

SOUKROMÁ VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ ZNOJMO s.r.o.

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb**

Chráněné dílny v ČR a SR

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Lada MIČULKOVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Milan VENCLÍK, MBA

Znojmo, 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma *Chráněné dílny v ČR a SR* vypracovala samostatně pod vedením Ing. Milana Venclíka, MBA a uvedla v seznamu použité literatury všechny použité literární a odborné zdroje.

Ve Znojmě dne 2. května 2012

Lada Mičulková

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu bakalářské práce, Ing. Milanu Venclíkovi, MBA, za pomoc a cenné připomínky při zpracování práce. Mé poděkování patří dále zaměstnancům všech chráněných dílen, které jsem kontaktovala, za jejich ochotu a vstřícnost při poskytování informací potřebných pro vypracování praktické části.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor **Lada MIČULKOVÁ**
Bakalářský studijní program **Ekonomika a management**
Obor **Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb**
Název **Chráněné dílny v ČR a SR**
Název (v angličtině) **Sheltered workshops in the Czech and Slovak Republic**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Zhodnocení chráněných dílen, které zaměstnávají zdravotně postižené. Popis cílů a důvody pobytu v těchto zařízeních. Srovnání situace v České republice a Slovenské republice. Porovnání legislativy v obou zemích vztahující se k tomuto problému. Srovnání financování. Zhodnocení vývoje této problematiky v obou zemích v letech 1980 - 2011

Postup práce:

1. Nastudování teoretických východisek podstatných pro zpracování cíle bakalářské práce
2. Definice pojmů a vymezení cílových skupin
3. Srovnání situace v ČR a SR (způsob financování, legislativa atd.)
4. Porovnání vývoje této problematiky v letech 1980 - 2011
5. Zhodnocení a vlastní návrhy

Metody: dotazování, vyhodnocení, analýza, syntéza

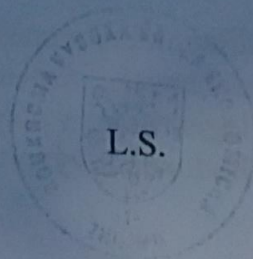
Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. DOLEŽAL, Rudolf; VÍTKOVÁ, Marie. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: příručka pro zaměstnavatele k projektu OPR LZ 3.1. "Aktivizační a vzdělávací centrum"*. Brno: Paido, 2007. 125 s. ISBN 978-80-7315-143-0.
2. MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 184 s. ISBN 973-80-7367-310-9.
3. ŠESTÁK, Jan. *Chráněná dílna : nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Týn nad Vltavou : Domov sv. Anežky, o.p.s., 2007. 86 s. ISBN 978-80-254-0108-8.
4. Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti (legislativa SR)
5. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (legislativa ČR)

Datum zadání bakalářské práce: duben 2011

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2012



Lada Mičulková
Lada MIČULKOVÁ
autor

Kamil Fuchs
Prof. PhDr. Kamil FUCHS, CSc.
rektor SVŠE Znojmo

Milan Venclík
Ing. Milan VENCLÍK
vedoucí bakalářské práce

Abstrakt

Bakalářská práce se v teoretické části zabývá charakteristikou cílových skupin, pro které jsou chráněné dílny určeny a také jaké jsou cíle a důvody pobytu osob se zdravotním postižením v chráněných dílnách. Dále je v práci popsána charakteristika chráněných dílen dle příslušné legislativy v České a Slovenské republice a možnosti jejich financování. Následně je v práci popsán vývoj chráněných dílen v letech 1980-2011 v obou zemích. Praktická část je zaměřena na porovnání konkrétních chráněných dílen v okrese Znojmo v České republice a okrese Banská Bystrica ve Slovenské republice.

Klíčová slova

chráněná dílna, chráněné pracovní místo, osoba zdravotně postižená, financování

Abstrakt

In theoretic part, the thesis deals with the characteristics of the target groups for which sheltered workshops are designated. It also deals with the aims and the reasons why handicapped people stay in these sheltered workshops. The thesis also describes the attributes of sheltered workshops according to the legislation in the Czech Republic and Slovakia and possibilities of financing them. Subsequently, the thesis describes the development of sheltered workshops since 1980 to 2011 in both countries. Practical part of the thesis focuses on the comparison of the particular sheltered workshops in Znojmo district in the Czech Republic and Banská Bystrica district in Slovakia.

Key words

Sheltered workshops, sheltered workplace, handicapped person, financing

Obsah

1	Úvod.....	8
2	Cíl práce a metodika	9
3	Teoretická část	10
3.1	Definice pojmů v České republice	10
3.2	Definice pojmů ve Slovenské republice.....	11
3.2	Cílové skupiny	12
3.3	Cíle a důvody pobytu v CHD.....	13
3.4	Práva a povinnosti zaměstnavatele zaměstnávajícího OZP	14
3.5	Právní formy provozování CHD	14
3.6	Legislativní vymezení CHD a CHPM.....	15
3.6.1	Legislativní vymezení v ČR	15
3.6.2	Legislativní vymezení v SR.....	18
3.7	Způsoby financování.....	19
3.7.1	Financování z veřejných rozpočtů v ČR.....	19
3.7.2	Financování z veřejných rozpočtů v SR	24
3.7.3	Přehled příspěvků poskytnutých z veřejných rozpočtů v obou zemích.....	30
3.7.4	Financování z vlastních zdrojů a z fondů Evropské unie	32
3.8	Vývoj chráněných dílen	33
4	Praktická část	35
4.1	CHD v okrese Znojmo	36
4.2	CHD v okrese Banská Bystrica.....	37
4.3	Všeobecná charakteristika okresu Znojmo	39
4.4	Všeobecná charakteristika okresu Banská Bystrica.....	40
4.5	Výsledky dotazníkového šetření	42
5	Závěr	50
6	Seznam použité literatury	52
	Seznam použitých zkratk	54
	Seznam použitých obrázků, tabulek a grafů	55
7	Přílohy.....	56

1 Úvod

Zdravotně postižení by se sami na otevřeném trhu práce uplatnili velmi těžce nebo dokonce vůbec. Pro zdravotně postižené mají chráněné dílny či chráněné pracovní místa přínos v možnosti setkávat se s ostatními lidmi, komunikovat spolu, diskutovat o svých potížích či problémech, společně vytvářet hodnoty, poznávat hodnotu práce a čas potřebný k vytvoření výrobku, dále mohou procvičovat a rozvíjet své motorické, komunikační a jiné dovednosti a hlavně si utvářejí vlastní sebehodnocení. Za svou práci dostávají mzdu, tudíž se na ně vztahují všechna práva a povinnosti dle zákoníku práce a zákonu o zaměstnanosti.

V práci je propojován pohled ekonomický (zdroje financování, druhy příspěvků) s pohledem sociálním, který zkoumá, např. jaký význam mají chráněné dílny pro zdravotně postižené, jak ovlivňují jejich život atd.

Obsahem bakalářské práce je porovnání chráněných dílen v České a Slovenské republice z hlediska legislativy a financování. V teoretické části se zabývám charakteristikou osob se zdravotním postižením, pro jaké cílové skupiny jsou chráněné dílny určené, jaké jsou cíle a důvody pobytu osob se zdravotním postižením v chráněných dílnách. Dále v práci popisuji charakteristiku chráněných dílen a chráněného pracovního místa dle příslušné legislativy v České a Slovenské republice a jejich možnosti financování. V poslední kapitole v teoretické části je popsán vývoj chráněných dílen u nás a na Slovensku. V praktické části se zaměřím na konkrétní vybrané chráněné dílny v okrese Znojmo v České republice a okrese Banská Bystrica ve Slovenské republice. Tyto dílny na základě dotazníkového šetření porovnáám z hlediska právní formy podnikání, počtu zaměstnaných osob bez zdravotního postižení a také počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením, nejčastějšího druhu zdravotního postižení, dosaženého vzdělání zaměstnanců a druhu uplatňovaných příspěvků.

Téma Chráněné dílny v ČR a SR jsem si vybrala sama na základě dřívějšího studování této problematiky v rámci předmětu Sociální politika a následné možnosti vycestovat na zahraniční praxi na Slovensko, kde jsem navštívila Chráněnou dílnu Integra, n. o. a měla jsem možnost diskutovat s managementem chráněné dílny o legislativních podmínkách podpory občanů se zdravotním postižením na Slovensku. Na základě tohoto rozhovoru jsem sestavila dotazník potřebný pro praktickou část bakalářské práce.

2 Cíl práce a metodika

Cílem práce je zhodnocení chráněných dílen, které zaměstnávají zdravotně postižené.

V teoretické části definuji pojmy z hlediska české a slovenské legislativy, na základě odborné literatury vymezím cílovou skupinu, pro kterou jsou chráněné dílny určeny. Popíšu hlavní cíle a důvody zaměstnávání zdravotně postižených v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích. Vyjmenuji práva a povinnosti zaměstnavatele, který zaměstnává osoby zdravotně postižené, a popíšu, kdo může být provozovatelem chráněné dílny. Analyzuji příslušnou legislativu v obou zemích vztahující se k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dalším cílem práce je srovnání financování a zhodnocení vývoje chráněných dílen v obou zemích. V praktické části využiji získané poznatky ke srovnání chráněných dílen zaměstnávajících zdravotně postižené na základě dotazníkového šetření. Pro tyto účely byl vytvořen dotazník, který byl následně do chráněných dílen v okrese Banská Bystrica na Slovensku posílán pomocí e-mailu a do chráněných dílen na okrese Znojmo v České republice, byly dotazníky osobně doručeny. Výsledky výzkumu jsou vyhodnoceny pomocí grafů a slovně.

3 Teoretická část

V teoretické části práce jsou definovány základní pojmy, které jsou v práci používány. Následně jsou vymezeny cílové skupiny, pro které jsou chráněné dílny určeny a popsány cíle a důvody proč je pro tyto osoby chráněné zaměstnávání důležité. Další kapitolou je vymezení chráněného zaměstnávání z hlediska české a slovenské legislativy, včetně finančních příspěvků z veřejných rozpočtů obou zemí a možnosti dalšího financování. V závěru této části je popsán vývoj chráněného zaměstnávání od roku 1980 až do roku 2011.

3.1 Definice pojmů v České republice

Chráněná dílna

Chráněná dílna je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejím hlavním úkolem je umožnit uplatnění na trhu práce lidem se zdravotním postižením. „Chráněné dílny fungují jako nabídka pracovních míst a zároveň cílí ke zlepšení možností začlenění osob se zdravotním znevýhodněním do pracovního života.“¹

Chráněné pracovní místo

Zákon o zaměstnanosti vymezuje v § 75 tzv. chráněné pracovní místo, které je vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce (dále ÚP) a musí být obsazeno po dobu 3 let. Na zřízení chráněného pracovního místa (dále CHPM) poskytuje ÚP příspěvek.

Osoba zdravotně postižená

Zákon o zaměstnanosti vymezuje v § 67, že osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou Českou správou sociálního zabezpečení (dále ČSSZ) uznány invalidními ve třetím stupni nebo v prvním a druhém stupni.² Na základě novelizace zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2012 byly stanoveny 2 okruhy, které jsou pro účely zaměstnanosti považovány za osoby se zdravotním postižením (dále OZP). Nově

¹ LIBERDOVÁ, Eva. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: teorie a praxe*. [Česko: Eva Liberdová], 2010, 124 s. ISBN 978-802-5475-683. str. 98

² Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. květen 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, 66 s. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c_435-2004_sb.pdf. str. 25

jsou rozlišovány osoby invalidní ve třetím stupni, jsou to osoby s těžším zdravotním stavem, které byly dříve označovány jako plně invalidní osoby. Osoby invalidní v prvním a druhém stupni byly dříve osoby invalidní částečně. Podle § 67 odst. 4 zákona o zaměstnanosti se za OZP v prvním nebo druhém stupni považují i ty osoby, které byly ČSSZ posouzeny, že již nejsou osoby invalidní, a to podobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení. Podle § 67 odst. 3 dokládá fyzická osoba skutečnost, že je OZP, posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.³

3.2 Definice pojmů ve Slovenské republice

Chráněná dílna a chráněné pracoviště

Chráněná dílna (dále CHD) a chráněné pracoviště (dále CHP) jsou pracoviště, na kterých pracuje nejméně 50 % zdravotně postižených občanů a v kterých jsou pracovní podmínky přizpůsobeny zdravotnímu stavu těchto občanů. Chráněná zařízení jsou určena především pro pracovní uplatnění OZP, kterým zaměstnavatel nemůže poskytnout vhodné zaměstnání na jiných pracovištích. CHP může být zřízené i v domácnosti občana se zdravotním postižením. Fyzickým nebo právnickým osobám poskytuje příspěvek na zřízení CHD a CHP příslušný úřad práce, sociálních věcí a rodiny (dále ÚPSVaR).⁴

Osoba zdravotně postižená

OZP vymezuje zákon č. 5/2004 o službách zaměstnanosti a zákon č. 461/2003 o sociálním pojištění. Za OZP se považuje občan s mírou poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o více než 40 % z důvodu tělesné poruchy, duševní poruchy nebo poruchy chování. Invaliditu a procentní sazbu prokazuje OZP posudkem Sociální pojišťovny nebo posudkem útvaru sociálního zabezpečení podle zvláštního předpisu, kterým je zákon č. 328/2002 o sociálním zabezpečení policistů a vojáků.

³ Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. květen 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, 66 s. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf. str. 25

⁴ *Budovanie spoločnej cesty v sociálnej inklúzii: Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou konanej dňa 8. 10. 2010 v Košiciach. Zborník bol vydaný z prostriedkov FSR. Katedra sociálnej práce FF UPJŠ Košice: Regionálne združenie lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie CESTA n.o. (RZLPSI), 2010. ISBN 978-80-970543-1-1. Dostupné z: <http://www.ksp.ff.upjs.sk/SK/odpodujatia/text/inkluzia.pdf>, str. 29-35*

3.2 Cílové skupiny

Podle výše popsaných zákonů definujících OZP je zřejmé, že cílovou skupinou chráněných dílen jsou právě tyto osoby se zdravotním postižením. Zdravotní postižení nepříznivě ovlivňuje kvalitu života postiženého člověka. Hlavně ovlivňuje navazování a udržování vztahů s lidmi a schopnost pracovat. Důsledky zdravotního postižení k životu patří a o normální život by tyto osoby měli usilovat.⁵

OZP pracující v CHD, můžeme rozdělit do 3 skupin, které se často překrývají:

- osoby s omezenými pohybovými schopnostmi
- osoby s mentálním postižením (osoby s lehkou až střední mentální retardací, Downovým syndromem, kombinovaným postižením i získanými ztrátami mentálních schopností např. stavy po závažných úrazech nebo onemocněních mozku)
- osoby s psychiatrickými diagnózami

Osoby s tělesným postižením jsou omezeny v praktické fyzické činnosti, ale pokud si dokážou osvojit přiměřené dovednosti a dokážou se přizpůsobit běžnému životu, může být jejich život zcela uspokojující a pro společnost přínosný. Osoby s mentálním postižením, tedy s viditelným úbytkem rozumových schopností jsou po zácviku většinou schopni jednodušších prací pod nedirektivním vedením. U osob s psychiatrickými diagnózami bývá většinou zdravotní stav velmi proměnlivý i přes dosaženou stabilizaci. Takovéto osoby nemohou nést psychické nároky běžného pracovního zařazení a není pro ně příznivá ani sociální izolace.

„Lidé v chráněných dílnách mají řadu rysů společných – musí dodržovat určitá zdravotní opatření (životospráva, lékový režim aj.), mohou mít výrazně sníženou psychomotorickou i senzomotorickou výkonnost, problémy bývají i v oblasti pozornosti a vnímání, citové lability, sociálních dovedností, schopností komunikovat, objektivního sebehodnocení atd. Potřebují přátelské prostředí, trpělivost, taktní, ale většinou soustavné vedení a dopomoc při některých úkonech.“⁶

⁵ LIBERDOVÁ, Eva. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: teorie a praxe*. [Česko: Eva Liberdová], 2010, 124 s. ISBN 978-802-5475-683. str. 6-7

⁶ NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 272 s. ISBN 978-807-3675-097. str. 51-52

3.3 Cíle a důvody pobytu v CHD

U osob se zdravotním postižením je riziko nezaměstnanosti mnohem vyšší než u zdravých osob. Na trhu práce se nejlépe uplatňují osoby fyzicky nebo tělesně postižené, poté těžce zrakově postižené, sluchově handicapované a s mentálním postižením. Nejméně pracovních příležitostí nacházejí osoby s duševním onemocněním. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je hlavně, pokud je to možné, úplná pracovní integrace OZP na normální trh práce.⁷

OZP je podle zákona č. 435/2004 o zaměstnanosti poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Tuto ochranu uplatňují OZP prací v chráněné dílně či na chráněném pracovním místě.⁸

CHD umožňuje pracovat v chráněných podmínkách a cílem je rozvíjet a obnovovat zejména pracovní dovednosti zaměstnanců. Poskytuje svým zaměstnancům stálé pracovní a společenské uplatnění, včetně mzdy.⁹ V dílnách bývá určitý výrobní program nebo pracovní činnosti, které musí osoba se zdravotním postižením zvládnout.

Práce je hlavním cílem chráněných dílen, preferují se relativně jednoduché pracovní činnosti, jako je montáž, balení, zpracování dřeva, výroba, údržba nebo šití. Kromě toho mohou CHD nabídnout alternativní aktivity, včetně vzdělávacích programů a kultury.¹⁰

Liberdová E. (2010) píše o výzkumu z let 2001 a 2005, ve kterém se ověřilo, že činnosti prováděné v CHD udržují zbytkový pracovní potenciál a vedou k pracovní motivaci zaměstnanců se zdravotním postižením. U zaměstnanců se vytváří pocit být potřebný a užitečný. Práce v CHD přispívá ke zlepšení sebeobslužnosti, samostatnosti, manuální zručnosti a zodpovědnosti. Dotazovaní muži považovali činnosti za terapeutickou službu, která je vede k získání pocitu být potřebný a vede je k získání zručnosti. Dotazované ženy uváděly, že činnost v dílnách vede k samostatnosti a až poté slouží jako terapie a tím dochází k získání zručnosti. Díky CHD se u osob rozvíjejí jejich schopnosti, získají dovednosti a posiluje se jejich sebedůvěra. Zaměstnávání podle respondentů přispívá k začlenění do společnosti a k výplni volného času a hlavně přispívá

⁷ LIBERDOVÁ, Eva. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: teorie a praxe*. [Česko: Eva Liberdová], 2010, 124 s. ISBN 978-802-5475-683. str. 15-16, 108

⁸ Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. květen 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, s. 66. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c_435-2004_sb.pdf. str. 25

⁹ KOLEKTIV AUTORŮ - ZÁSTUPCŮ ORGANIZACÍ AKS. *Práce neschopní?: Informační brožura k zaměstnávání lidí se zdravotním omezením*. Praha, 2005, 24 s. Dostupné z: <http://aksbrozura.sweb.cz/>

¹⁰ MIGLIORE, Alerto, *Sheltered Workshops*. In: STONE, JH., BLOUIN, M., editors. *International Encyclopedia of Rehabilitation*. Dostupné z: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/>

k ekonomické nezávislosti. Nevýhodou CHD může být, že přímo nepřispívají k sociální integraci OZP, ale jen k podpoře samostatnosti a sebehodnocení.¹¹

3.4 Práva a povinnosti zaměstnavatele zaměstnávajícího OZP

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají zdravotně postižené, mají právo požadovat od krajských poboček Úřadu práce:

- informace a poradenství spojené se zaměstnáváním OZP
- spolupráci při vyhrazování pracovních míst vhodných pro OZP
- spolupráci při vytváření pracovních míst pro OZP
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP

Povinnosti zaměstnavatele jsou rozšiřovat podle svých podmínek možnost zaměstnávání OZP individuálním přizpůsobením pracovních míst a pracovních podmínek, vést evidenci zaměstnaných OZP a vést evidenci pracovních míst pro tyto osoby.¹²

3.5 Právní formy provozování CHD

Chráněnou dílnu může zřídit jakýkoliv zaměstnavatel, který je právnickou (společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost, akciová společnost, komanditní společnost, družstvo) či fyzickou osobou nebo nestátní nezisková organizace (občanské sdružení, obecně prospěšná společnost, církevní právnické osoby). Příslušná legislativa pouze CHD definuje, ale blíže nespecifikuje, kdo může dílnu zřídit. CHD může být založena jako samostatná složka firmy, která se vyčlení z ostatních činností dané firmy, nebo jako jediné provozní středisko již vzniklé firmy.

V České republice je možné podnikat dvěma způsoby a to jako fyzická osoba nebo jako právnická osoba podle obchodního nebo občanského zákoníku. Oba způsoby jsou zřizovány za účelem podnikání, tedy soustavné činnosti s cílem dosáhnout zisku. Takový

¹¹ LIBERDOVÁ, Eva. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: teorie a praxe*. [Česko: Eva Liberdová], 2010, 124 s. ISBN 978-802-5475-683. str. 112

¹² Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. květen 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, s. 66. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c_435-2004_sb.pdf. str. 32

provozovatel CHD nabízí pro zdravotně postižené přirozenější prostředí pro jejich začlenění, ale také znevýhodňuje osoby s těžším zdravotním postižením, protože jejich zdravotní stav vyžaduje dlouhodobou sociální nebo zdravotně sociální podporu.

Nestátní neziskové organizace nejsou zakládány za účelem zisku. Jejich cílem je naplňovat veřejně prospěšnou činnost. Provozování chráněné dílny se většinou spojuje s poskytováním sociálních služeb a realizací nekomerčních, občanských nebo volnočasových aktivit. Velkou nevýhodou je stálá závislost na dotacích a příspěvcích a také přílišná ochrana vůči lidem se zdravotním postižením.¹³

3.6 Legislativní vymezení CHD a CHPM

V následující kapitole je popsána legislativa týkající se chráněných dílen a chráněných pracovních míst v České republice a Slovenské republice.

3.6.1 Legislativní vymezení v ČR

Chráněnou dílnu vymezoval do 31. 1. 2011 zákon o zaměstnanosti č. 435/ 2004 Sb. v § 76, který říkal, že CHD je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s ÚP a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. CHD musela být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Před novelizací bylo definováno v § 75 CHPM jako pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro OZP na základě písemné dohody s ÚP, které bylo provozováno nejméně po dobu 2 let ode dne sjednaného v dohodě.¹⁴

Rozdíl mezi chráněnou dílnou a chráněným pracovním místem byl, že CHD byla přímo určená pro osoby se zdravotním postižením, protože musela zaměstnávat více jak 60 % těchto osob. CHPM se vytvářejí v běžných firmách pro 1 nebo více osob se zdravotním postižením. Tyto místa nejčastěji vznikají v důsledku povinnosti zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 25 zaměstnanců zaměstnat OZP v povinném

¹³ ŠESTÁK, Jan. *Chráněná dílna: nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, o.p.s., 2007. 86 s. ISBN 978-80-254-0108-8. str. 41-43

¹⁴ ŠESTÁK, Jan. *Chráněná dílna: nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, o.p.s., 2007. 86 s. ISBN 978-80-254-0108-8. str. 34

podílu ve výši 4 % podle § 81 zákona č. 435/2004 o zaměstnanosti.¹⁵ Pokud tedy firma zaměstnává 25 zaměstnanců, musí zaměstnat 1 osobu se zdravotním postižením. Díky této povinnosti jsou zaměstnavatelé motivováni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Po novelizaci zákona o zaměstnanosti došlo ke sjednocení pojmů, kdy se pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením v chráněných dílnách považují za chráněná pracovní místa. V podstatě se jednalo o totožné nástroje, díky kterým se vytvářely pracovní místa pro zdravotně postižené. Sjednocení těchto dvou pojmů má za cíl zjednodušení právní úpravy a hlavně snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů. Dosud uzavřené dohody s ÚP platí po dobu, po kterou byly sjednány.

Podle novelizovaného zákona o zaměstnanosti je tedy CHPM definováno v § 75, který říká: „chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.“¹⁶ CHPM může na základě dohody s ÚP vytvořit zaměstnavatel nebo OZP, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost.

Dohoda mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce nemůže být uzavřena v případě, že v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti provedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo z platu, bylo vůči zaměstnavateli zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu nebo jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP, byla mu pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce nebo na něj byla opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce. Dohoda také nelze uzavřít se zaměstnavatelem, pokud z jeho předchozí činnosti nevyplývá přínos pro zaměstnávání osob z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce.

Každá žádost podávaná na ÚP o zřízení CHPM nebo žádost o vymezení CHPM musí obsahovat:

¹⁵ Zaměstnavatel má 3 možnosti jak plnit tzv. povinný podíl, tedy zaměstnat 4 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců, nebo může využít tzv. náhradního plnění a bude odebírat výrobky či služby od zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % OZP a poslední možností je odvádět peníze do státního rozpočtu ve výši 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku za každou OZP, kterou by měl podle povinného podílu zaměstnat.

¹⁶ Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. květen 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, s. 66. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c_435-2004_sb.pdf. str. 28

- identifikační údaje zaměstnavatele,
- místo a předmět podnikání a
- charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet.

K této žádosti se musí přiložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o splnění podmínky, že zaměstnavatel nemá ke dni podání žádosti různé nedoplatky u finančního úřadu, celního úřadu a u úřadu ČSSZ. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti. Při posuzování této žádosti vychází ÚP i z dalších skutečností, zejména ze situace na trhu práce a struktury dalších příspěvků a dotací poskytnutých zaměstnavateli z veřejných rozpočtů, s cílem zamezit souběhu příspěvků a dotací poskytnutých pro stejný účel.

Každá dohoda uzavíraná mezi zaměstnavateli a ÚP o zřízení CHPM má své náležitosti a musí obsahovat:

- „identifikační údaje účastníků dohody,
- charakteristiku chráněného pracovního místa,
- závazek zaměstnavatele, že chráněné pracovní místo bude obsazováno pouze osobami se zdravotním postižením,
- den, od kterého bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením,
- dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením, včetně dne, do kterého musí být doba obsazení tohoto pracovního místa splněna,
- výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován
- způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky splněny,
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku a
- závazek zaměstnavatele vrátit neprodleně příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, a lhůtu pro vrácení příspěvku.

- ujednání o vypovězení dohody.¹⁷

Pokud není žádosti o vymezení nebo zřízení CHPM vyhověno, je ÚP povinen žadateli zamítnutí žádosti konkrétně zdůvodnit, aby mohl napravit skutečnosti, které vedly k jejímu zamítnutí.

3.6.2 Legislativní vymezení v SR

Legislativa Slovenské republiky vymezuje chráněné dílny a chráněná pracoviště v zákoně č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti v § 55. CHD a CHP jsou pracoviště zřízené právníkem nebo fyzickou osobou, ve kterých pracuje nejméně 50 % osob se zdravotním postižením. Zřízení těchto pracovišť má sloužit OZP, které nejsou schopni najít si zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Považují se za ně i pracovní místa, na kterých se OZP zaškolují nebo připravují na práci a ve kterých jsou pracovní podmínky včetně nároků na pracovní výkon přizpůsobené jejich zdravotnímu stavu. CHP může být zřízeno i v domácnosti občana se zdravotním postižením. Postavení CHD nebo CHP přiznává Úřad práce, sociálních věcí a rodiny pouze na základě kladného posudku orgánu na ochranu zdraví. Za chráněnou dílnu nebo chráněné pracoviště se považuje podle tohoto zákona i výrobní družstvo invalidů pokud zaměstnává nejméně 50 % OZP.

