objem dobrovolné práce zejména v misijních územích třetího světa.

Podstata dobrovolnické činnosti

Dobrovolnictví je svobodně zvolená činnost konaná ve prospěch druhých bez nároku na odměnu. Dobrovolnickou organizací se myslí např. sdružení, které se zabývá organizací dobrovolné činnosti. Motivace pro dobrovolnickou činnost může být altruistická (člověk chce nezištně pomáhat a konat dobro), pragmatická nebo též kombinovaná. Důležitá je rovněž tradice, společenské ocenění, legislativní zázemí apod.⁶¹ Práce dobrovolníků v určité organizaci bývá zpravidla organizována tzv. koordinátorem dobrovolníků.

Z hlediska časového vymezení rozlišujeme.⁶²

- Dobrovolné zapojení do jednorázových akcí (sbírky, benefiční koncerty apod.) – tyto akce jsou pořádány např. několikrát do roka, dohoda o pomoci dobrovolníka bývá jen ústní.
- Dlouhodobá dobrovolná pomoc – dobrovolník opakovaně a pravidelně vykonává určitou činnost po dobu celého roku. Dohoda o spolupráci bývá písemná, dobrovolník je zpravidla školen, případně pojištěn⁶³.
- Dobrovolná služba – je chápána jako dobrovolný závazek se dlouhodobě věnovat dobrovolné práci (obvykle mimo svou zemi). Příprava je zpravidla profesionálně organizována a náklady na její realizaci mohou být vysoké (např. organizace Humana people to people, nebo dobrovolná služba koordinovaná Sekcí pro mládež České biskupské konference).

⁵⁹ Mt 25,40.

⁶⁰ Jk 1,27.

⁶¹ Srov. PLAMÍNEK Jiří (a kol.): Řízení neziskových organizací, Praha: Nadace Lotos, 1996, 55.

⁶² Srov. TOŠNER Jiří, SOZANSKÁ Olga: Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích, Praha: Portál, 2002, 40.

⁶³ Pojištění úrazové a pojištění odpovědnosti za způsobené škody.

V organizacích, které pracují se ZP, je asi nejčastější forma dlouhodobé dobrovolné pomoci. Činnost dobrovolníka bývá zaměřena na doprovázení (osobní asistence) a vzdělávání, jejím cílem je socializace, v našem případě formou nalezení vhodného pracovního uplatnění. V praxi se jedná o činnosti, které profesní konzultant může delegovat na druhého. V případě volnočasových aktivit je dobré angažovat spíše dobrovolníky (vrstevníky), umožňuje-li to zdravotní stav „klienta“. Dobrovolné činnosti je možné dále dělit podle různých kritérií: z hlediska časového; podle oblasti společenského života, ve které se dějí; podle role, jakou hrají v organizaci apod.

V roce 2002 vstoupil v platnost Zákon o dobrovolnické službě.⁶⁴ Je to jeden z prvních dokumentů, který zákonnou formou definuje dobrovolnickou službu, dobrovolníka, vysílající organizace a specifikuje smluvní ujednání. Vzhledem k existenci tohoto dokumentu lze konstatovat, že dobrovolnictví získává na své váze, tj. že počty řad dobrovolníků se každoročně zvětšují. Podle J. Tošnera a O. Sozanské⁶⁵ nejen v Praze, ale v současné době i v dalších velkých městech, dobrovolníci nejsou nejčastěji studenti, ale zhruba z poloviny jde o zaměstnané lidi. Převládají ženy a dále také kategorie mladších dobrovolníků, nicméně postupem času také přibývá aktivních lidí v důchodovém věku. Organizace si své dobrovolníky pečlivěji vybírají a v průběhu jejich činnosti zajišťují tzv. supervizi⁶⁶. Obecně platí zásada, že by dobrovolník neměl nahrazovat práci profesionálů a rovněž by neměl dělat činnosti, do kterých se nikomu nechce.

Národní dobrovolnické centrum Hestia o.s. vede výzkumné, výcvikové a vzdělávací programy, poradenství, supervize a stáže pro dobrovolníky i profesionály, vydává publikace, navazuje kontakty se zahraničními i domácími partnery. Každoročně ve většině krajů probíhá pod patronací významných osobností udělování prestižní ceny KŘESADLO dobrovolníkům, kteří v daném roce věnovali svůj čas, síly, pomoc a nápady potřebným.

3.2 Profesioní konzultantská činnost

Pracovní konzultanti jsou lidé, kteří svou profesí jsou specifickým způsobem zaměřeni na práci se ZP. Orientují se na systematickou práci s „klienty“ v reálném prostředí, která je ve

⁶⁴ 198/2002 Sb., Zákon ze dne 24. dubna 2002 o dobrovolnické službě, URL: <http://www.mvcr.cz/prevence/dobrovol/zakon.html>, (11.2.2008).

⁶⁵ Srov. TOŠNER Jiří, SOZANSKÁ Olga: Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích, Praha: Portál, 2002, 44.

⁶⁶ Supervize znamená poskytnutí bezpečného a neohrožujícího časoprostoru pro dobrovolníka a jeho problémy.

většinou případů dlouhodobá, zaměřená na rozvoj dovedností přímo či nepřímo souvisejících s prací. Při práci využívají specifických metod, které mají během určité doby (cca. 4–7 setkání) odhalit, jaký vhodný druh služeb „klientovi“ poskytnout a co skutečně potřebuje. „Klient“ většinou přichází na základě vlastního rozhodnutí a úkolem specializovaného konzultanta je ho nejen vyslechnout, ale také zjistit motiv jeho příchodu. Je dobré žádat specifikaci (lékařská zpráva je ideální) postižení, aby bylo možné celou situaci konzultantem zhodnotit a posoudit možnosti reálného řešení. Potřebná je domluva s „klientem“ na pravidelných schůzkách, které povedou k cíli, jež je na začátku pojmenován a v průběhu korigován. Jedině ve vztahu důvěry a porozumění je možné dosáhnout kvalitních výsledků. Dále uvedu výčet oblastí, které tvoří pracovní náplň konzultantů.

Intervence do oblasti pracovní – osoby s tělesným postižením se na trhu práce uplatňují velmi obtížně. Přitom tělesně postižení i nadále disponují řadou kvalit (dovednosti, znalosti), které jsou na trhu práce žádoucí. Jedním z úkolů sociální práce je poradenství, které směřuje k identifikaci zachovaných kapacit a současně také efektivní zprostředkování pracovního místa, které je odpovídající vzdělání, zdravotnímu stavu, i dalším vlastnostem tělesně postiženého uchazeče. Obvyklou bariérou, kterou musí tělesně postižený překonávat je „nálepka“, kterou jim zaměstnavatelé přisoudili, a která jim snižuje šanci získat odpovídající pracovní zařazení.

Intervence do oblasti volného času – volný čas nemusí být vnímán pouze jako odpočinková část dne, nýbrž také jako prostředek seberealizace rozvojových aktivit a vzdělávání. Potřebné volnočasové aktivity mohou mít charakter jak integrovaný, tak mohou probíhat jen za účasti tělesně postižených. Pracovník může sehrát významnou úlohu při plánování, koordinaci i realizaci těchto aktivit a lze ho tak považovat za nepostradatelnou součást realizačního týmu (nutná spolupráce s koordinátorem dobrovolníků).

Intervence do oblasti výchovně vzdělávací – vzdělání je klíčovým prvkem při prevenci a řešení problémů souvisejících se sociálním vyčleněním. Proto snaha zpřístupňovat školy osobám s tělesným handicapem by měla vycházet i z těchto organizací (viz projekt „Jedeme v tom s vámi“ zaměřený na přístupnost městské hromadné dopravy v Praze, který

realizuje občanské sdružení Asistence)⁶⁷. V případě tělesného postižení mnohdy totiž nejde o nedostačující intelektové schopnosti, nýbrž o obtíže související s překonáním fyzických bariér, omezující postiženým přístup do budov vzdělávacích institucí. Role pracovníka dále může souviset například s vyjednáváním individuálního plánu studia, který zohledňuje fyzický handicap; s pomocí při nácviu specifických dovedností potřebných ke zvládnutí studia; nebo při podpoře motivovanosti ke studiu.

Intervence do oblasti společenské (veřejného mínění) – překonávání negativních stereotypů ve vnímání tělesně postižených může být podporováno informačními a vzdělávacími aktivitami, které veřejnost seznamují s problematikou tělesného postižení. Z hlediska společenského přístupu ke ZP jsou podstatná zejména legislativní opatření, která minimalizují znevýhodnění tělesně postižených v řadě oblastí života. Role pracovníka zde může nabývat různých podob. K jeho úkolům by mohlo náležet plánování, koordinování a realizace informačních a vzdělávacích aktivit.

Intervence do oblasti rodiny – tam, kde je členem rodiny ZP, je v první řadě rozhodující, zda rodina přijme úlohu pečovatele o postiženého nebo zda se rozhodne postiženého svěřit do ústavní péče. Pokud to podmínky alespoň trochu umožňují, považuje se za prioritní zabezpečení domácí péče. K tomu je však zapotřebí poznamenat, že nelze na rodinu nakládat břemeno, aniž by jí bylo současně umožněno toto břemeno nést. To souvisí s hledáním různých forem pomoci, které rodině poskytnou podporu, aby svoji pečovatelskou roli mohla vykonávat. Tyto formy mohou být rozličné a patří mezi ně například určitá finanční podpora, respitní péče⁶⁸, asistenční služba, sociálně poradenský servis atp. Role pracovníka je pak proměnlivá.

V rámci speciálních metod, které se ve speciálním poradenství užívají, se do konkrétních podmínek organizací, zabývajících se začleňováním handicapovaných do společnosti, aplikují:⁶⁹

- 1) *Metoda anamnestická* – jejím úkolem je sběr údajů o „klientovi“, jeho rodině a obecně vztahy s dalším sociálním prostředím, jako škola, pracoviště, partner apod. Tato

⁶⁷ Asistence o.s. – Jedeme v tom s vámi, URL: <http://www.asistence.org/jedeme.php>, (11.2.2007).

⁶⁸ Cílem služby respitní péče je umožnit rodině a zejména osobě, která pečuje o osobu se závažnějším postižením odjet např. na dovolenou nebo do lázní, odpočinout si a načerpat nové síly, zastoupit pečujícího v případě nemoci a pomoci mu realizovat jeho životní potřeby a přání, včetně využití volného času a dalšího vzdělávání.

⁶⁹ Srov. NOVOSAD Libor: Základy speciálního poradenství (struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním), Praha: Portál, 2000, 77–80.

metoda poskytuje možnosti odhalení biografie postiženého a objasnění všech relevantních aspektů jeho současného stavu a umožňuje definovat východiska pro stanovení prognózy dalšího vývoje.

- 2) *Metoda analýzy výsledků činnosti* – nezachycuje průběhovou stránku, ale zabývá se analýzou již hotového materiálu (výsledku práce, výrobku apod.). Tato metoda má pozitivní vedlejší efekt, kdy v průběhu léčby prací (ergoterapie) dochází k potvrzování vlastní užitečnosti a dovednosti.
- 3) *Metoda studia dokumentace* – jedná se o studium dokumentů postřehů jednotlivých učitelů, vychovatelů a dalších pracovníků.
- 4) *Metoda terapeutická* – bývá stanovena až na základě konkrétní diagnózy.
- 5) *Metoda prevence* – jejím cílem je upozornit včas na možnost vzniku patologických změn osobnosti klienta a formulovat možné způsoby prevence.

3.3 Motivace pro práci se zdravotně znevýhodněnými a její křesťanské aspekty

Katolická církev má čtyři základní úkoly: katolická nauka, její hlásání a vydávání svědectví o ní (martyrie), bohoslužba (liturgie), cit pro společenství (koinonie) a milosrdná láska (diakonie), což je služba potřebným a trpícím bližním. Křesťan by měl prosazovat humánní vztahy nejen ve světě práce, ale ve společnosti jako takové a to napříč skutečností, že se ve společnosti obecně více prosazuje životní styl respektující jen vlastní prospěch, třeba i na úkor druhého, ztrácí se úcta k životu, roste násilí, kriminalita a nepoctivé nabytí majetku se považuje za normální stejně jako nedodržování daného slova či nedodržování smluv. Hrozba nezaměstnanosti umožňuje v řadě podniků zhoršovat pracovní podmínky nevídaným způsobem i v 21. století.

Činnost křesťana by měla být založena na životním stylu, který respektuje důstojnost člověka, lidské hodnoty a rovnost všech lidí bez výjimky. Viditelné a širokou společností vnímané je právě zapojení křesťanů v sociální oblasti. V solidaritě se znevýhodněnými se sociální práce snaží zmírňovat chudobu a osvobozovat zranitelné a ponížené lidi za účelem posílení jejich společenského zapojení. Křesťanská sociální práce se zaměřuje na odstraňování společenských bariér, nerovností a nespravedlností.

Jan Pavel II. v posynodální apoštolské exhortaci *Ecclesia in Europa* napsal: „(...) je třeba znovu objevit ryzí smysl křesťanské dobrovolnické služby. Zrodila se z víry a byla jí stále

živena; musí umět spojovat profesionální schopnost s ryzí láskou a pobádat ty, kdo ji vykonávají, aby pozvedli city prosté filantropie na výši Kristovy lásky.“⁷⁰

Obecně řečeno nabídnutí konkrétní nezištné pomoci velmi často přináší:

- šance k navázání přátelských vztahů,
- prostor ke získání nových zkušeností a dovedností,
- získání doplňkové odborné praxe v oboru studia,
- větší šanci na trhu práce,
- změnu životního stylu,
- pocit osobního naplnění a uspokojení z pomoci druhým.

Dobrovolníci mohou:⁷¹

- převzít starost o jednorázovou či trvalejší pomoc starým a nemocným lidem,
- pořádat sbírky (dát pozor na odpovědnost za finanční prostředky),
- pomáhat při humanitárních akcích,
- podílet se na organizaci výletů, poutí či jiných akcí,
- pomáhat s fyzicky náročnými pracemi, zajišťovat odvozy na mši svatou atd.

Charakteristiky křesťanská motivace pro práci se ZP:

- odvíjí se z Kristova příkazu – láska k druhým lidem jako výraz pravé lásky,
- nalezení jistého druhu společenství lidí vyznávající podobné hodnoty (i když nejsou věřící, křesťan se může cítit „jako doma“),
- věřící přicházejí k těmto výzvám obecně častěji než nevěřící (např. prostřednictvím charit, starostí o potřebné ve farnosti apod.),
- křesťanské školy mohou vyžadovat praxi v podobných zařízeních.

3.4 Charakteristika „klienta“ a zaměstnavatele

Pro identifikaci našeho „klienta“ je nutné rozlišit, zda se jedná o osobu s lehkým či těžším zdravotním postižením. Z vlastní zkušenosti bych našeho práci hledajícího charakterizoval jako člověka:

- který hledá práci intenzivněji a zpravidla delší dobu než zdravý nezaměstnaný,

⁷⁰ JAN PAVEL II.: Postsynodální apoštolská exhortace *Ecclesia in Europa* O Ježíši Kristu žijícím ve své církvi, prameni naděje pro Evropu, Praha: Česká biskupská konference, 2003, čl. 84.

⁷¹ Srov. Charitativní služba církve – pastorační péče o charitu, Praha: Sekretariát české biskupské konference, 2005, čl. 2.

- jehož stávající příjem (vyměřený důchod) většinou postačuje k zajištění vyšších, než základních potřeb, potřeba práce vyplývá spíše s touhy po seberealizaci, smysluplném využití času, kdy ZP chce být užitečný svému okolí (snaží se částečně společnosti vrátit to, co od ní přijímá),
- vyšší priorita přátelského a vstřícného pracovního kolektivu před počáteční smysluplností činnosti, v dlouhodobějším horizontu však smysluplnost činnosti nabývá na prioritě,
- práce na zkrácený úvazek,
- mnohdy bezbariérové pracoviště, či alespoň snadno dostupné (bezbariérová městská hromadná doprava),
- velká nejistota (vedoucí až k nepřiměřenému podceňování svých znalostí a schopností), zda se vzhledem ke svému handicapu bude schopen uplatnit v konkrétní profesi,
- protože ještě stále většina firem v ČR není dostatečně informována a přičteme-li k tomu i notnou dávku nejistoty okolí, potom bude náš „klient“ s velkou pravděpodobností „průkopníkem“ tohoto druhu zaměstnávání,
- je nutné ZP pomoci s orientací v již existujících nabídkách a možnostech (jeho vlastních i těch vyskytujících se na trhu práce).