V chráněné dílně nebo na chráněném pracovišti můžou pracovat i osoby, kterým se poskytuje získání odborných zručností nebo příprava na pracovní uplatnění, tzv. odborná praxe, také i zaměstnanci, kteří pro ochranu zdraví nejsou dočasně způsobilí vykonávat dosavadní zaměstnání, pokud pro ně nemá zaměstnavatel jiné vhodné zaměstnání.

ÚPSVaR přiznává postavení CHD a CHP na dobu neurčitou. Úřad toto přiznané postavení může zrušit, pokud právnické nebo fyzické osoby neplní podmínky podle zákona o službách zaměstnanosti nebo na základě jejich písemné žádosti.¹⁸

¹⁷ Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. květen 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, s. 66. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf. str. 28-29

¹⁸ Slovensko. Zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. In: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5#Content>. 4. 12. 2003.

Slovensko. Zákon o sociálnom zabezpečení č. 100/1988 Z. z. In: <http://www.rovniankova14.sk/docs/zakon100-1988.pdf>. 16. 6. 1888

3.7 Způsoby financování

Tato kapitola je zaměřená na získávání prostředků chráněných dílen z veřejných rozpočtů v České republice a Slovenské republice, případně z vlastních zdrojů a zdrojů z Evropské unie.

3.7.1 Financování z veřejných rozpočtů v ČR

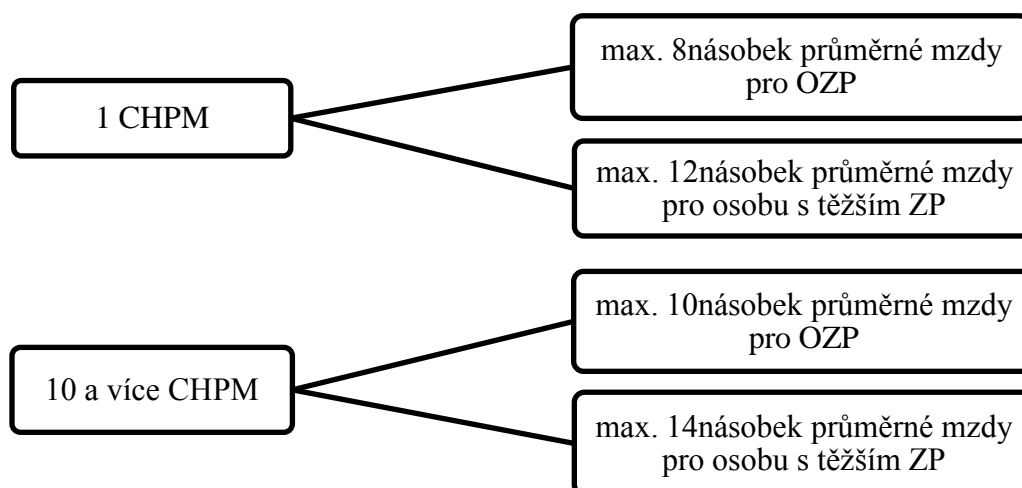
Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa

ÚP poskytuje tento příspěvek na CHPM zaměstnavateli podle § 75 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Výše příspěvku závisí na stupni postižení zaměstnance a na počtu vytvořených pracovních míst. Vypočítává se z průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. U nově vymezených CHPM je od ÚP požadováno, aby bylo toto místo provozováno po dobu nejméně 3 let. Před novelizací zákona o zaměstnanosti byla požadovaná doba 2 roky.

Pro osobu se zdravotním postižením může příspěvek činit maximálně 8násobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně 12násobek průměrné mzdy. Pokud zaměstnavatel zřizuje na základě jedné dohody s ÚP 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho CHPM pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně 10násobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně 14násobek průměrné mzdy (viz obr. č. 1).

Podle § 77 zákona o zaměstnanosti výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhláší ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu (dále ČSÚ) sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

Obrázek č. 1 Grafické znázornění možností poskytování příspěvku na zřízení CHPM



Zdroj: vlastní zpracování

Příspěvek ÚP neposkytne v případech, že zaměstnavatel má ke dni podání žádosti v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, má nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácení splátek nebo povoleno posečkání daně. Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce.

Příspěvek na zřízení CHPM může žádat i OZP, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí příspěvku od ÚP platí stejná pravidla jako u zaměstnavatelů jen s tím rozdílem, že se vrácení tohoto příspěvku nepožaduje, pokud tato osoba přestala vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů nebo v případě smrti.¹⁹

¹⁹ Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. květen 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, s. 66. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c_435-2004_sb.pdf. str. 28-30

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM

Tento příspěvek může poskytnout ÚP podle § 76 zákona o zaměstnanosti na zřízené nebo vymezené CHPM na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením. Dohodu je možno uzavřít po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného CHPM nebo ode dne vymezení CHPM.

Příspěvek se poskytuje za předpokladu splnění podmínek, že zaměstnavatel nemá nějaké nedoplatky na pojistném či penále na veřejném zdravotním pojištění či pojistném apod. ke dni podání žádosti o příspěvek. Roční výše příspěvku může činit maximálně 48 000 Kč. Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce. Příspěvek se dále neposkytuje v případě, že pracovní místo je zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele.

Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů musí obsahovat identifikační údaje zaměstnavatele, místo a předmět podnikání a seznam CHPM a jejich počet.²⁰

Příspěvek vychází z ekonomické situace zaměstnavatele, z jeho reálných provozních nákladů a je nenárokový. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně nebo v jiném dohodnutém období. Zpětné vyplácení příspěvku není možné. Vyúčtování se provádí k 31. prosinci kalendářního roku a zaměstnavatel je předkládá ÚP nejpozději do 15. února následujícího roku.

Podle § 8 vyhlášky č. 518/2004 Sb. jsou stanoveny druhy provozních nákladů CHPM nezbytných k provozování CHPM, na které lze poskytnout příspěvek a způsob poskytování příspěvku. Za provozní náklady CHPM se považují zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství, náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, náklady na dopravu v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a náklady potřebné k přizpůsobení provozovny. Pokud je součástí nákladů i daň z přidané hodnoty a zaměstnavatel není plátcem daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad CHPM.²¹

²⁰ Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. květen 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, s. 66. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf. str. 29

²¹ Česko. Vyhláška č. 518/2004 Sb.: kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/vyhlaska_518-2004_sb.pdf. 23. 9. 2004. str. 3

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na CHPM

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP vymezuje § 78 zákona o zaměstnanosti. Je poskytován zaměstnavatelům zaměstnávajících na CHPM více než 50 % osob OZP z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek poskytuje krajská pobočka ÚP, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Příspěvek je poskytován v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů na zdravotně postiženého zaměstnance²² zaměstnaného na vyhrazeném CHPM. Maximální výše příspěvku je 8 000 Kč a tato výše je jednotná pro všechny OZP. Poskytnutý příspěvek se snižuje o výši poskytnuté naturální mzdy (tzn. výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem).

Po uplynutí jednoho roku ode dne obsazení zřízeného CHPM nebo ode dne vymezení CHPM může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP v kalendářním čtvrtletí, za které příspěvek žádá. Příspěvek může být navýšen maximálně o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je OZP. Zvýšení příspěvku nelze uplatnit pro CHPM zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele.

Pokud k 1. 1. 2012 nemá zaměstnavatel vyhrazená CHPM, má na jejich vyhrazení lhůtu 6 měsíců. V této přechodné je příspěvek poskytován i bez vyhrazeného CHPM.

Když je zaměstnanec se zdravotním postižením zaměstnán u více zaměstnavatelů, příspěvek může pobírat pouze jeden z nich, a to ten, u kterého byl pracovní poměr uzavřen nejdříve.

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. Součástí žádosti je doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a také zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením. Nárok musí být doložen nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí. Příspěvek je splatný nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne doručení žádosti příslušnému ÚP.

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním

²² včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance

postižením, je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí. Způsob výpočtu upravuje vyhláška č. 518/2004 Sb v § 11.²³

Do průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru, nikoliv na základě dohody o pracovní činnosti a o provedení práce. Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném čtvrtletí, zvýšeného o neodpracované hodiny:

- v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
- v důsledku čerpání dovolené na zotavenou,
- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele,
- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy,
- v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží podpora při ošetřování člena rodiny,
- celkové stanové týdenní pracovní doby bez svátků připadající v daném čtvrtletí na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Provozuje-li zaměstnavatel svou činnost pouze po část kalendářního roku, použije se při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců celková stanovená týdenní pracovní doba bez svátků připadajících na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu v těch měsících, ve kterých zaměstnavatel činnost vykonával.

Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako součet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pracujících v jednotlivých pracovních režimech.²⁴

²³ Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. květen 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, s. 66. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c_435-2004_sb.pdf. str. 30-31

²⁴ Česko. Vyhláška č. 518/2004 Sb.: kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/vyhlaska_518-2004_sb.pdf. 23. 9. 2004. str. 4-5

3.7.2 Financování z veřejných rozpočtů v SR

Příspěvek na zřízení CHD nebo CHP

Příspěvek vymezuje § 56 zákona č. 5/2004 o službách zaměstnanosti. Příspěvek na zřízení CHD nebo CHP se poskytuje zaměstnavateli, který na zřízené pracovní místo v chráněné dílně nebo na chráněném pracovišti přijme uchazeče o zaměstnání, který je OZP, ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o jeho zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Výška příspěvku na jedno zřízené pracovní místo v CHD nebo na CHP je:

- v bratislavském kraji maximálně 55 % z 16násobku celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance v hospodářství SR za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém se příspěvek poskytuje,
- v ostatních krajích maximálně 65 % z 16násobku celkové ceny práce

Výška příspěvku v ostatních krajích Slovenska je závislá od průměrné míry evidované nezaměstnanosti v okrese, v kterém zaměstnavatel zřizuje CHD nebo CHP a od právní formy a předmětu činnosti zaměstnavatele. Příspěvek poskytuje zaměstnavateli ÚPSVaR, ve kterém územním obvodu se zřídí CHD nebo CHP, pokud o tento příspěvek zaměstnavatel požádá písemně. Součástí žádosti je podnikatelský záměr, kalkulace předpokládaných nákladů na zřízení CHD nebo CHP a kalkulace nákladů na celkovou cenu práce občanů se zdravotním postižením. Zřízená pracovní místa, na která byl poskytnutý příspěvek, se mohou obsazovat pouze OZP. Jinými zaměstnanci se mohou tyto pracovní místa obsadit, pouze v případě, že jsou dočasně volná a pouze s předcházejícím souhlasem úřadu a to na období nepřesahující 9 měsíců a v případě znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na období nepřesahující 12 měsíců v malých a středních podnicích a 24 měsíců v ostatních podnicích.

Délka zachování zřízeného pracovního místa v CHD nebo na CHP je nejméně 2 roky v malých a středních podnicích a nejméně 3 roky v ostatních podnicích. Pokud zaměstnavatel tuto podmínku nesplní, je povinný vrátit poměrnou část příspěvku

odpovídajícího období, během kterého na takto zřízeném pracovním místě nebyla vykonávána pracovní činnost.²⁵

Příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání

Příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání poskytuje ÚPSVaR zaměstnavateli, který zaměstnává víc jak 25 % zdravotně postižených z průměrného evidenčního počtu svých zaměstnanců. Příspěvek vymezuje § 56a v zákoně o službách zaměstnanosti.

Příspěvek se poskytuje na občana se zdravotním postižením, který pro zaměstnavatele vykonává práci nejméně v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Měsíční výše příspěvku činí:

- 0,72násobek celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance, který je OZP, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost vyšší než 70 %, provádějícího práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, nejvíce ve výši 0,72 násobku celkové ceny práce vypočtené z průměrné mzdy zaměstnance v hospodářství SR za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém se příspěvek poskytuje,
- 0,36násobek celkové ceny práce vypočtené z průměrné mzdy zaměstnance, který je občanem se zdravotním postižením, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost vyšší než 40 %, provádějícího práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, nejvíce ve výši 0,36 násobku celkové ceny práce vypočtené z průměrné mzdy zaměstnance v hospodářství SR za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém se příspěvek poskytuje.

Příspěvek poskytuje ÚPSVaR, v jehož územním obvodu má zaměstnavatel sídlo nebo trvalý pobyt, pokud je zaměstnavatel fyzickou osobou, na základě písemné žádosti zaměstnavatele. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně.²⁶

²⁵ Slovensko. Zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. In: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5#Content>. 4. 12. 2003.

²⁶ Slovensko. Zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. In: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5#Content>. 4. 12. 2003.

Příspěvek občanovi se zdravotním postižením k provozování nebo vykonávání samostatné výdělečné činnosti

Tento příspěvek vymezuje § 57 v zákoně o službách zaměstnanosti a poskytuje se občanovi se zdravotním postižením, který začne provozovat nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost v CHD nebo na CHP. Příspěvek se poskytuje na úhradu nákladů souvisejících se samostatnou výdělečnou činností, jestliže o tento příspěvek požádá písemně. Součástí žádosti je podnikatelský záměr a kalkulace předpokládaných nákladů na zřízení CHD nebo CHP.

Příspěvek se poskytuje občanovy se zdravotním postižením vedenému v evidenci uchazečů nejméně tři měsíce, který začne a bude v CHD nebo na CHP samostatnou výdělečnou činnost provozovat nebo vykonávat nepřetržitě nejméně dva roky. Výška příspěvku je závislá od průměrné míry nezaměstnanosti evidované v okrese, ve kterém občan se zdravotním postižením zřizuje CHD nebo CHP. Příspěvek poskytuje ÚPSVaR, v jehož územním obvodu občan se zdravotním postižením začne provozovat nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost v CHD nebo na CHP, nebo úřad, v jehož územním obvodu má občan se zdravotním postižením trvalý pobyt.