Zaměstnavatele zdravotně znevýhodněných lze rozdělit na firmy, které se na trhu běžně vyskytují (tzv. otevřený trh práce), jež jsou vystaveny poměrně ostrému konkurenčnímu tlaku, a dále na zaměstnavatele, kteří provozují chráněná pracoviště. Aby bylo možné úspěšně najít vhodnou práci ZP, je nejdříve nutné se zaměřit na druh činnosti, který je tato osoba schopna vykonávat. Pokusím se popsat profil obou výše zmíněných druhů firem působících na území Hl. města Prahy.

Tabulka 3: Profil firem zaměstnávajících ZP⁷²

Běžná firma uvažující o přijetí ZP.	Zaměstnavatel na chráněném trhu (tj. zaměstnavatel zaměstnává více než 50% ZP) práce uvažující o přijetí ZP.
Životaschopný záměr, nebo delší dobu na trhu fungující firma, popř. kombinace obojího, orientující se spíše na výrobu krátkodobého spotřebního zboží, dále obory podnikových, turistických nebo občanských služeb, úspěšné zaměstnávání je podmíněno úspěšným podnikáním.	Produkce firmy je konkurenceschopná na volném trhu (jedná se o běžnou firmu v běžných obchodních vztazích, samozřejmě musí být kvalita, termíny, flexibilita vůči zákazníkům).
V managementu musí být dobrý obchodník se znalostí podnikatelského plánu firmy a trhu jako takového.	Management podniku má zpravidla dvojí kvalifikaci (odborné znalosti a praxi psychosociální), poměrně častá je přímá nebo nepřímá osobní zkušenost se zdravotním postižením v rodině nebo okolí.
Motivace podpory (státní, aj.) není a nemůže být sama o sobě základem podnikatelského záměru.	Různorodé výrobní programy zajištěné odbytem i pracovní prostředí jsou přizpůsobeny pro uplatnění zdravotně postižených (typické může být střídání zakázek, sezónnost). Finanční spoluúčast státu je nezbytná.
Základem úspěchu jsou lidé, klíčoví zaměstnanci se zdravotním postižením se musí identifikovat s podnikem, nemohou být pouze konzumenty zaměstnání na sjednaný úvazek, musí se dále vzdělávat, zdokonalovat se profesně.	Vyšší průměrná nemocnost postižených, průměrná nemocnost se pohybuje až na výjimky mezi 13–25 % fondu pracovní doby, v praxi to znamená o cca 10–20 % vyšší zaměstnanost, než by odpovídalo běžným podmínkám.
Zaměstnavatel bude spolupracovat s organizacemi sociálních služeb, s úřadem práce i s dalšími institucemi v rámci regionu (například umožněním praktické části individuálního plánu pracovní rehabilitace klientů úřadu práce na svých pracovištích).	100 % těchto zaměstnavatelů (jako příjemců státní podpory) je prakticky pravidelně kontrolováno finančním úřadem, úřadem práce a dalšími institucemi.

⁷² Srov. RYCHTÁŘ Karel (a kol.): Analýza postavení zdravotně postižených občanů na volném a chráněném trhu práce v Praze, in: Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026 – Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy, Praha: [b.n.], 2007, 116–117 a 133, URL: <http://www.praceprozp.cz/files/editor/File/sbornik-analyz-026.pdf>, (31.3.2008).

4 Podporované zaměstnávání (PZ)

Podporované zaměstnávání je praktickou formou realizace začleňování handicapovaných do pracovního procesu a je v dnešní době rozšiřující se formou aktivní a účinné pomoci. Svědčí o tom mnohé „příklady dobré praxe“, které mapují proces hledání, vzdělávání, začleňování konkrétního člověka v konkrétní situaci. Pokud nějaká firma má volné pracovní místo a potřebuje najít vhodného pracovníka se zdravotním postižením, může využít obvyklých možností, jako jsou inzeráty a internetové stránky. Může však také svou nabídku poslat do organizace sdružující ZP (většinou s určitým typem postižení), či do jiné organizace pracující se ZP. Mnohé z nich nabízejí různé praktické způsoby pomoci při hledání zaměstnání, některé je nabízejí pod hlavičkou tzv. „podporovaného zaměstnávání“.

4.1 Historie podporovaného zaměstnávání

Pokusíme-li se definovat PZ, potom se jedná o časově omezenou službu určenou lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu před i po nástupu do práce. V rámci PZ se vychází z individuálních potřeb uchazečů o práci a z jejich představ o vlastním pracovním uplatnění. Zaměřuje se na rozvoj pracovní kariéry uchazečů, který vede k aktivnímu přístupu k vlastnímu pracovnímu uplatnění. Nedílnou součástí PZ je odborné poradenství zaměstnavatelům znevýhodněných uchazečů, zejména v oblasti zajištění vhodných pracovních podmínek.

PZ vzniklo v USA v 70. letech jako alternativa k tradičním službám zaměstnanosti, které se pro ZP ukázaly jako neúčinné. V soustavě na sebe navazujících zařízení se postupně zvyšovaly nároky, což mělo „klienty“ dovést až na otevřený trh práce. PZ bylo připraveno pro skupinu lidí, kteří byli do té doby vnímáni jako neschopní odvádět "skutečnou práci". Úspěchy PZ pak ukázaly, že přechod mezi pojmy "práce schopný" a "práce neschopný" je mnohdy umělý a spíše než o schopnostech konkrétních lidí vypovídá o ochotě většinové společnosti poskytnout nezbytnou podporu.

Po úspěchu služby ve Spojených státech se PZ dostalo do Kanady a Austrálie, zemí, kde dnes tato metoda patří k běžným způsobům pomoci ZP. S podporovaným zaměstnáváním se lze setkat také v Peru, Zambii, Hongkongu nebo Novém Zélandu. Do Evropy se PZ

dostalo v devadesátých letech; k nejúspěšnějším průkopníkům patří Skandinávské státy. Nejdále je Norsko, které se v roce 1996 rozhodlo, po předchozích pozitivních výsledcích, zakotvit tento druh zaměstnávání přímo do legislativního systému jako standardní službu zaměstnanosti. V Německu je PZ upraveno jako "služba expertů na integraci" a je zajišťováno státem vybíranými privátními zařízeními. Dobrým příkladem je i Slovensko, kde je PZ ukotveno v novém Zákoně o zaměstnanosti⁷³. V ostatních evropských zemích je PZ nerovnoměrně dostupnou službou, podobně jako v ČR.

První agentura PZ u nás vznikla v roce 1995 v Praze. Od roku 2000 se agentury postupně šíří do dalších regionů a jsou již zastoupeny téměř ve všech krajích. V současné době (leden 2008) je v ČR 41 agentur PZ a všechny jsou provozovány neziskovými organizacemi (nejčastěji jde o občanská sdružení nebo církevní organizace).⁷⁴

Tabulka 4: Přehled agentur PZ a neumístěných uchazečů se zdravotním postižením⁷⁵

Kraj	Počet agentur podporovaného zaměstnávání k 12/2007*	Neumístění uchazeči ZP o zaměstnání k 12/2007**	Průměrný počet uchazečů, který by připadl na 1 agenturu PZ
Hl. m. Praha	7	2 130	304
Jihočeský kraj	7	3 232	462
Středočeský kraj	2	5 104	2 552
Jihomoravský kraj	4	8 665	2 166
Vysočina	2	3 348	1 674
Liberecký kraj	1	2 506	2 506
Moravskoslezský kraj	5	12 184	2 437
Olomoucký kraj	1	4 375	4 375
Pardubický kraj	2	3 580	1 790
Plzeňský kraj	2	2 868	1 434
Ústecký kraj	5	8 091	1 618
Zlínský kraj	3	4 623	1 541
Karlovarský kraj	neuvedeno	1 682	--
Královéhradecký kraj	pobočka uzavřena	2 828	--
Celkem	41	65 216	1 591

Poskytovatelé služeb PZ v Hlavním městě Praha:

- Občanské sdružení Asistence, V Pevnosti 4, 128 41 Praha 2,
- Eset Help, Hejdova 805, 149 00 Praha 11,
- Fokus Praha, Dolákova 24, 180 00 Praha 8,

⁷³ Zákon č. 435/2004 Zb., (25.2.2008).

⁷⁴ Diakonie ČCE - Historie podporovaného zaměstnávání, URL: <http://radost.diakoniecce.cz/sluzby/pz/historiepz.htm>, (11.2.2008).

⁷⁵ *Česká unie pro podporované zaměstnávání, URL: <http://www.unie-pz.cz/>, (18.2.2008), **Český statistický úřad, (18.2.2008).

- Formika, o.s., Filipova 2013/3, 148 00 Praha 4,
- Rytmus Praha 2, Bruselská 16, 120 00 Praha 2,
- Rytmus Praha 6, Studentská 3, 160 00 Praha 6,
- Společnost Duha, Zborovská 38, 150 00 Praha 5.

4.2 Institucionální uspořádání a Značka podporovaného zaměstnávání

Posláním *Česká unie pro PZ* je formulovat, šířit a podporovat myšlenku PZ v České republice. Skládá se z orgánů, které aktivně na realizaci tohoto poslání spolupracují v rámci svých předem vymezených kompetencí. *Členské shromáždění* je nejvyšším orgánem, *Revizní rada* je pak kontrolním orgánem České unie pro PZ.

Výbor České unie pro PZ je výkonným orgánem České unie pro PZ a rozhoduje ve věcech, které nejsou ve výlučné pravomoci členského shromáždění České unie pro PZ. V rámci své působnosti výbor mimo jiné:

- přijímá Regulativ a jeho změny,
- dbá na dodržování Regulativu všemi účastníky.

Odborná komise České unie pro PZ v rámci své činnosti :

- zpracovává Doložku Směrnice pro ověřování kvality pro službu PZ,
- schvaluje Manuál pro hodnotitele,
- rozhoduje o propůjčení práva užívat Značku PZ poskytovatelům PZ,
- v případě potřeby (např. na základě stížností uživatelů služeb nebo úřadů práce) nařizuje provedení mimořádné kontroly plnění podmínek kvality PZ v souladu se směrnicí u poskytovatele, kterému bylo propůjčeno právo užívat značku.

Kancelář České unie pro PZ zajišťuje funkci systému po stránce organizační a administrativní, zejména:

- eviduje žádosti o propůjčení značky, sporné případy předkládá k rozhodnutí Odborné komisi,
- spolupracuje se Sdružením pro cenu České republiky za jakost,
- předkládá Odborné komisi k projednání žádosti o propůjčení značky spolu s příslušnými podklady,
- organizuje předávání Osvědčení o propůjčení práva k užívání značky,

- informuje veřejnost o poskytovatelích, kterým bylo právo užívat značku propůjčeno, zejména prostřednictvím webové stránky,
- zajišťuje propagaci a styk se sdělovacími prostředky.

Inspekční orgán je nezávislý inspekční orgán, který provádí nezávislé hodnocení kvality služeb žadatelů o propůjčení značky.

Značka PZ vyjadřuje, že se jedná o službu, která se v hlavních znacích shoduje s tím, co si v celosvětovém měřítku lidé představují pod pojmem „podporované zaměstnávání“. Tato shoda je vyjádřena souladem se Standardy PZ, které vydává Česká unie pro PZ. Ta provádí tzv. inspekce, které mají posoudit, do jaké míry služby hodnocené agentury odpovídají Standardům PZ.⁷⁶ Pro hodnocení kvality PZ existují tři základní důvody: vymezení PZ od jiných druhů služeb, zvýšení kreditu poskytovatelů této služby a možnost měřit efektivitu této služby. Poskytovatelům, kteří podmínky splní, propůjčí Česká unie pro PZ právo používat značku kvality. Myšlenka oceňování a propagace poskytovatelů, kteří splňují základní kritéria PZ, vznikla v souvislosti se snahou zachovat vysokou úroveň služby i v době rychlého nárůstu počtu organizací pojmenovávajících své služby jako PZ. Značka kvality PZ také zohledňuje zavedení stížnostních postupů, bezdlužnost a odbornou způsobilost poskytovatele. Propůjčuje se na dva roky s možností prodloužení na další období.

Druhy značek:

- I. úroveň kvality, tzv. dobrá kvalita – kritéria ověřovaná při inspekci jsou naplněna v intervalu 75–85 %,
- II. úroveň kvality, tzv. vynikající kvalita – kritéria ověřovaná při inspekci jsou naplněna na více jak 85 %.

Pro každý stupeň kvality existuje zvláštní podoba značky. Odlišení značky dobré a vynikající kvality je v počtu hvězdiček umístěných nad holubicí; vynikající kvalitu symbolizují hvězdičky tři.

⁷⁶ Česká unie pro podporované zaměstnávání – Standardy kvality PZ, URL: <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/82>, (11.2.2008).

Obrázek 3: Grafická podoba Značek kvality PZ⁷⁷



4.3 Principy Podporovaného zaměstnávání

Principy PZ vymezují tuto praktickou službu od jiných druhů služeb (chráněné dílny, poradny, přechodné zaměstnávání apod.) jako jeden ze způsobů, který výrazně napomáhá znevýhodněným lidem k jejich pracovnímu uplatnění vstupem do práce. Principy jsou vymezeny smyslem, pro který je PZ realizováno, cílovou skupinou lidí, kterým je PZ poskytováno, cíli, kterých má být v PZ dosahováno, kritérii, která popisují pracovní místo a charakteristikami podpory, kterými je metoda PZ nesena.⁷⁸

Smysl PZ

Smyslem PZ je vyrovnávání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí, kteří v důsledku zdravotního postižení nebo jiných znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být omezeni ve svém společenském uplatnění. V rámci PZ je poskytována podpora rovněž zaměstnavatelům uživatelů služby.

Cílová skupina PZ

- lidé, jejichž schopnosti jsou sníženy v oblasti získání a zachování vhodného zaměstnání,
- lidé, kteří z důvodu rozsahu snížení svých schopností získat a zachovat si vhodné zaměstnání, potřebují odbornou individuální podporu postavenou na osobní pomoci.

⁷⁷ Česká unie pro podporované zaměstnávání – Značka kvality PZ, URL: <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/145>, (18.2.2008).

⁷⁸ Česká unie pro podporované zaměstnávání – Principy PZ, URL: <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz>, (11.2.2008).

Cíle PZ

Hlavním cílem PZ je umožnit lidem cílové skupiny získat a zachovat si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce. Současně je cílem zvýšit míru samostatnosti uživatelů služeb, tedy jejich dovednosti potřebné k získání a zachování si práce, posílit jejich pracovní návyky a motivaci k dalšímu profesnímu rozvoji. Přejít na otevřený trh práce lze také vyjádřit takto:

Denní centrum → Chráněná dílna → Tréninkové pracovní místo →

Uplatnění na otevřeném trhu práce

4.4 Podporované zaměstnávání v praxi

Běžně nabízená pracovní místa mají na uchazeče vysoké nároky. Většinou se jedná o plný pracovní úvazek s širokým spektrem nároků. Chybí místa na zkrácený úvazek, kde by zaměstnanec mohl vykonávat pouze několik jednodušších činností s možností tréninku dovedností přímo na pracovišti. Nároky na uchazeče v případě ostatních pracovních pozic jsou víceméně stejné jako na zdravé zájemce, pouze bývá v inzerci uvedeno, že uchazeč může, či má mít zdravotní postižení. Právě v Praze aktivní roli při vyhledávání jednodušších činností s možností zkráceného úvazku přebírají agentury PZ, které podle konkrétních potřeb uchazečů s postižením hledají místa přímo u zaměstnavatelů.

Kritéria práce hledané agenturami PZ:

- pracovní místo je na otevřeném trhu práce;
- práce má stabilní charakter;
- velikost pracovního úvazku zohledňuje specifické potřeby zaměstnance – uživatele PZ,
- druh práce odpovídá potřebám, dovednostem a možnostem zaměstnance – uživatele služeb a současně umožňuje jeho profesní rozvoj,
- zaměstnanec – uživatel PZ pracuje za rovných pracovních podmínek, které odpovídají jeho potřebám i nárokům na vykonávání práce,
- jde o hodnotnou a smysluplnou práci,
- zaměstnanec – uživatel PZ má na pracovišti příležitost nejen k pracovnímu, ale i sociálnímu uplatnění.