Podmínkou uzavření dohody o poskytnutí příspěvku je absolvování přípravy na zahájení provozování nebo vykonávání samostatné výdělečné činnosti v CHD nebo na CHP, kterou občanovi se zdravotním postižením zajistí ÚPSVaR.

Příspěvek na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného majetku CHD nebo CHP

Podle § 57a zaměstnavateli, který provozuje CHD nebo CHP nebo občanovi se zdravotním postižením, který provozuje nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost v CHD nebo na CHP, může úřad na základě písemné žádosti poskytnout příspěvek na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného majetku CHD nebo CHP. Pokud žádost předkládá plátce daně z přidané hodnoty, musí být vstupní cena hmotného majetku bez daně z přidané hodnoty vyšší než 995,82 €.

Obnovou hmotného majetku se rozumí zakoupení nového hmotného majetku. Technickým zhodnocením hmotného majetku je jeho technické zhodnocení podle zvláštních předpisů.

Příspěvek se může poskytnout, pokud ke dni podání písemné žádosti o jeho poskytnutí

- zaměstnavatel zaměstnával nejméně tři roky před podáním žádosti nejméně 50 % OZP; OZP, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pokles schopnosti

vykonávat výdělečnou činnost vyšší, než 70 % se pro účely poskytnutí tohoto příspěvku zaměstnavateli započítává, jako kdyby zaměstnával 3 takové občany,

- občan se zdravotním postižením provozoval nebo vykonával samostatnou výdělečnou činnost v CHD nebo na CHP nejméně dva roky

Zdrojem financování příspěvku je státní rozpočet Slovenska. Výše finančních prostředků pro účely vyplácení příspěvků je součástí rozpočtovaných výdajů ÚPSVaR nejvíce ve výši rozpočtovaných příjmů z odvodů.

Písemnou žádost o poskytnutí příspěvku předkládá zaměstnavatel nebo občan se zdravotním postižením, který provozuje nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost v CHD nebo na CHP, úřadu, v jehož územním obvodu se CHD nebo CHP nachází nebo v jehož územním obvodu má občan se zdravotním postižením, který provozuje nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost v CHD nebo na CHP, trvalý pobyt. Součástí žádosti je projekt, který obsahuje zdůvodnění a cíl investičního záměru, informace o počtu zaměstnanců, pokud žádost podává zaměstnavatel, informace o hospodářském výsledku, celkové náklady na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného majetku, vlastní podíl na financování nákladů, výši požadovaného příspěvku ve struktuře na obnovu strojů a zařízení, na užitkové motorové vozidlo, na stavební práce, které nejsou spojeny se změnami výrobního programu nebo výrobní technologie, na výstavbu nové provozu na komplexní změnu výrobního programu nebo výrobní technologie a písemné prohlášení o výši dosud poskytnuté státní podpory.²⁷

Příspěvek na činnost pracovního asistenta

ÚPSVaR poskytuje příspěvek zaměstnavateli nebo samostatně výdělečně činné osobě, která je občanem se zdravotním postižením na činnost pracovního asistenta podle § 59 zákona o službách zaměstnanosti.

Pracovní asistent musí mít 18 let a způsobilost k právním úkonům, pro účely tohoto zákona je:

- zaměstnanec, který poskytuje pomoc zaměstnanci nebo zaměstnancům, kteří jsou občany se zdravotním postižením, při provádění zaměstnání a osobních potřeb během pracovní doby,

²⁷ Slovensko. Zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. In: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5#Content>. 4. 12. 2003.

- fyzická osoba, která poskytuje pomoc samostatně výdělečně činné osobě, která je občanem se zdravotním postižením, při provozování nebo provádění samostatné výdělečné činnosti,
- zaměstnanec nebo fyzická osoba, kteří poskytují pomoc znevýhodněný uchazeči o zaměstnání, který je občanem se zdravotním postižením, při zapracování nebo pomoc při přípravě pro pracovní uplatnění občana se zdravotním postižením a při provádění jejich osobních potřeb během zapracování nebo během přípravy pro pracovní uplatnění.

Příspěvek se poskytuje měsíčně ve výši nejméně 41 % (412,41 €) a nejvíce ve výši 90 % (905,29 €) celkové ceny práce vypočtené z průměrné mzdy zaměstnance v hospodářství SR za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém se uzavírá dohoda, na činnost jednoho pracovního asistenta během trvání

- pracovního poměru zaměstnance nebo zaměstnanců, kteří jsou občany se zdravotním postižením, kteří jsou v přímé péči pracovního asistenta,
- provozování nebo provádění samostatné výdělečné činnosti osobou, která je občanem se zdravotním postižením,
- zapracování nebo přípravy pro pracovní uplatnění občana se zdravotním postižením nebo občany se zdravotním postižením, kteří jsou v přímé péči pracovního asistenta.²⁸

Příspěvek na úhradu provozních nákladů CHD nebo CHP a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců

Příspěvek vymezející § 60 zákona o službách zaměstnanosti se poskytuje právnické osobě nebo fyzické osobě, jestliže o tento příspěvek písemně požádá nejpozději do konce prvního kalendářního měsíce čtvrtletí následujícího po čtvrtletí, za který příspěvek žádá.

Za provozní náklady CHD nebo CHP, na jejichž úhradu se poskytuje zaměstnavateli příspěvek, se považují:

- nájemné a náklady na služby spojené s nájemným,
- náklady spojené s povinnými revizemi a náklady na pojištění objektu, ve kterém je provozována CHD nebo CHP, pokud tento objekt vlastní zaměstnavatel,
- náklady na palivo a energii,

²⁸ Slovensko. Zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. In: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5#Content>. 4. 12. 2003.

- vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidaci odpadu,
- náklady na dopravu materiálu, hotových výrobků a na dopravu související s poskytováním služeb,
- náklady na úhradu mzdy a zálohy na pojistné na zdravotní pojištění, pojistného na sociální pojištění a příspěvku na starobní důchodové spoření, placených zaměstnavatelem za zaměstnance, kteří jsou OZP; tyto náklady se nehradí, pokud byl zaměstnavateli pro tento účel poskytnut příspěvek na zřízení CHD nebo CHP nebo příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání,
- náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována CHD nebo CHP, pokud tento objekt vlastní zaměstnavatel a pokud tyto náklady souvisejí s provozováním CHD nebo CHP,
- náklady na opravu a údržbu zařízení CHD nebo CHP, pokud toto zařízení vlastní zaměstnavatel,
- náklady spojené se zajišťováním administrativy CHD nebo CHP.

Pokud je součástí nákladů i daň z přidané hodnoty a zaměstnavateli, který provozuje CHD nebo CHP nebo občanovi se zdravotním postižením, který provozuje nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost v CHD nebo na CHP, nevznikne nárok na odpočet daně z přidané hodnoty podle zvláštního právního předpisu, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad CHD nebo na CHP.

Náklady na dopravu zaměstnanců jsou náklady související se zajišťováním dopravy zaměstnanců, kteří jsou občany se zdravotním postižením, zaměstnavatelům na místo výkonu zaměstnání a zpět.

Roční výše příspěvku, který poskytuje úřad, v jehož územním obvodu je zřízena CHD nebo na CHP, je nejvíce:

- 2,5násobek celkové ceny práce vypočtené z průměrné mzdy zaměstnance v hospodářství SR za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém se příspěvek poskytuje, na jednoho občana se zdravotním postižením,
- 5násobek celkové ceny práce vypočtené z průměrné mzdy zaměstnance v hospodářství SR za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém se příspěvek poskytuje, na jednoho občana se

zdravotním postižením, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost vyšší než 70 %.

Příspěvek poskytuje příslušný úřad na základě dokladů prokazujících vynaložené náklady za příslušný čtvrtletí nejvíce ve výši 25 % z částek stanovených výše, a to do konce druhého měsíce, který následuje po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za který se příspěvek žádá.²⁹

3.7.3 Přehled příspěvků poskytnutých z veřejných rozpočtů v obou zemích

Z dostupných statistik poskytovaných MPSV a ÚPSVaR jsem sestavila následující dvě tabulky (tabulka č. 1 a 2), které přehledně zobrazují výši jednotlivých příspěvků čerpaných zaměstnavateli zaměstnávající OZP v letech 2007-2010. Statistiky k roku 2011 dosud nejsou k dispozici. Údaje jsou vždy uvedeny k 31. 12. sledovaného roku.

Tabulka č. 1 Podpora zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP v letech 2007-2010 v ČR

Rok	2007	2008	2009	2010
Počet vytvořených míst v CHD a CHPM	569	472	1 024	1 029
Příspěvek na zřízení CHD a CHPM	45 850 000 Kč	44 555 000 Kč	88 016 000 Kč	88 400 000 Kč
Příspěvek na provoz CHD a CHPM	189 840 000 Kč	211 102 000 Kč	235 530 000 Kč	235 262 000 Kč
Příspěvek zaměstnavateli zaměstnávajícímu < 50 % OZP	2 187 432 Kč	2 283 655 Kč	2 257 461 Kč	2 712 304 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování – údaje převzaty z MPSV

Z tabulky jasně vyplývá, že počet chráněných pracovišť (vytvořená místa v CHD a vytvořená CHPM) se neustále zvyšuje. Na začátku sledovaného období bylo zřízeno 569 míst pro zdravotně postižené a v roce 2010 se tento počet zvýšil o 81 % na 1 029 pracovních míst. Pouze v roce 2008 počet vytvořených míst klesl o 17 % oproti roku 2007. Ale v roce 2009 se situace zlepšila a pracovních míst bylo vytvořeno 2× více.

²⁹ Slovensko. Zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. In: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5#Content>. 4. 12. 2003.

Se zvyšujícím počtem pracovních míst také výrazně rostou náklady s tím související. Např. výše příspěvku na zřízení CHD a CHPM se na konci sledovaného období zvýšila o 96 % oproti začátku sledovaného období. Taktéž počet příspěvků na provoz CHD a CHPM stoupl, ale už ne tak dramaticky, pouze o 24 %. Pouze příspěvek poskytovaný zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % OZP se dramaticky nemění.

Tabulka č. 2 Podpora zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP v letech 2007-2010 v SR

Rok	2007	2008	2 009	2 010
Počet vytvořených míst	1 692	2 018	2 484	3 067
Příspěvek na zřízení CHD nebo CHP	309 335 296 Sk	13 326 565 €	18 144 253 €	24 765 464 €
Příspěvek na udržení OZP v zaměstnání	nezjištěno	744 964 €	584 128 €	688 602 €
Příspěvek OZP k provozování SVC	174 230 287 Sk	5 908 455 €	6 441 751 €	8 617 751 €
Příspěvek na činnost pracovního asistenta	nezjištěno	1 027 494 €	1 675 764 €	1 706 121 €

Zdroj: Vlastní zpracování – údaje převzaty z ÚPSVaR

Výše uvedená tabulka popisuje jednotlivé poskytované příspěvky z veřejných rozpočtů Slovenské republiky. Dostupné statistiky v této zemi poskytují detailní data, která jsou zpracována jednotlivě vždy za každý měsíc v daném roce. Pro podobnost se statistikami v České republice, jsem používala data vztahující se k 31. 12. daného roku. V roce 2007 jsou výše příspěvků uvedeny ve slovenských korunách a v letech následujících 2008-2010 v eurech a to z toho důvodu, že Slovensko po vstupu do Evropské unie (v roce 2004) stanovilo fixní a nezměnitelný kurz koruny k euru (v roce 2008) a od roku 2009 byla původní měna nahrazena eurem. Tudíž se už v roce 2008 všechna zveřejňovaná data uvádějí v eurech.

Situace je na Slovensku podobná jako v České republice. Zvyšují se počty vytvořených míst pro OZP tím pádem i výše poskytovaných příspěvků. Počet vytvořených míst na konci sledovaného období v roce 2010 se zvýšil o 81 % oproti roku 2007. Např. příspěvek na zřízení CHD nebo CHP plynule roste každý rok o cca 5 mil. €. Toto plynulé zvyšování se týkalo skoro všech příspěvků poskytovaných zaměstnavatelům zaměstnávajících OZP.

3.7.4 Financování z vlastních zdrojů a z fondů Evropské unie

„Od chráněných dílen není možné neočekávat konkurenceschopnost na běžném trhu. Jejich hlavním smyslem není dosahovat zisk, ale poskytovat nejtíže postiženým alespoň částečně pracovní uplatnění a možnost podílet se na pracovní rehabilitaci.“³⁰ V případě, že CHD dosáhne ze svých aktivit nějakého zisku, je většinou určen ke krytí provozních nákladů zaměstnavatele.

Další získané prostředky závisí na aktivním přístupu zaměstnavatele při vyhledávání nových finančních zdrojů, na schopnosti navazovat a udržovat vztahy s organizacemi, které jsou ochotné sponzorovat chráněné dílny a také s orgány města nebo regionů. Dílnám se snaží často pomoci obce, ve kterých sídlí, např. formou symbolického nájemného za využívané prostory, podporou jejich aktivit. Další prostředky mohou dílny získat z poskytování doplňkových činností např. provádění rekvalifikací, zajištění vzdělávacích akcí a seminářů apod. Důležitá je také propagace dílny před veřejností, která může od dílen odebírat výrobky či služby.

Významnou možnost jak získat finanční prostředky na založení, rozšíření či modernizaci CHD, představují fondy Evropské unie zejména Evropský sociální fond a fondy na podporu regionů. Úspěch záleží na kvalitě projektu, který dílna musí vypracovat tak, aby ve schvalovacím řízení měl šanci uspět. Nejčastějším problémem při získávání dotací z Evropských fondů je právě složitá administrativa celého procesu.³¹ Malé organizace jsou při využití fondů limitovány velikostí projektu, protože jsou podporovány většinou větší a finančně náročnější projekty. Projekt musí být inovativní, musí vždy přinést něco nového. Důležitá je personální schopnost projekt realizovat a také musíme mít pro projekt větší finanční rezervu.