Existuje situace, kdy zaměstnavatel chce vytvořit pracovní místo pro postiženého, ale neví, co by dotýčný mohl u něj dělat, tedy jaká by měla být jeho náplň. V tomto případě je

nejlepší provést analýzu pracoviště pro zjištění možností, se kterou mohou pomoci právě agentury PZ.⁷⁹

Struktura služeb poskytovaných v rámci PZ a charakteristiky poskytované podpory:

- Podpora je orientovaná na konkrétního uživatele služeb a na konkrétní pracovní místo/zaměstnavatele.
- Podpora je kontinuální, tzn. sleduje nejen získání, ale také zachování si zaměstnání. Je rovněž poskytována po uzavření pracovně právního vztahu a i v jiných oblastech, než je zvládnutí samotné práce.
- Služba je časově omezená a v rámci stanoveného limitu se přizpůsobuje individuálním potřebám „klienta“.
- Podporu lze využít opakovaně, pokud je to v zájmu zachování nebo získání nového zaměstnání.
- Za běžný prvek podpory se považuje podpora poskytovaná přímo na pracovišti.
- Podstatou podpory poskytované v rámci PZ je osobní pomoc, která zahrnuje např. poradenství a individuální konzultace, doprovázení, zastupování, pracovní asistenci apod.
- Součástí podpory je příprava k práci.
- Podpora je také orientována na rozvoj přirozené podpory na pracovišti.
- Podpora se zaměřuje na zvládnutí dovedností přímo i nepřímo souvisejících s pracovním uplatněním.
- V případě potřeby je součástí podpory také koordinace pomoci ze strany rodiny a dalších návazných služeb, které mohou ovlivnit získání a zachování vhodného zaměstnání.
- Podpora je poskytována tak, aby byla pro konkrétního zaměstnance – uživatele služby a jeho pracoviště co nejpřirozenější.
- Je poskytována právě taková míra podpůrných aktivit, která je aktuálně nezbytná k dosažení stanoveného cíle.
- Podpora dává uživateli služby příležitost k aktivní účasti při hledání práce, dojednávání pracovních podmínek, stanovování míry podpory apod.
- Způsob poskytování podpory dává uživateli služby příležitost rozhodovat o vlastním pracovním uplatnění (druh práce a místo výkonu práce, velikost pracovního úvazku apod.).

⁷⁹ HRDÁ Jana (a kol.): Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, Praha: Hwer, 2007, 30, URL: <http://www.asistence.org/dokumenty/priloha.pdf>, (31.3.2008).

- Podpora je poskytována prostřednictvím vyškoleného pracovního týmu, který pokrývá potřeby cílové skupiny.
- Podpora je poskytována také zaměstnavateli uživatele PZ. Zahrnuje pomoc s administrativou, která souvisí s přijetím uživatele PZ do pracovního poměru, s úpravou pracovního místa a pracovní náplně, vytvoření podmínek pro přijetí pracovníka –uživatele PZ do pracovního kolektivu, motivace a podpora zaměstnavatele a jeho pracovníků apod.
- V rámci podpory existuje systém sledující spokojenost uživatelů a dalších zájmových skupin.

Závěr

Česká republika je zemí s rozvinutým tržním hospodářstvím, které je charakterizováno poměrně ostrým konkurenčním prostředím, jež vede k úbytku pracovních příležitostí pro občany se zdravotním postižením. Zvláště v pražské metropoli roste podíl pracovních pozic s vyššími nároky (např. na jazykové vybavení), průvodním jevem jsou též vyšší nároky na flexibilitu, improvizaci apod. Je zřejmé, že přes nízkou míru nezaměstnanosti a rostoucí počet pracovních příležitostí nedochází k většímu zlepšování situace na trhu práce v případě handicapovaných osob a osob s nízkou kvalifikací.

Existují předsudky, že zdravotně postižený je méněcenný ve všech nebo v řadě oblastí života. S tímto předpokladem se pak pojí negativní očekávání nedostatečných pracovních, intelektuálních, sociálních i dalších kapacit. V důsledku těchto předsudků se zdravotně postižení často ocitají na okraji společnosti a zažívají sociální vyloučení. Zřetelná je tato skutečnost zejména na trhu práce, kde zdravotně postižení patří mezi nejrizikovější skupinu. Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat určitý počet osob se zdravotním postižením se ukazuje být nedostatečně motivující, protože podnikatelské subjekty většinou volí tzv. náhradní formu podílu. Zaměstnavatelé, pokud nemají osobní zkušenost se zaměstnáváním zdravotně postižených nebo alespoň zkušenost s takovým druhem zaměstnávání z firem ve svém okolí či oboru, nejsou v této oblasti sami aktivní.

Osoby s těžším zdravotním postižením jsou většinou zaměstnávány v chráněných dílnách, které nejsou zaměřeny na konkurenceschopnost a ziskovost, nýbrž poskytují handicapovaným osobám alespoň částečnou seberealizaci a možnost podílet se na pracovní rehabilitaci. U nás se dnes především jedná o občanská sdružení, neziskové a církevní organizace. Jejich role je ovšem v systému sociálních služeb nedoceněna a většina těchto organizací se potýká s dlouhodobou nejistotou ve svém financování.

Plného začlenění lidí s postižením do společnosti může být dosaženo jedině na základě rovnoprávnosti, která je stanovena zákonem, a na možnosti svobodně rozhodovat o svém životě. Činnost občanských sdružení směřuje k tomu, aby lidé s postižením, pokud se rozhodnou pro cestu integrace mezi své vrstevníky do běžného života, získali dostatečnou podporu k využití všech možností občanské společnosti. Jejich posláním je poskytovat služby, které umožní dospělým lidem a dětem s postižením pracovat a vzdělávat se

v běžném prostředí, mít příležitosti srovnatelné s vrstevníky a možnosti setkávat se s nimi. Pro každého člověka je připravován individuální program. Vychází se z možností, nikoli omezení „klienta“, služby se přizpůsobují lidem ne naopak.

Individuální přístup vyžaduje ze strany pracovníků potřebnou kvalifikaci a znalosti. V současné době existuje poměrně rozsáhlá nabídka možností, jak se dále vzdělávat, popř. sbírat zkušenosti. Hlavní město Praha se jeví jako místo, které je poměrně dobře připraveno pomoci zdravotně postiženým při uspokojování jejich vyšších potřeb a tak objevovat a zároveň částečně naplňovat smysl jejich života. Je potřeba, aby pracovní asistenti byli nejen patřičně vzděláni a vzděláváni, ale aby se drželi jistých mravních zásad (úcta k životu, člověku), které jim napomáhají v jejich úsilí, což se odráží v celkovém přístupu ke „klientovi“. Křesťan v těchto oblastech nachází své uplatnění a jeho alespoň základní participace, např. v podobě dobrovolnické činnosti, je žádoucí. Rovněž je dobré si uvědomit, že lidé, motivovaní nezištnou láskou, musejí být ochotni se k takovému povolání či službě disponovat.

Jako mezistupeň mezi zaměstnáváním osob zdravotně postižených na volném trhu práce a v chráněných dílnách je rozvinuto tzv. podporované zaměstnávání, ve kterém speciálně školený pracovní asistent pomáhá postiženému pochopit a zvládnout požadované pracovní postupy a dosáhnout potřebné výkonnosti. Podporované zaměstnávání je zárukou (jeho poskytovatelé musejí splňovat Standardy podporovaného zaměstnávání) profesionálního přístupu a ze strany zdravotně postižených je v současné době poměrně hojně využíváno.

Kromě profesně–konzultantských činností organizací „klientů“ využívají nabídek dobrovolníků, kteří jsou schopni zastat neméně důležité úkoly, jako participaci na volnočasových aktivitách, doučování, osobní asistenci apod. Práce dobrovolníků je o to více ceněna, je-li poskytována vrstevníkům. Zdravotně postižený se tak může zdokonalovat nejen ve svých znalostech a dovednostech, ale skrze dobrovolníka navazuje bližší kontakt se světem a obecně je lépe připravován na konfrontaci s okolním světem.

Přehled použitých zkratk

ESF = Evropský sociální fond

GS = Gaudium et spes

HDP = Hrubý domácí produkt

KKC = Katechismus katolické církve

LE = Laborem exercens

OPPA = Operační program Praha – Adaptabilita

PZ = Podporované zaměstnávání

ZP = Osoba zdravotně postižená, osoby zdravotně postižené

Seznam použité literatury

Bible, Písmo svaté Starého a Nového zákona (včetně deuterokanonických knih), Český ekumenický překlad, Česká biblická společnost, ⁶1995.

DRAPELA J[...] Victor: Přehled teorií osobnosti, Praha: Portál, ⁴2003.

DRUHÝ VATIKÁNSKÝ KONCIL: Pastorální konstituce o církvi v dnešním světě *Gaudium et spes*, (ze dne 7. prosince 1965), in: Dokumenty II. vatikánského koncilu, Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2002.

HRDÁ Jana (a kol.): Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, Praha: Hewan, 2007, URL: <http://www.asistence.org/dokumenty/priloha.pdf>, (31.3.2008).

Charitativní služba církve – pastorační péče o charitu, Praha: Sekretariát české biskupské konference, 2005.

JAN PAVEL II.: Encyklika *Laborem exercens* O lidské práci, Praha: Zvon, 1991.

JAN PAVEL II.: Postsynodální apoštolská exhortace *Ecclesia in Europa* O Ježíši Kristu žijícím ve své církvi, prameni naděje pro Evropu, Praha: Česká biskupská konference, 2003.

Katechismus katolické církve, Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, ²2001.

Městské centrum sociálních služeb a prevence: Informace, kontakty a služby pro osoby se zdravotním postižením, Praha: [b.n.], 2004.

NĚMECKÁ BISKUPSKÁ KONFERENCE: Život z víry, České Budějovice: Teologická fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, ²2005.

NOVOSAD Libor: Základy speciálního poradenství (struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním), Praha: Portál, 2000.

PLAMÍNEK Jiří (a kol.): Řízení neziskových organizací, Praha: Nadace Lotos, 1996.

Pokoj a dobro, Praha: Sekretariát české biskupské konference, 2000.

RYCHTÁŘ Karel (a kol.): Analýza postavení zdravotně postižených občanů na volném a chráněném trhu práce v Praze, in: Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026 – Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy, Praha: [b.n.], 2007, <http://www.praceprozp.cz/files/editor/File/sbornik-analyz-026.pdf>, (31.3.2008).

TAVEL Peter: Smysl života podle Viktora Emanuela Frankla (Potřeba smyslu života. Přínos Viktora E. Frankla k otázce smyslu života.), Praha – Kroměříž: Triton, 2007.

TOŠNER Jiří, SOZANSKÁ Olga: Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích, Praha: Portál, 2002.

Úřad vlády České republiky, sekretariát Vládního výboru pro zdravotně postižené občany: Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009, Praha: [b.n.], 2005, <http://www.vlada.cz/files/rvk/vvzpo/NPPI-A4.pdf>, (31.3.2008).

VYHLÍDAL Jiří, MAREŠ Petr: Mění se rizika a šance na trhu práce. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha – Výzkumné centrum Brno, 2006, http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_188.pdf, (31.3.2008).

Seznam použitých internetových zdrojů

Asistence o.s.

URL: <http://www.asistence.org>, (11.2.2008).

Asistence o.s. – Jedeme v tom s vámi

URL: <http://www.asistence.org/jedeme.php>, (11.2.2007).

Centrum pracovní rehabilitace

URL: <http://www.asistence-cpr.org>, (11.2.2008).

Česká unie pro podporované zaměstnávání

URL: <http://www.unie-pz.cz/>, (18.2.2008).

Česká unie pro podporované zaměstnávání – Principy PZ

URL: <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz>, (11.2.2008).

Česká unie pro podporované zaměstnávání – Standardy kvality PZ

URL: <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/82>, (11.2.2008).

Česká unie pro podporované zaměstnávání – Značka kvality PZ

URL: <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/145>, (18.2.2008).

Český statistický úřad – Hlavní město Praha

URL: http://www.czso.cz/xa/edicniplan.nsf/o/13-1111-04-2003-v__zmeny_celkoveho_poctu_obyvatele, (11.2.2008).

Diakonie ČCE - Historie podporovaného zaměstnávání

URL: <http://radost.diakoniecce.cz/sluzby/pz/historiepz.htm>, (11.2.2008).

Informační centrum pro mládež – Klasifikace tělesného postižení

URL: <http://www.icm.cz/klasifikce-telesneho-postizeni>, (11.2.2008).

Informační centrum pro mládež – Organizace věnující se tělesně hendikepovaným – Praha

URL: <http://www.icm.cz/organizace-venuujici-se-telesne-hendikepovanym-praha>, (11.2.2008).

Magistrát Hlavního města Prahy – Operační program Praha – Adaptabilita

URL: <http://magistrat.praha-mesto.cz/Dotace-a-granty/EU/Fondy-2007-2013/area9535>, (11.2.2008).

Magistrát Hlavního města Prahy – Prioritní osa 2 - Podpora vstupu na trh práce

URL: http://magistrat.praha-mesto.cz/75198_Prioritni-osa-2-Podpora-vstupu-na-trh-prace, (11.2.2008).

Ministerstvo financí České republiky – Administrativní registr ekonomických subjektů

URL: http://www.info.mfcr.cz/ares/ares_fr.html, (11.2.2008).

Ministerstvo financí České republiky – Financování neziskových organizací

URL: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/nezisk_organizace.html, (11.2.2008).

Ministerstvo práce a sociálních věcí

URL: <http://www.mpsv.cz/cs/>, (18.2.2008).

Ministerstvo práce a sociálních věcí – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

URL: <http://www.mpsv.cz/cs/4449>, (25.2.2008).

Ministerstvo práce a sociálních věcí – Statistiky nezaměstnanosti

URL: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, (18.2.2008).

Náhradní plnění – přehled oborů a firem

URL: <http://www.nahradniplneni.cz/firmy.html>, (11.2.2008).

180/2006 Sb., Zákon ze dne 14. března 2006 o sociálních službách

URL: <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb06108&cd=76&typ=r>, (11.2.2008).

198/2002 Sb., Zákon ze dne 24. dubna 2002 o dobrovolnické službě

URL: <http://www.mvcr.cz/prevence/dobrovol/zakon.html>, (11.2.2008).

435/2004 Sb., Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti

URL: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004, (12.1.2008).

586/1992 Sb., Zákon ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů

URL: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/>, (5.2.2008).

Seznam použitých obrázků a tabulek

Tabulka 1: Trh práce (stav k 31.12.2007), neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa	13
Tabulka 2: Struktura uchazečů o práci a volných pracovních míst, Hl. město Praha	15
Tabulka 3: Profil firem zaměstnávajících ZP	35
Tabulka 4: Přehled agentur PZ a neumístěných uchazečů se zdravotním postižením	37
Obrázek 1: Pyramida lidských potřeb	11
Obrázek 2: Struktura postižených v ČR	16
Obrázek 3: Grafická podoba Značek kvality PZ	40

Seznam příloh

Příloha 1: Dokumenty sociálního učení církve

Příloha 2: Nevýdělečné organizace věnující se tělesně postiženým nebo lidem s kombinovaným postižením snažící se o zapojení svých klientů do běžného života a do pracovního procesu – území Hlavního města Prahy

Příloha 3: Organizace, které se nevěnují výhradně tělesně postiženým nebo lidem s kombinovaným postižením – území Hlavního města Prahy

Příloha 1: Dokumenty sociálního učení církve

Papež	Druh dokumentu	Název dokumentu	Rok vydání
Lev XIII.	encyklika	Rerum novarum	1891
Pius XI.	encyklika	Quadragesimo anno	1931
Jan XXIII.	encyklika	Mater et Magistra	1961
Jan XXIII.	encyklika	Pacem in terris	1963
Pavel VI.	encyklika	Populorum progressio	1967
Pavel VI.	apoštolský list	Octogesima adveniens	1971
Jan Pavel II.	encyklika	Laborem exercens	1981
Jan Pavel II.	encyklika	Sollicitudo rei socialis	1987
Jan Pavel II.	encyklika	Centesimus annus	1991

Příloha 2: Nevýdělečné organizace věnující se tělesně postiženým nebo lidem s kombinovaným postižením snažící se o zapojení svých klientů do běžného života a do pracovního procesu – území Hlavního města Prahy