³⁰ NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 272 s. ISBN 978-807-3675-097. str. 51

³¹ FALTÍNOVÁ, Martina. *Efektivnost chodu chráněných dílen*. Brno, 2007. 134 s., 4. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Ing. Ondřej Částek. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/62794/esf_m/DIPLOMOVA_PRACE_7.5..pdf. str. 56

3.8 Vývoj chráněných dílen

Pojem chráněná dílna se poprvé objevil jako součást sociálních služeb v československé legislativě v roce 1975 v zákoně č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení. Který říká v § 88, že občané uznáni plně invalidními (podle § 25 téhož zákona), kteří mají mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění, se mohou připravovat pro pracovní uplatnění pro ně vhodná a umisťují se zejména do chráněných dílen na chráněná pracoviště.³² Neexistovala přesná klasifikace sociálních služeb a také chybělo přesné vymezení, co do sociálních služeb patří (zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení a zákon č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení). CHD byly také zařazovány do aktivní politiky zaměstnanosti a vztahovaly se na ně další zákony a to zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.³³

Samozřejmě i před rokem 1975 u nás existovaly organizace, které se podobaly dnešním chráněným dílnám. Například v roce 1917 vzniklo Dětské výrobní družstvo, jehož zaměstnanci byli bývalí žáci Jedličkova ústavu. Sortiment výrobků tvořily hlavně hračky z různých materiálů. Za jeho založením stojí František Bakule. Výrobní družstva zaznamenala největší rozkvět v meziválečném období. Zaměstnávala osoby s různým zdravotním postižením a věnovala se různým výrobním programům. Za socialismu byl založen podnik Meta – výrobní družstvo invalidů. Zaměstnanci měli možnost pracovat v dílnách ale také formou domácí práce. Po roce 1989 se tento podnik rozpadl na menší samostatné části, z nichž pak vznikaly první chráněné dílny.³⁴

Po sametové revoluci a vzniku samostatné České republiky se termín chráněná dílna zachoval a objevuje se ve vyhlášce č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností. Zde je stanovena hranice 75 % zaměstnanců se změněnou pracovní schopností k získání statutu chráněné dílny. Do

³² Československo. Zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení. In: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1975/sb28-75.pdf>. 12. 11. 1975.

³³ TECLOVÁ, Eva. *Ekonomika chráněných dílen a možnosti jejich udržitelnosti*. Brno, 2008. 90 s., Diplomová práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Ing. Vladimír HYÁNEK, Ph.D. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/13362/esf_m/diplomova_prace.pdf. str. 37-38

³⁴ KŘIVOVÁ, Jana. *Chráněná dílna jako možnost uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce*. 42 s., 0. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce doc. PhDr. Jarmila Pipeková, Ph.D. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/266506/pedf_b/Chranena_dilna_jako_moznost_uplatneni_osob_se_zdravotnim_postizenim_na_trhu_prace1.txt. str. 21-22

chráněných dílen měli být zařazeni podle § 6 této vyhlášky „zejména občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, mentálním postižením, občané se změněnou pracovní schopností, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon a nelze je umístit na volných pracovních místech na trhu práce“³⁵

Poslední zákon, který upravuje zaměstnávání OZP v ČR je zákon č. 435/2004 Sb., o službách zaměstnanosti. Tento zákon začal podrobně definovat několik nových pojmů např. upravil problematiku zaměstnávání OZP, podrobně definoval chráněnou dílnu a chráněné pracovní místo a také přinesl některé typy finančních příspěvků (popsány v kapitole 3.7.1). Od 1. 1. 2012 byl tento zákon novelizován a byl sjednocen pojem chráněná dílna a chráněné pracoviště, protože tyto pojmy byly téměř totožné (popsáno v kapitole 3.6.1) a cílilo se na zjednodušení právní úpravy a snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.

Na Slovensku, po rozdělení republik, začal platit zákon č. 387/1996 Z. z., který podrobně definoval zaměstnávání zdravotně postižených včetně jejich přípravy na pracovní uplatnění, příspěvek na zřízení CHD a CHP, příspěvek na zřízení CHD a CHP, příspěvek na zřízení provozování samostatné výdělečné činnosti. Poslední důležitou legislativní změnou bylo přijetí zákona č. 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti, který měl za účel zkvalitnit a modernizovat služby zaměstnanosti.³⁶

³⁵ Československo. Vyhláška č. 115/1992 Sb.: o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností. In: <http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=11700&FileName=92-z115&Rocnik=1992>. 21.2.1992.

³⁶ ZUBÁŇOVÁ, Miroslava. *PROBLÉM ZAMESTNANOSTI U OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM*. Nitra, 2007. Bakalářská práce. UNIVERZITA KONŠTANTÍNA FILOZOFA V NITRE - Katedra sociálnej práce a sociálnych vied. Vedoucí práce PhDr. Anna Šmehilová. Dostupné z: <http://diplomovka.sme.sk/praca/3126/problem-zamestnanosti-u-osob-so-zdravotnym-postihnutim.php>. str. 26

4 Praktická část

Teoretická část byla věnována problematice zaměstnávání zdravotně postižených osob, která představuje jednu z nejohroženějších skupin na trhu práce. Praktická část navazuje na získané poznatky a práci rozšiřuje o získané informace z průzkumu, který má za cíl porovnat chráněné dílny na znojenském okrese v České republice a v banskobystrickém okrese ve Slovenské republice. Při výzkumu je užívána metoda kvalitativní, která umožňuje hlubší poznání dotázaných dílen a technika dotazování pomocí dotazníků. Dotazníky měli za úkol zjistit základní informace o firmě, která má zřízenou chráněnou dílnu, konkrétně právní formu, předmět podnikání, rok kdy byla zřízena CHD, pro jaké zákazníky jsou orientované výrobky či služby firmy, jak firma získává své zákazníky, jaké příspěvky na CHD firma uplatňuje a zda čerpá finanční prostředky z Evropských fondů. Další otázky se týkaly samotných osob zdravotně postižených, kde se sledoval počet zaměstnaných OZP, cílová věková skupina, druh postižení OZP a jejich nejvyšší ukončené vzdělání.

Po oslovení Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny v Banské Bystrici, bylo zjištěno, že ÚPSVaR eviduje všechny uzavřené smlouvy s chráněnými dílnami díky povinnému zveřejňování smluv na svých webových stránkách a vyhotovuje seznam všech zařízení v okrese s ohledem na zákon o poskytování informací. Z tohoto seznamu byly osloveny všechny firmy, které se dají vyhledat na internetu a mají také funkční e-mailovou adresu. Celkem bylo osloveno 24 firem, které mají zřízenou chráněnou dílnu, a z toho se vrátili 3 vyplněné dotazníky (v jednom dotazníku byly informace za 4 CHD), což je 25% návratnost. Po oslovení Úřadu práce ve Znojmě bylo zjištěno, že neexistuje žádný seznam chráněných dílen v ČR. MPSV na svém integrovaném portále vede Katalog organizací zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením, kde je sice uvedeno 11 firem ze znojenského okresu, ale všechny nemají status chráněné dílny. V katalogu jsou vedeny i firmy, které mají zřízené chráněné pracovní místo. V katalogu jsou pouze ty firmy, které o zařazení požádají. Informace o CHD ve znojenském okrese byly získány při osobní schůzce s pracovníci ÚP ve Znojmě, která se zabývá agendou chráněných dílen. Ve znojenském okrese jsou 3 chráněné dílny, které byly následně osobně navštíveny s dotazníkem.

V následujících kapitolách 4.1 a 4.2 jsou podrobně popsány oslovené chráněné dílny v okrese Znojmo a Banská Bystrica. V těchto kapitolách byly použity informace

získané z otevřených otázek dotazníku. Popis obsahuje krátkou historii vzniku chráněné dílny, jaký je předmět podnikání dílny, adresu CHD, přesné počty zaměstnanců včetně zdravotně postižených a pozice na kterých jsou zaměstnáni, zda CHD získává finanční prostředky z Evropských fondů, pro jaké zákazníky jsou orientované výrobky či služby CHD, zda mají stálou nabídku výrobků či služeb a také jakými způsoby získává CHD své zákazníky.

4.1 CHD v okrese Znojmo

Sansimon, s. r. o.

Chráněná dílna Znojmo byla založena v roce 1998 jako jeden z projektů Oblastní charity Znojmo s cílem poskytovat sociální služby lidem se zdravotním postižením. V roce 2006 byla CHD přesunuta pod nově vzniklou společností Sansimon s. r. o., která je ve 100% vlastnictví Diecézní charity Brno. Předmětem podnikání je distribuce, výroba a prodej reklamních a dárkových předmětů, potisk reklamních předmětů, košíkářská výroba, šicí dílna, opravy oděvů, hotelové šití, šití monterek, výroba a prodej reklamních a dárkových svíček, kompletovací práce. Dílna je v současnosti největším zaměstnavatelem zdravotně postižených na znojemském okrese. Díky zdařilé reklamě a dobrým internetovým stránkám se dílna stále rozšiřuje o nové služby. Dílna své výrobky prodává v podnikové prodejně a také přes své internetové stránky, na kterých je k dispozici katalog výrobků. Chráněná dílna má sídlo na Palackého 13, Znojmo 669 02. V chráněné dílně je zaměstnáno celkem 45 zaměstnanců, konkrétně 42 zaměstnanců se zdravotním postižením. OZP jsou zaměstnáváni na všech pozicích ve výrobě a také zajišťují prodej výrobků. Nejčastějšími odběrateli výrobků a služeb je široká veřejnost a firmy, které firmu oslovují díky tzv. náhradnímu plnění. Zákazníky CHD oslovuje prostřednictvím obchodních zástupců, internetovým prodejem, účastní se na veletrzích a prodejních a předváděcích akcích. Dílna nezískává finance z Evropských fondů.

Sociální družstvo Znojmo

Družstvo bylo založeno v září 2006 za podpory Svazu českých a moravských výrobních družstev, který vytvořil projekt na podporu vzniku sociálních podniků a družstev. Chráněnou dílnu následně založilo družstvo v roce 2010. Předmětem podnikání je provoz velkoobchodu s kancelářskými a školními potřebami, výroba dřevěných a

textilních výrobků, úklidové služby, poskytování poradenství, sociálních služeb a pomoci. OZP jsou zaměstnání ve výrobě družstva, mají na starosti administrativu a také vedoucí pracovník je OZP. Výrobky vznikají v šicí a stolařské dílně, které se prodávají pomocí internetového obchodu fler.cz a také je možné je zakoupit v sídle chráněné dílny. Výrobky či služby jsou orientované pro mateřské školy, základní školy a jiná školní zařízení, obecní úřady a územně samosprávné celky. Zákazníky družstvo získává reklamou, propagací a také se účastní různých promo akcí. Sociální družstvo sídlí na Kotkově 14, Znojmo 669 02. Družstvo zaměstnává celkem 36 zaměstnanců, z toho 33 zdravotně postižených. Družstvo nezískává v současné době žádné finanční prostředky z Evropských fondů.

MK-elektro-plyn-voda, s. r. o.

Firma provozuje ve Znojmě prodejnu převzatou v roce 2010 po Službě – družstvo invalidů, které mělo dlouholetou tradici. Chráněná dílna byla zřízena v témže roce 2010. Předmětem podnikání je zhotovování klíčů a autoklíčů, opravy elektrospotřebičů pro domácnost, prodej drobných elektrospotřebičů a k nim potřebného příslušenství, prodej a opravy kožené galanterie. Nejčastějšími odběrateli je široká veřejnost, která je oslokována pomocí internetových stránek firmy a díky dobré pověsti se nemusí starat o další propagaci. Firma má provozovnu na Horní České 23, Znojmo 669 02. Firma zaměstnává celkem 4 zaměstnance, z toho celkem 3 se zdravotním postižením. OZP jsou zaměstnání jako opraváři drobných elektrospotřebičů, mají na starosti prodej v prodejně a také administrativu firmy. V současné době CHD nezískává žádné dotace z Evropských fondů.

4.2 CHD v okrese Banská Bystrica

Chráněná dílna Alfa, Polygraf plus, Kablex, Kabelmont

Chráněná dílna Alfa vznikla jako první v říjnu 1995 za účelem vytvoření pracovních příležitostí pro OZP. Díky větších požadavků zákazníků o další služby, vytvořila firma v roce 2002 novou chráněnou dílnu s názvem Polygraf plus s. r. o. V roce 2009 firma rozšířila své portfolio služeb o další dvě nové dílny a to Kablex s. r. o. a Kabelmont s. r. o. Předmětem podnikání dílen Alfa a Polygraf plus jsou knihařské služby, nízko a vysoko nákladový tisk, výroba a prodej kancelářských potřeb, kalendářů, diářů, školních potřeb a polygrafické služby. Předmětem podnikání chráněné dílny Kablex a Kabelmont je kompletace káblů, výroba komponentů pro automobilový průmysl, pronájem

strojů, přístrojů a zařízení, uklízení služby, maloobchodní a velkoobchodní prodej. Chráněné dílny Alfa, Kablex a Kabelnont mají provozovnu na adrese Kyjevské námestie 2, Banská Bystrica 974 04. Chráněná dílna Polygraf plus sídlí na adrese Kpt. Nálepku 5, Banská Bystrica 974 04. Celkový počet zaměstnanců všech dílen je 50, z toho 40 zaměstnanců je zdravotně postižených. OZP jsou zaměstnání na všech pozicích týkajících se výroby či poskytovaných služeb. Nejčastějšími odběrateli je široká veřejnost a výrobní firmy. Své zákazníky se snaží oslovit všemi možnými dostupnými prostředky jako je např. reklama a propagace pomocí svých internetových stránek. CHD nezískává dotace z Evropských fondů.

Flos výrobné družstvo

Družstvo je součástí otevřeného zájmového sdružení právnických osob COOP PRODUKT SLOVENSKO, které zastupuje členy sdružení navenek a podporuje vzájemnou pomoc a spolupráci členských družstev. Chráněnou dílnu založilo družstvo v roce 2008. Předmětem podnikání je balící činnost, montáž nábytkových komponentů, maloobchodní prodej výrobků výrobních družstev. Nejčastějšími odběrateli jsou výrobci nábytku a truhláři. Družstvo má své stálé odběratele a pomocí obchodních zástupců, internetu a účastí na výstavách vyhledává nové zákazníky. Dílna má provozovnu na Námestie Slobody 5, Banská Bystrica 975 31. Celkově družstvo zaměstnává 24 zaměstnanců, z toho 19 je se zdravotním postižením. OZP jsou zaměstnání na pozicích skladník, balič a také OZP vykonávají pomocné práce. Družstvo nezískává žádné finanční prostředky z Evropských fondů.

Integra, n. o.

Chráněná dílna byla založená v roce 2002 občanským sdružením Chránené bývanie a chránené dielne (OZ CHRABYD) s cílem poskytovat pracovní příležitosti pro klienty sdružení a také pro ostatní nezaměstnané OZP. Původně organizace měla zřízené 3 provozy a to truhlářskou a krejčovskou dílnu a zahradnictví. Po 3 letech byl provoz zahradnictví zrušen a organizace zřídila v roce 2008 kavárnu Filantrop café, která následně v roce 2010 ukončila svůj provoz. V současné době chráněná dílna Integra provozuje pouze truhlářskou dílnu. Činnost krejčovské dílny byla ukončena k 1. 3. 2012 z důvodů nízké poptávky po službách. Výrobní provoz Integry n. o. sídlí na adrese Cementárenská cesta 6, Banská Bystrica 974 01. V současné době chráněná dílna zaměstnává celkem 12 zaměstnanců, z toho 9 zaměstnanců se zdravotním postižením. OZP jsou zaměstnání

v truhlářské dílně jako dělníci. Nejčastějšími odběrateli výrobků jsou základní školy a jiná školní zařízení. Zákazníci jsou oslovováni pomocí e-mailů, poštou, letáky a také osobním doporučením od spokojených zákazníků. Chráněná dílna nezískává žádné finanční prostředky z Evropských fondů.

4.3 Všeobecná charakteristika okresu Znojmo

Znojemský okres se nachází v Jihomoravském kraji a jeho sídlem je město Znojmo. Svou rozlohou 1590 km² patří k největším okresům v České republice. Počet obyvatel v celém okrese je téměř 114 000 osob s hustotou zalidnění 71 obyvatel na km². Administrativně se v okrese nachází 144 obcí, z toho 5 měst a 9 městysů. Na severu znojemský okres sousedí s okresem Brno-venkov, na východě s okresem Břeclav, na severozápadě s okresem Třebíč z kraje Vysočina a na západě sousedí s okresem Jindřichův Hradec z Jihočeského kraje. Na jihu sousedí v délce 105 km s Rakouskem.

Obrázek č. 2 Mapa krajů a okresů České republiky



Zdroj: czso.cz

Nezaměstnanost

V následující tabulce č. 1 jsou uvedeny stavy počtu nezaměstnaných, hlavně počet nezaměstnaných OZP, počet volných pracovních míst a průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Znojmo, vždy k 31. 12. ve sledovaném období let 2007-2011.

Tabulka č. 3 Nezaměstnanost v okrese Znojmo v letech 2007-2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Uchazeči o zaměstnání	6 810	6 348	8 956	9 040	8 178
z toho ženy	3 726	3 465	4 321	4 313	3 999
se zdravotním postižením	919	929	1 018	962	856
Volná pracovní místa	1 253	1 050	137	213	378
Míra registrované nezaměstnanosti (%)	11,53	10,80	15,38	14,73	14,05

Zdroj: Vlastní zpracování – údaje převzaty z ČSÚ

Z tabulky vyplívá, že celková míra nezaměstnanosti byla na začátku sledovaného období na nízké úrovni a to 11,53 % poté mírně klesla na 10,80 %, ale v roce 2009 se míra nezaměstnanosti výrazně zvýšila a za sledované období je na nejvyšší úrovni a to 15,38 %, následně postupně klesala a to v roce 2010 na 14,73 % a v roce 2011 na 14,05 %. Toto dramatické zvýšení v roce 2009 bylo způsobeno celosvětovou ekonomickou krizí³⁷. Avšak tyto hodnoty jsou stále vyšší, než jaký je státní průměr 6,5 % za rok 2011. Ve sledovaném období také se výrazně zvýšil počet uchazečů o zaměstnání. Pouze uchazečů se zdravotním postižením je v roce 2011 evidováno na ÚP méně než na začátku sledovaného období v roce 2007. V současné době pracuje v chráněných dílnách 78 osob se zdravotním postižením. K 31. 3. 2012 je evidováno na ÚP 844 osob se zdravotním postižením.

4.4 Všeobecná charakteristika okresu Banská Bystrica

Okres Banská Bystrica se nachází v Banskobystrickém kraji na Slovensku a jeho správním sídlem je město Banská Bystrica, které je 6. nejlidnatějším městem SR. Svou rozlohou má okres 809 km² a patří mezi středně velké okresy SR. Počet obyvatel v okrese

³⁷ Celosvětová ekonomická krize probíhala v letech 2008-2010. Krize začala v Americe hypoteční krizí v roce 2007, která následně přerostla v celosvětovou a promítla se do života jednotlivce, firem i zemí.

je téměř 112 000 a hustota zalidnění je 137,2 obyvatel na km². Administrativně do okresu patří 1 město a 42 obcí. Okres Banská Bystrica sousedí na východě s okresem Brezno, na jihu s okresem Zvolen, na jihozápadě s okresem Žiar nad Hronom, na západě s okresem Turčianské Teplice (Žilinský kraj), na severozápadě s okresem Martin (Žilinský kraj) a na severu sousedí s okresem Ružomberok (Žilinský kraj).

Obrázek č. 3 Mapa krajů a okresů Slovenské republiky



Zdroj: mototuristika.sk

Nezaměstnanost

V následující tabulce č. 2 jsou uvedeny stavy počtu nezaměstnaných, hlavně nezaměstnaných OZP v okrese Banská Bystrica, vždy k 31. 12. ve sledovaném období let 2007-2011.

Tabulka č. 4 Nezaměstnanost v okrese Banská Bystrica v letech 2007-2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Uchazeči o zaměstnání	2 866	2 868	5 361	5 676	6 006
z toho ženy	1 552	1 527	2 504	2 728	2 878
se zdravotním postižením	106	79	106	152	167
Volná pracovní místa	319	237	86	148	176
Míra registrované nezaměstnanosti (%)	4,33	4,40	8,43	8,95	9,56

Zdroj: Vlastní zpracování – údaje převzaty z ÚPSVaR

Z tabulky nezaměstnanosti v okrese Banská Bystrica vyplývá, že počet nezaměstnaných a také nezaměstnaných OZP se ve sledovaném období neustále zvyšuje. Důvodem vyšší nezaměstnanosti je probíhající ekonomická krize, která negativně ovlivňuje tento trend. I když míra nezaměstnanosti v okrese neustále roste, v roce 2011 na 9,56 %, tak je stále nižší než míra nezaměstnanosti celé Slovenské republiky, která je 13,5 %.

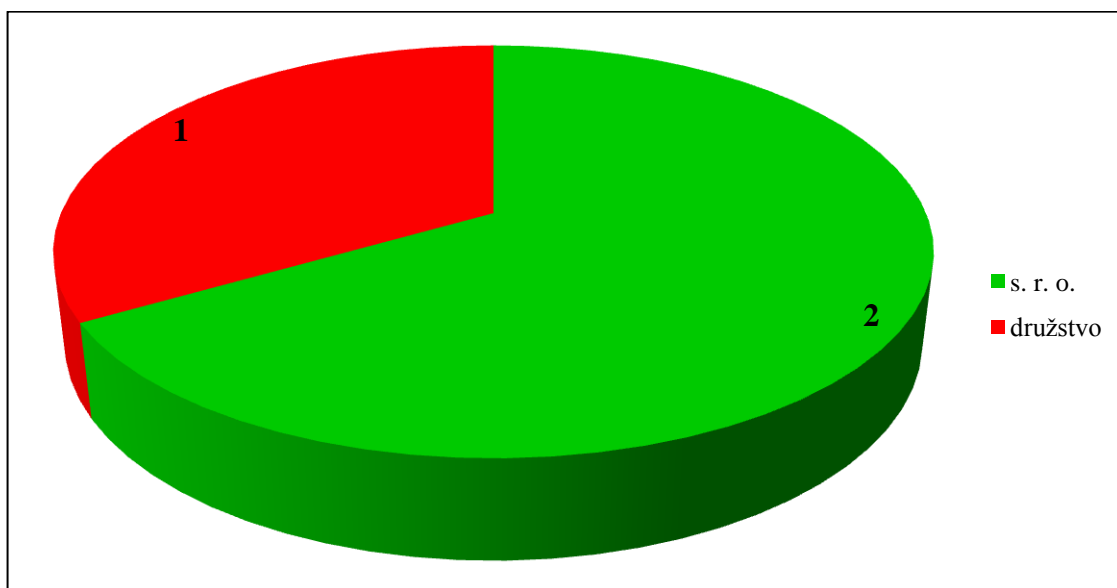
4.5 Výsledky dotazníkového šetření

V následující kapitole jsou znázorněny výsledky dotazníkového šetření pomocí grafů, kde je vždy uvedena otázka a k ní graf znázorňující česká a slovenská data. Z dotazníku je graficky zobrazeno celkem 6 otázek se zjištěnými daty za znojenské chráněné dílny a za banskobystrické CHD. Konkrétně jsou to otázky č. 2, 6, 7, 8, 9 a 10. Ostatní otázky posloužily k detailnímu popisu dotázaných CHD v kapitolách 4.1 a 4.2. Dotazník, který byl do CHD v banskobystrickém okrese rozeslán elektronickou poštou a dotazník, který byl osobně doručen do CHD ve znojenském okrese, je přiložen v přílohách na závěru práce. Dotazníky jsou ve dvou variantách, z důvodu odlišných příspěvcích poskytovaných chráněným dílnám v obou zemích.

Otázka č. 2: Jakou máte právní formu podnikání?

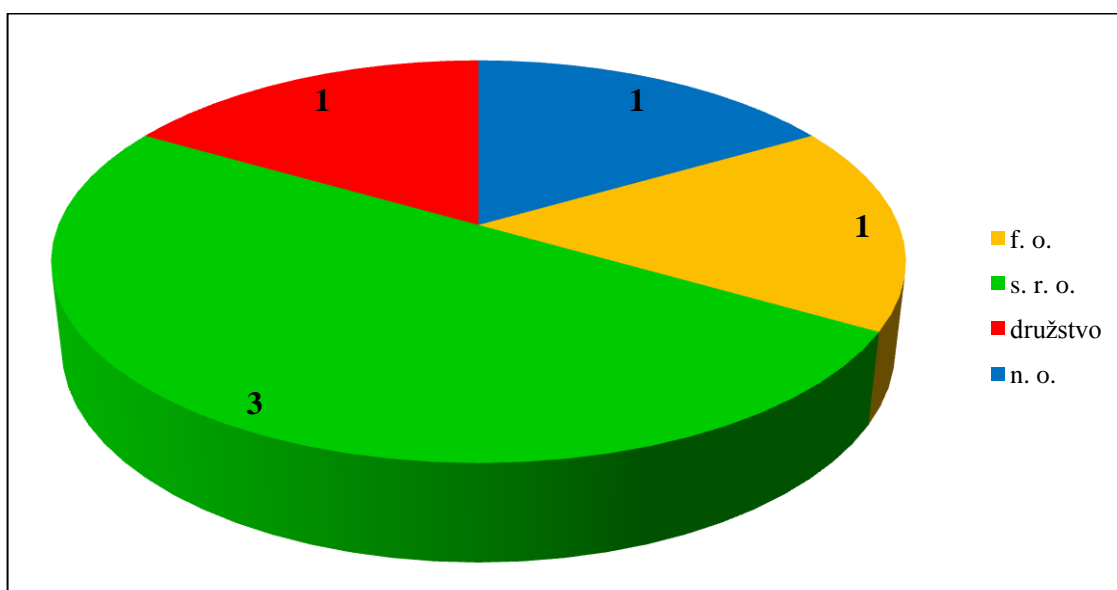
Cílem této otázky bylo zjistit, jakou nejčastější právní formu mají zaměstnavatelé, kteří zřídili chráněnou dílnu. Z grafů jednoznačně vyplývá, že nejčastější formou ve znojenském a banskobystrickém okrese je společnost s ručením omezeným a poté družstvo. Tyto společnosti jsou zakládány za účelem podnikání tedy s cílem dosažení zisku. To však neznamená, že firma své zisky nemůže využít ve prospěch zdravotně postižených, dále je investovat do jejich pracovního uplatnění či do zlepšení využívaných technologií nebo do dalších úprav prostředí, ve kterém postižení pracují a odstranění všech možných bariér. Pouze jedna CHD na Slovensku má právní formu nezisková organizace, tudíž případný zisk musí být ze zákona investován zpět do organizace a nesmí být rozdělen mezi majitele či management organizace.