Název organizace (druh organizace)	Popis činností	Cílová skupina	Kontakt (poštovní adresa, telefon, E-mail, URL)	Další informace (sektor, kategorie počtu zam., další)
Občanské sdružení Asistence	- Středisko pro tranzitní program - Centrum pracovní rehabilitace - Agentura osobní asistence - Podporované zaměstnávání	Mladí lidé s tělesným a kombinovaným postižením - studenti a absolventi JÚŠ v Praze.	V pevnosti 4, 128 41 Praha 2 Tel: 241 083 579 E-mail: stredisko@asistence.org URL: http://www.asistence.org/	Neziskové instituce sloužící domácnostem 50 - 99 zaměstnanců
Asociace Polio	- prosazování zájmů osob postižených dětskou obrnou	Mládež i dospělí s dětskou obrnou	Zvánovická 2505/9, 141 00 Praha 4 Tel: 272 763 563 E-mail: polio@atlas.cz URL: http://www.polio.cz/	Neziskové instituce sloužící domácnostem Počet zaměstnanců neuveden
Asociace rodičů a přátel zdravotně postižených dětí v ČR, o.s.	- rekondiční a psychorehabilitační pobyty - rehabilitační a ozdravné pobyty - rehabilitační cvičení a hipoterapie - odborná školení, poradenství	Zdravotně postižené děti, mládež a jejich rodiny	Karlínské nám. 12, 186 03 Praha 8 Tel: 224 817 438 E-mail: arpzpdcr@cds-szdp.cz URL: http://www.arpzpd.cz/	Neziskové instituce sloužící domácnostem 20 - 24 zaměstnanců
Asociace muskulárních dystrofií ČR - občanské sdružení	- rehabilitačně výchovné kurzy - tuzemské a zahraniční ozdravné pobyty - volnočasové aktivity	Postižení muskulární dystrofií	Petýrkova 1953/24, 148 00 Praha 4 Tel: 272 933 777 Email: amd@md-cz.org URL: http://www.md-cz.org/	Neziskové instituce sloužící domácnostem 1 - 5 zaměstnanců
Borůvka, o.s.	- osobní asistence - zajišťování dopravy - speciální obchůdky (např. Ta Kavárna)	Zdravotně postižení občané bez rozdílu věku, spolupráce s Jedličkovým ústavem	V Pevnosti 4, 128 41 Praha 2 - Vyšehrad Tel.: 241 083 265 Email: os.boruvka@centrum.cz URL: http://www.osboruvka.cz/	Neziskové instituce sloužící domácnostem 6 - 9 zaměstnanců
Svaz paraplegiků - Centrum Paraple (sdružení)	- informačně poradenská činnost - intenzivní rehabilitační program - sociálně rehabilitační program - rekondiční rehabilitační program - kurzy práce na PC - pomoc se získáváním zaměstnání - sportovní program - kulturní aktivity - arteterapeutické kurzy	Lidé s poraněním míchy	Ovčářská 471, 108 00 Praha 108 - Malešice Tel: 274 771 478 E-mail: paraple@paraple.cz URL: http://www.paraple.cz/	Neuvedeno

Název organizace (druh organizace)	Popis činností	Cílová skupina	Kontakt (poštovní adresa, telefon, E-mail, URL)	Další informace (sektor, kategorie počtu zam., další)
Centrum pro zdravotně postižené kraje Praha	- sociální poradenství (odborné i základní) - osobní asistence - informace o činnosti dalších organizací zabývajících se problematikou zdravotního postižení - přeprava osob - půjčovna pomůcek	Zdravotně postižení občané bez rozdílu věku	Wuchterlova 11, 160 00 Praha 6 Tel: 233 324 406 E-mail: jzavadiлова@tiscali.cz URL: http://www.czppraha.cz/	Neziskové instituce sloužící domácnostem 25 - 49 zaměstnanců
Diakonie Církve bratrské	- Domov Bethesda pro staré a postižené lidi - denní stacionář pro děti s kombinovaným postižením - chráněné bydlení	Zdravotně postižené děti a jejich rodiny, ostatní občané se zdravotním postižením, péče o staré a osamělé v rodinách	Koněvova 24, 130 00 Praha 3 Tel: 222 585 733 E-mail: diakonie@cb.cz URL: http://cb.cz/diakonie/	Neziskové instituce sloužící domácnostem 6 - 9 zaměstnanců Církevní organizace
Pobočka Diakonie Církve bratrské v Praze 3	- Centrum Slunečnice pomáhá dospělým lidem s tělesným a kombinovaným postižením	Dospělí lidé s tělesným a vícečetným postižením (přidružené smyslové, lehké mentální, poruchy chování, příp. psychické onemocnění)	Koněvova 24, 130 00 Praha 3 Tel: 222 585 733 E-mail: centrum.slunecnice@cb.cz URL: http://cb.cz/diakonie/sun/index.html	Neziskové instituce sloužící domácnostem 6 - 9 zaměstnanců Církevní organizace
Dílna Eliáš	- keramická dílna, kavárna Eliáš - Eliášův obchod - pracovní terapie - sociální rehabilitace - poradenství	Dospělí s mentálním a kombinovaným postižením	Eliášova 20/393, Praha 6, 160 00 Tel: 224 311 432 E-mail: dilnaelias@tiscali.cz URL: http://www.dilnaelias.cz	Neziskové instituce sloužící domácnostem 25 - 49 zaměstnanců
Formika, o.s.	- konzultace - Podporované zaměstnávání - pracovní asistence	Postižení v produktivním věku	Filipova 2013/3, 148 00 Praha 4 Tel: 271 910 016 Email: formika@formika.org URL: http://www.formika.org	Neziskové instituce sloužící domácnostem 10 - 19 zaměstnanců
Handicap Lyceum Praha o.s.	- vzdělávací a rekvalifikační kurzy - rehabilitační a ozdravné pobyty - pomoc při přípravě kulturních, společenských akcí - poradenství	Nevyvíjí činnost uvnitř organizace pro své členy, ale pracuje ve prospěch ostatních nestátních neziskových organizací.	Plavecká 4/404, 128 00 Praha 2 Tel: 224 910 364 E-mail: hclpraha@volny.cz URL: http://www.hclpraha.cz	Neziskové instituce sloužící domácnostem Počet zaměstnanců neuveden
Domácí asistenční a pečovatelská služba Hewer	- osobní asistence	Osoby s tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením - děti, dospělí, senioři	Pod Strašnickou vinicí 13/191 100 00 Praha 10 Tel: 274 781 341 Email: hewer@pecovatel.cz URL: http://www.pecovatel.cz/hewer	Neziskové instituce sloužící domácnostem 10 - 19 zaměstnanců
Občanské sdružení HOMINI	- asistenční služby, domácí péče - poradenství	Dospělí se zdravotním postižením	Kodymova 2526/2, 159 00 Praha 13 Tel: 251 613 390 E-mail: homini@volny.cz URL: není k dispozici	Neziskové instituce sloužící domácnostem Počet zaměstnanců neuveden

Název organizace (druh organizace)	Popis činností	Cílová skupina	Kontakt (poštovní adresa, telefon, E-mail, URL)	Další informace (sektor, kategorie počtu zam., další)
Jedličkův ústav a školy pro tělesně postižené hlavního města Prahy	- výchovněvzdělávací, léčebně rehabilitační a poradenská péče - součástí organizace je internát a školní klub - zdravotní a léčebně rehabilitační péče	Děti a mládež s tělesným postižením	V Pevnosti 4, 128 41 Praha 2 Tel: 261 211 105-9 E-mail: jus@jus.cz URL: http://www.jus.cz	Místní vládní instituce 250 - 499 zaměstnanců Příspěvková organizace
Klub vozíčkářů Petýrkova o.s.	- civilní pečovatelská služba - sociálně-právní poradenství - osobní asistence - bezbariérová doprava	Tělesně postižení odkázáni na používání vozíku	Petýrkova 1953/24, 148 00 Praha 4 Tel: 272 933 662 E-mail: kvpjet@volny.cz URL: http://www.volny.cz/kvpjet/	Neziskové instituce sloužící domácnostem 20 - 24 zaměstnanci
KONTAKT bB, občanské sdružení pro studium, rehabilitaci a sport bez bariér	- sportovně -rehabilitačně - rekreační aktivity	Dospělí, děti i mládež zdravotně postižení	Vaničková 7, 169 00 Praha 6 Tel: 233 354 361 Email: kontaktbb@kontaktbb.cz URL: http://www.kontaktbb.cz/	Neziskové instituce sloužící domácnostem 10 - 19 zaměstnanců
Křídla, občanské sdružení	- optimální řešení bytové situace pro handicapované - osobní asistence - finanční podpora zdravotně postižených	Zdravotně postižení občané bez rozdílu věku	Jižní I 787/7, 141 00 Praha 4 Tel: 222 592 038 Email: info@kridlaos.cz URL: http://www.kridlaos.cz	Neziskové instituce sloužící domácnostem Počet zaměstnanců neuveden
Orfeus, o.s.	- Centrum denních služeb - osobní asistence - doprava - poradenství	Dospělí, děti i mládež zdravotně postižení	Sdružení 39, 140 00 Praha 4 Tel: 222 310 209 Email: info@orfeus-cr.cz URL: http://www.orfeus-cr.cz	Neuvedeno
Pražská organizace vozíčkářů, o.s.	- vzdělávací a rekvalifikační kurzy - poradenství - osobní asistence - volnočasové aktivity	Zdravotně postižení občané bez rozdílu věku, zejména pak pomoc těm, co jsou odkázáni na vozík	Benediktská 688/6, 110 00 Praha 1 Tel: 224 827 210 Email: pov@gts.cz URL: http://www.pov.cz/	Neziskové instituce sloužící domácnostem 50 - 99 zaměstnanců
PROSAZ společnost pro sociální rehabilitaci občanů se zdravotním postižením (sdružení)	- zaměstnávání zdravotně postižených - poradenství - rehabilitace - asistenční služby, domácí péče	Zdravotně postižení občané bez rozdílu věku	Kodymova 2526 158 00 Praha 5 Tel: 251 614 469 E-mail: není k dispozici URL: http://www.prosaz.cz	Neziskové instituce sloužící domácnostem 25 - 49 zaměstnanců
Rafting club handicap	- sportovně -rehabilitačně - rekreační aktivity	Dospělí, děti i mládež zdravotně postižení	Na Rokytcce 1114/10, 180 00 Praha 8 Tel: 603 456 560 E-mail: není k dispozici URL: http://www.braillnet.cz/rch/	Neziskové instituce sloužící domácnostem Počet zaměstnanců neuveden