Graf č. 1 Právní forma CHD v okrese Znojmo



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 2 Právní forma CHD v okrese Banská Bystrica



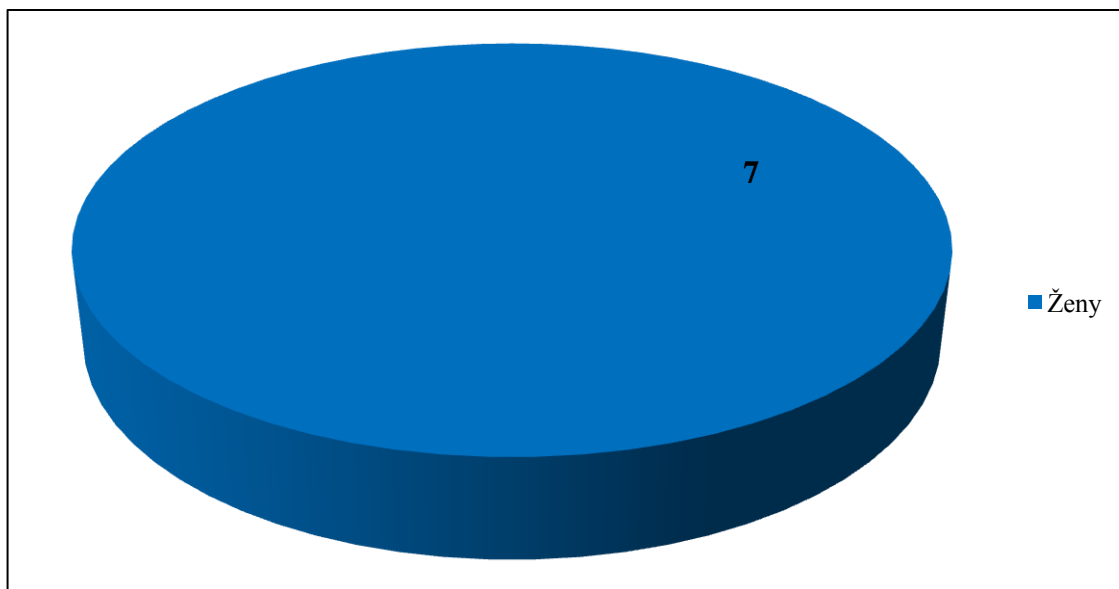
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 6: Kolik zaměstnáváte lidí bez zdravotního postižení?

Tato otázka měla za úkol zjistit kolik je zaměstnáno lidí bez zdravotního postižení v chráněných dílnách a jakého jsou pohlaví. V okrese Znojmo je zaměstnáno 7 žen (100 %) a žádný muž bez zdravotního postižení a v okrese Banská Bystrica je zaměstnáno 5 mužů (30 %) a 12 žen (70 %) bez zdravotního postižení. Tito pracovníci jsou nejčastěji zaměstnáni na pozicích v managementu či jako vedoucí jednotlivých dílen, kteří pracují

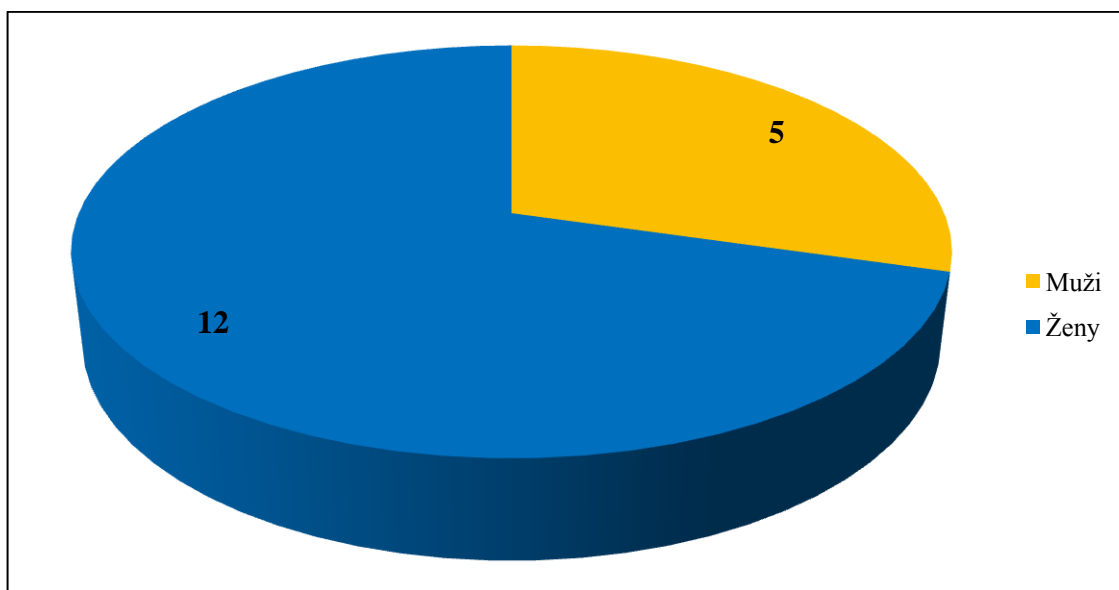
přímo s OZP, požadují plnění povinností, učí je pracovním dovednostem a pomáhají jim s případnými překážkami v jejich práci. Větší zastoupení žen ve vedoucích pozicích v CHD je z toho důvodu, že ženy jsou více empatické, tzn., že mají větší schopnost vcítit se do pocitů druhých, mají pochopení a dokážou více soucítit s druhými než muži.

Graf č. 3 Zaměstnanci bez zdravotního postižení v CHD ve znojemském okrese



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 4 Zaměstnanci bez zdravotního postižení v CHC v banskobystřickém okrese

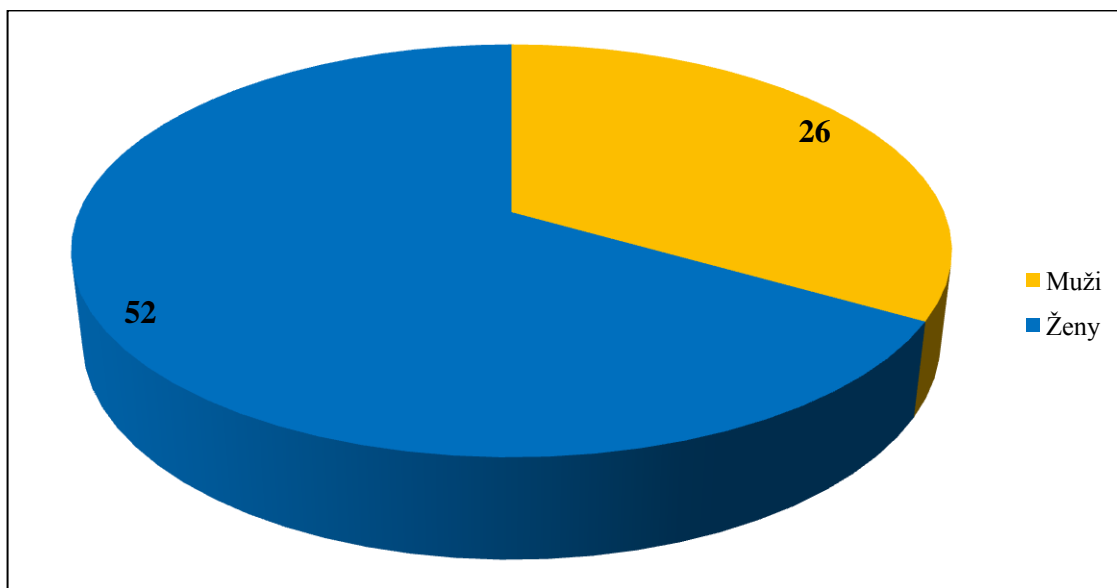


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 7: Kolik máte zaměstnanců se zdravotním postižením?

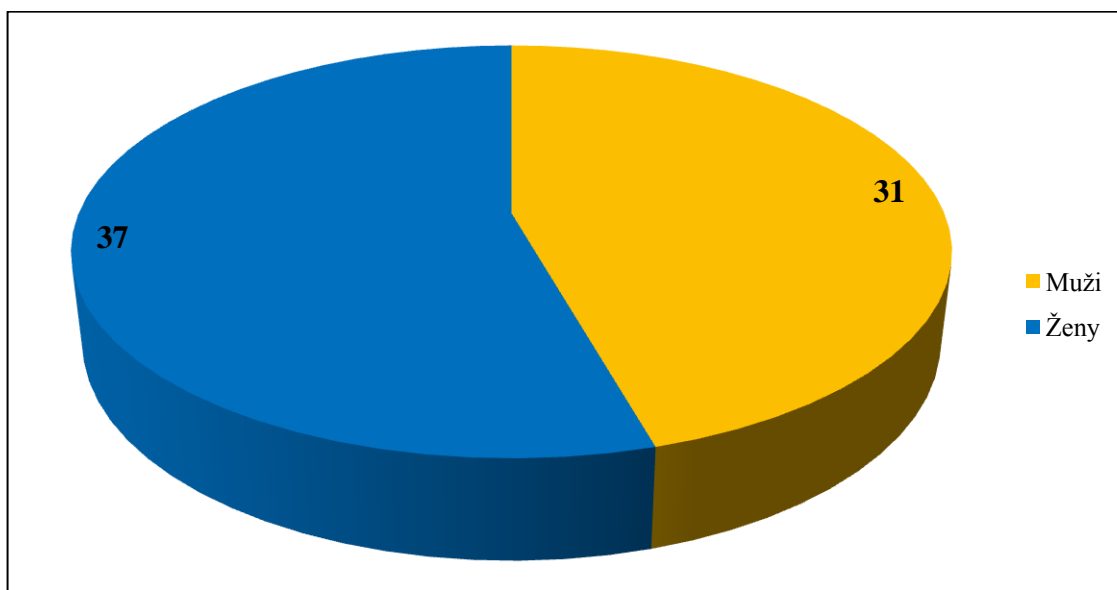
Ve znojemských CHD pracuje celkem 78 zdravotně postižených a v banskobystrických CHD pracuje celkem 68 OZP. V okrese Znojmo je zaměstnáno 52 žen (67 %) a 26 mužů (33 %) se zdravotním postižením. V okrese Banská Bystrica je zaměstnáno 37 žen (54 %) a mužů se zdravotním postižením 31 (46 %). V obou okresech jsou převážně zaměstnány zdravotně postižené ženy (ZN 67 %, BB 54 %), a však v banskobystrickém okrese dosahují muži skoro polovinu všech zaměstnaných OZP (46 %). Je to díky řemeslnému zaměření CHD a také zaměření na mužské profese jako např. skladníci, opraváři atd. Hlavním důvodem, proč v dotázaných CHD dílnách převažují ženy, je, že předmětem podnikání některých dílen je výroba textilních výrobků. V samotné skupině zdravotně postižených jsou právě ženy se zdravotním postižením více ohroženy nezaměstnaností než muži.

Graf č. 5 OZP zaměstnané v CHD na znojemském okrese



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 6 OZP zaměstnané v CHD v banskobystrickém okrese



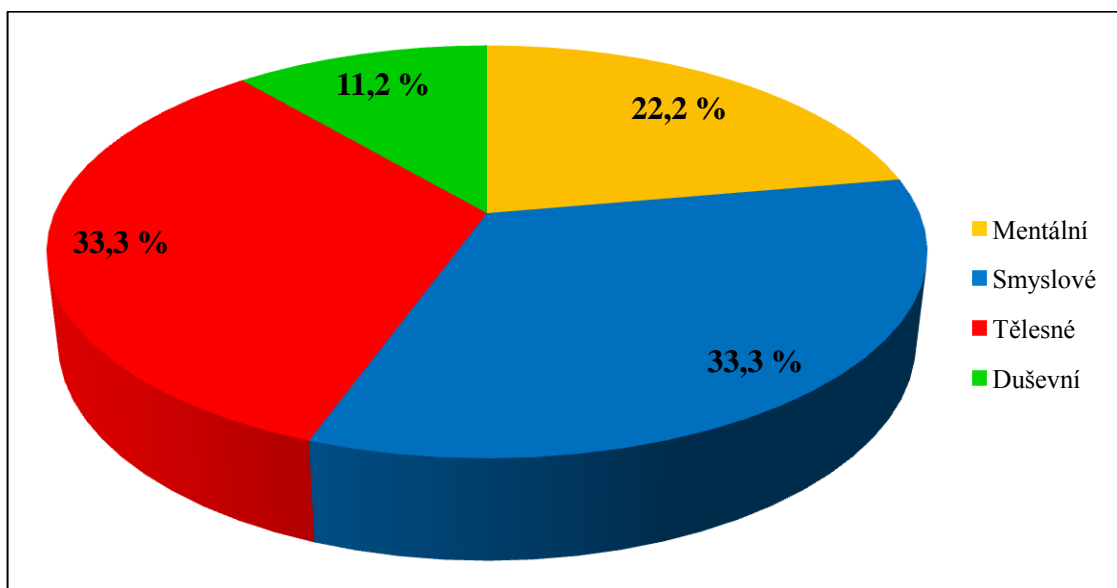
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 8: Pro jakou cílovou skupinu postižených poskytujete zaměstnání?

Tato otázka se skládala ze dvou podotázek. První se týkala věku zaměstnaných OZP, kdy ve všech dotázaných CHD věk zdravotně postižených nerozhoduje. Ve všech vyplněných dotaznících byla uvedena spodní hranice 18 let - dosažení plnoletosti. Dále už bylo rozpětí otevřené a dá se říci, že OZP mohou v chráněných dílnách pracovat až do odchodu do starobního důchodu. Je ale zajímavé, že v CHD pracují převážně zdravotně postižení ve středním věku či starší. Obecně platí, že nezaměstnanost jsou více ohroženi starší lidé. U zdravotně postižených je to právě naopak. S rostoucím věkem nezaměstnaných klesá míra nezaměstnanosti. Mladí lidé se zdravotním postižením většinou hledání zaměstnání vzdávají a jsou pasivní.