Název organizace (druh organizace)	Popis činností	Cílová skupina	Kontakt (poštovní adresa, telefon, E-mail, URL)	Další informace (sektor, kategorie počtu zam., další)
REHATOM sdružení pro pomoc tělesně postiženým	- zdravotní gymnastika - rehabilitační cvičení a náhradní plnění pro tělesně postižené	Všichni tělesně postižení	Pod Kavalírkou 297/10, 150 00 Praha 5 - Košíře Tel: 257 225 476 E-mail: rehatomm@volny.cz URL: www.volny.cz/rehatomm	Neziskové instituce sloužící domácnostem Počet zaměstnanců neuveden
RYTMUS	- nalezení vhodného pracovního uplatnění pro znevýhodněné - sociální rehabilitace - pracovní rehabilitace - poradenství - osobní asistence	Lidé se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním, převážně s mentálními postiženími	Studentská 3, 160 00 Praha 6 Bruselská 16, 120 00 Praha 2 Tel: 224 251 610 E-mail: není k dispozici URL: http://www.rytmus.org	Neuvedeno
Sdružení pro aktivní odpočinek postižených SAOP	- integrace dětí s postižením do společnosti - táborová činnost a tzv. diagnostické pobyty pro děti - volnočasové aktivity pro děti a celé rodiny - klub maminek Kamínek	Děti a mládež se zdravotním postižením a rodiče postižených dětí	Hurbanova 1285, 142 00 Praha 4 Tel: 241 470 291 E-mail: není k dispozici URL: http://www.dic-saop.cz/index_saop.html	Neziskové instituce sloužící domácnostem Počet zaměstnanců neuveden
Sdružení pro komplexní péči při dětské mozkové obrně (SDMO) o. s.	- psychosociální rehabilitace lidí s DMO - zdravotnická rehabilitace lidí s DMO - Informační a poradenské služby pro lidi s DMO - specializovaná raná péče	Lidé s DMO a jejich rodiny	Jungmannova 25/13, 110 00 Praha 1 Tel: 296 245 678 E-mail: sdmo@dmoinfo.cz URL: http://dmoinfo.cz/	Neziskové instituce sloužící domácnostem 10 - 19 zaměstnanců
Sdružení zdravotně postižených v ČR	- osobní asistence	Všichni zdravotně postižení	Karlínské nám. 12, 186 03 Praha 8 Tel: 221 890 411 E-mail: spsr.szdp@brailnet.cz URL: www.czechia.com/szdp	Neziskové instituce sloužící domácnostem 6 - 9 zaměstnanců
Sportovní klub vozíčkářů Praha	- sportovní aktivity pro tělesně postižené	Všichni tělesně postižení, kteří jsou vesměs rekrutováni mezi klienty Centra Paraple	Ovčářská 471, 108 00 Praha 10 - Malešice E-mail: monoski@skvp Praha 10 URL: http://www.skvp Praha 10.org	Neziskové instituce sloužící domácnostem Počet zaměstnanců neuveden
Svaz tělesně postižených v České republice, o.s.	- pracovní a zdravotní rehabilitace - volnočasové aktivity - poradenství	Všichni tělesně postižení občané	Karlínské nám. 12, 186 03 Praha 8 Tel: 222 317 489 E-mail: anna.bircakova@svaztp.cz URL: http://www.svaztp.cz/	Neziskové instituce sloužící domácnostem 25 - 49 zaměstnanců
UNIE ROSKA V ČR	- pomoc postiženým MS (multiple sclerosis) - sociální práce - ozdravné akce - zájezdy, konference, výstavy - vydavatelská činnost, časopis Roska - poradenství	Pacienti postižení roztroušenou sklerózou a osoby jim pomáhající	P.O. Box 38, 120 00 Praha 2 Tel: 241 728 619 E-mail: roska@roska-czmss.cz URL: http://www.roska.eu	Neziskové instituce sloužící domácnostem 1 - 5 zaměstnanců

Název organizace (druh organizace)	Popis činností	Cílová skupina	Kontakt (poštovní adresa, telefon, E-mail, URL)	Další informace (sektor, kategorie počtu zam., další)
Užitečný život	<ul style="list-style-type: none"> - zážitkové kurzy - výlety za kulturou a přírodou - vzdělávací kurzy 	Mladí lidé s tělesným postižením	Na Hlavní 19, 182 00 Praha 8 - Březiněves Tel: 602 217 407 E-mail: uzivot@uzitecny-zivot.cz URL: http://www.uzitecny-zivot.cz/	Neziskové instituce sloužící domácnostem 1 - 5 zaměstnanců
Vlastní cestou	<ul style="list-style-type: none"> - asistence pro volnočasové aktivity - finanční podpora zdravotně postižených - informačně poradenská činnost 	Mladí lidé s tělesným postižením	Nad Kajetánkou 10, 169 00 Praha 6 Tel: 220 510 722 Email: jana.draslarova@vlastnicestou.cz URL: http://www.vlastnicestou.cz	Neziskové instituce sloužící domácnostem 1 - 5 zaměstnanců

Příloha 3: Organizace, které se nevěnují výhradně tělesně postiženým nebo lidem s kombinovaným postižením – území Hlavního města Prahy

Druh zařízení	Příklad organizací
Organizace určené „klientům“ s výhradně psychickým postižením	Fokus, Nadace Bona, Naděje, Česká asociace pro psychické zdraví, Česká společnost pro duševní zdraví, Denní psychoterapeutické sanatorium Ondřejov, Green Doors, Eset Help
Organizace určené „klientům“ s výhradně mentálním postižením	Studio Oáza, Sdružení pro pomoc mentálně postižených ČR, Klub rodičů a přátel dětí s Downovým syndromem, Společnost Duha, Sluneční domov, Máme otevřeno?, Autistik, Portus, Pohoda, Domov Dana, Já-člověk, Porozumění
Denní stacionáře	Akord, Dětské centrum Paprsek, Dětské centrum Diakonie ČCE, Diakonie ČCB, Diakonie ČCE Stodůlky, Modrý klíč, Integrovaná zahrada, Speciální domov Sedlec, Denní stacionář Běhoukova, Centrum denních služeb, Sluneční domov, Stacionář Eliáš, Denní sta
Organizace, které ve společnosti pomáhají širšímu okruhu lidí	Česká katolická charita, Evangelická církev augsburského vyznání
Domovy a sdružení pro seniory	Sue Ryder, Život 90
Azylové domy	Emauzský dům

Anglická anotace

THE INTEGRATION OF PEOPLE WITH PHYSICAL OR COMBINED DISABILITIES INTO A WORKING PROCESS - THE SITUATION IN THE REGION OF THE CAPITAL CITY OF PRAGUE

Work

Disabled people

Institutions for the integration of disabled people into a working process

Volunteers and professional workers

Supported employment

The human work is the key to the whole complex of social questions. The human creative activity is the important factor for the formation of our personality as well as for the formation of the society as such. Any meaningful activity can lead towards the satisfaction of the whole range of human needs. The integration of disabled people into the working process is especially important because it stimulates their own abilities and enables them to achieve greater openness and sensitivity. A working man or a woman also lives his or her humanity in a much deeper way. The cooperation with the organizations that deal with the integration of disabled people into the labour market represents a great challenge also for those who are directly involved in this area of social work. This work enables them to reflect their own values of life, perform beneficial work for the society, it also teaches them to accept responsibility for others, etc. The institutionalized form of professional help includes Supported employment which is in the Czech Republic provided by the so called Agencies of Supported employment. These Agencies provide their services for clients individually and in a due quality. In cooperation with potential employers they strive to integrate disabled people into the labour market in the most suitable way. This paper is focused on the integration of disabled people into a working process in the capital city of Prague.