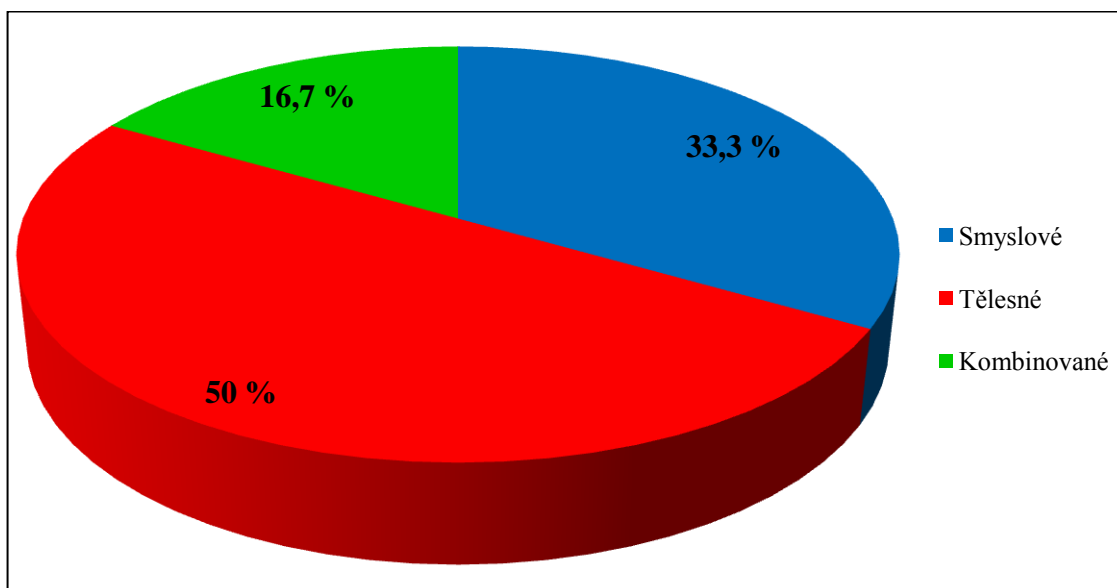
Druhou podotázkou byl nejčastější druh zdravotního postižení zaměstnaných osob. V obou okresech je situace podobná. Ve znojenských CHD pracuje nejvíce osob s tělesným postižením (30 %) a smyslovým postižením (30 %), např. postižení zraku a sluchu. Další skupinou byly osoby s mentálním postižením (22 %) a poslední skupinou jsou osoby s duševním postižením (11 %). V banskobystrických CHD je situace obdobná a také v těchto CHD nejvíce pracuje osob s tělesným postižením (50 %) a se smyslovým postižením (33 %). Poslední skupinou jsou osoby s kombinovaným postižením téměř 17 %, kdy je např. mentální postižení spojeno s tělesným atd.

Graf č. 7 Druh postižení u zaměstnaných osob v CHD na okrese Znojmo



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 8 Druh postižení u zaměstnaných osob v CHD v okrese Banská Bystrica

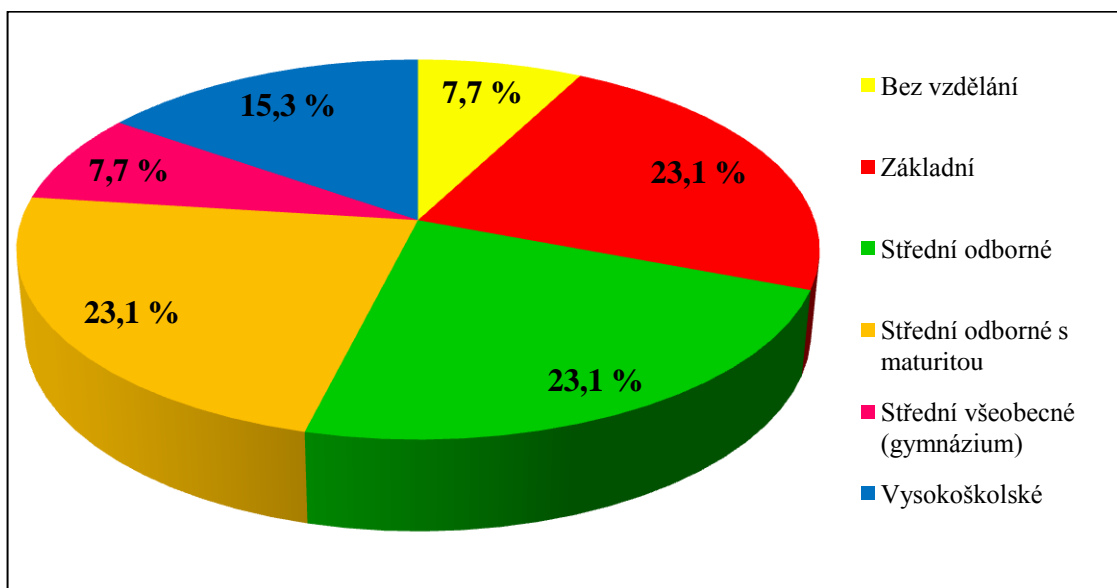


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 9: Jaké vzdělání mají zaměstnanci se zdravotním postižením?

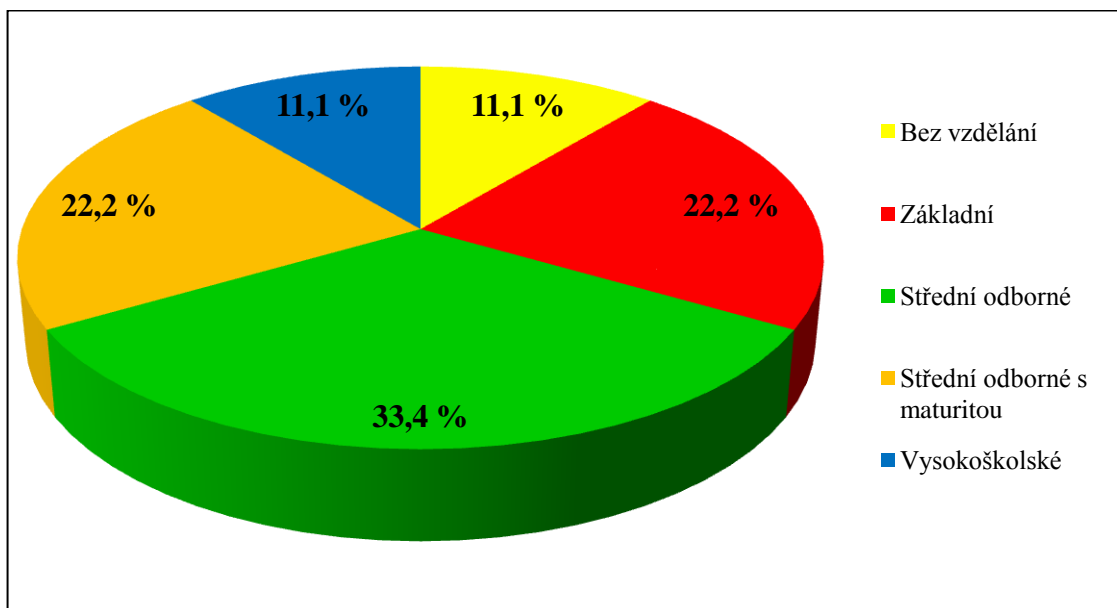
Tato otázka měla za úkol zjistit, jaké vzdělání mají zaměstnané OZP. V obou okresech je situace podobná a nejpočetnějšími skupinami jsou OZP se středním odborným vzděláním tzv. vyučení (ZN 23 %, BB 33 %), dále se středním odborným vzděláním s maturitou (ZN 23 %, BB 22%) a se základním vzděláním (ZN 23 %, BB 22 %). V obou okresech jsou také zastoupeni OZP s vysokoškolským vzděláním (ZN 8 %, BB 11 %).

Graf č. 9 Vzdělání zaměstnaných OZP v CHD ve znojenském okrese



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 10 Vzdělání zaměstnaných OZP v CHD v banskobystrickém okrese



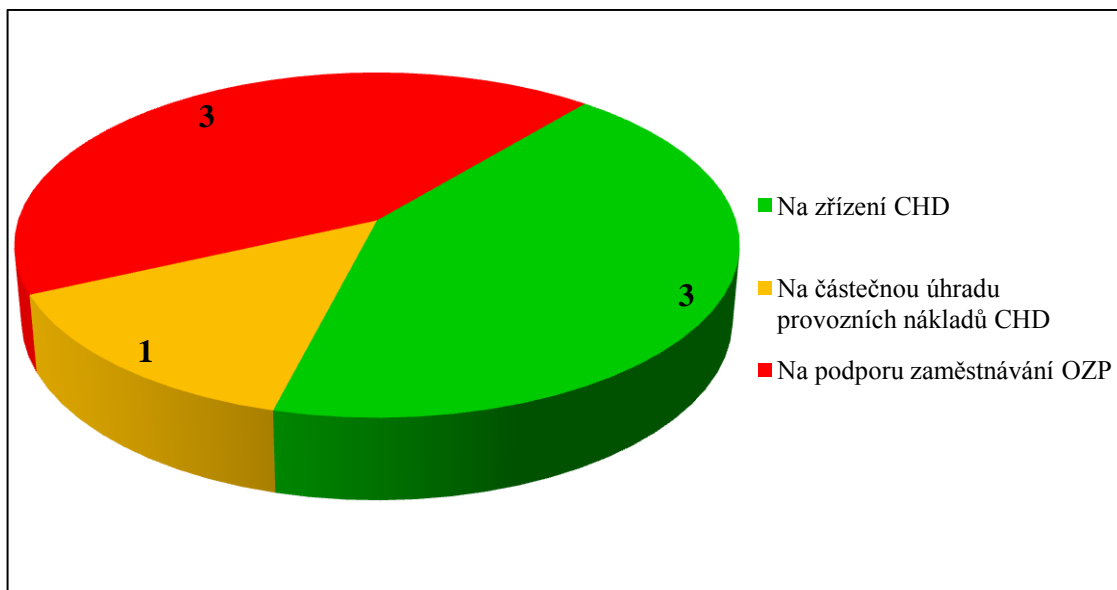
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 10: Jaké příspěvky na chráněnou dílnu uplatňujete?

Cílem této otázky bylo zjistit, jaké příspěvky dotázané chráněné dílny uplatňují. Chráněné dílny mají nárok při svém zřízení požadovat příspěvek na zřízení CHD, tuto možnost využili všechny dotázané CHD dílny jak v okrese Znojmo tak i v okrese Banská Bystrica. V okrese Znojmo jsou všechny CHD zaměstnavateli zaměstnávající více jak 50

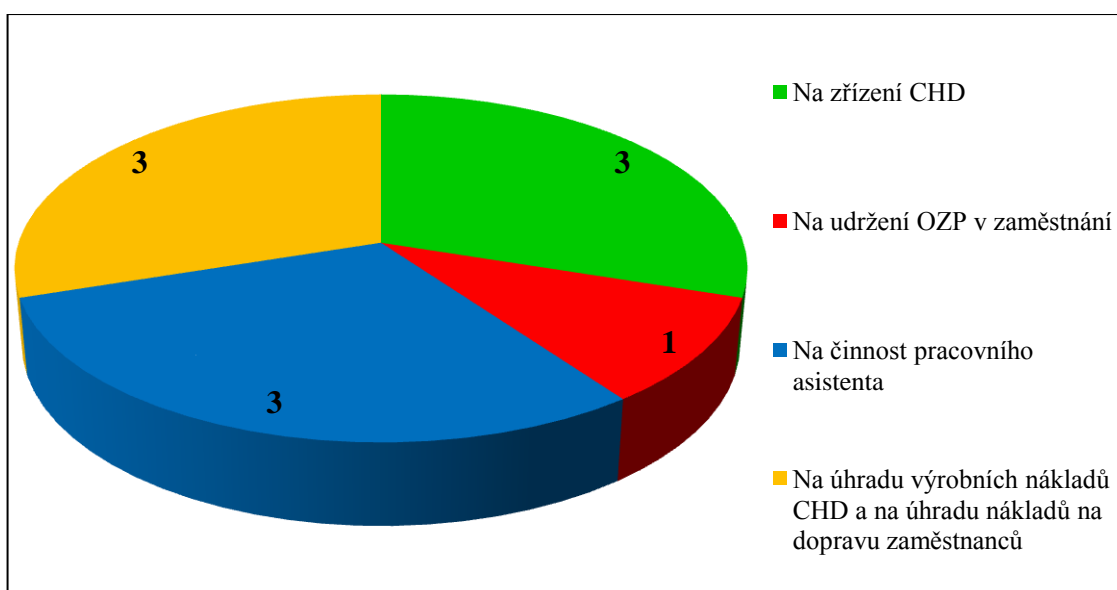
% OZP tudíž mají nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. Pouze jedna CHD uplatňuje příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHD. V okrese Banská Bystrica všechny dotázané CHD dále uplatňují příspěvek na úhradu výrobních nákladů CHD a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců a také příspěvek na činnost pracovního asistenta. Pouze jedna CHD uplatňuje příspěvek na udržení OZP v zaměstnání.

Graf č. 11 Příspěvky uplatňované v CHD v okrese Znojmo



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 12 Příspěvky uplatňované v CHD v okrese Banská Bystrica



Zdroj: Vlastní zpracování

5 Závěr

Bakalářská práce se věnovala chráněným dílnám v České a Slovenské republice. V teoretické části byly definovány základní pojmy jako chráněná dílna, chráněné pracovní místo (chráněné pracoviště v SR) a osoba se zdravotním postižením z hlediska české a slovenské legislativy a literatury. Dále byly popsány cílové skupiny, pro které jsou chráněné dílny určené a cíle a důvody pobytu zdravotně postižených v těchto zařízeních, práva a povinnosti zaměstnavatele zaměstnávající zdravotně postižené a druhy právních forem zaměstnavatelů. Důležitou kapitolou práce je legislativní vymezení chráněných dílen z hlediska české a slovenské legislativy a také způsoby financování z veřejných rozpočtů obou zemí, případně z vlastních zdrojů nebo z fondů Evropské unie. Poslední kapitolou je vývoj chráněných dílen v obou zemích v letech 1980-2011.

V praktické části práce byly porovnány konkrétní chráněné dílny v okresech Znojmo a Banská Bystrica a každá oslovená dílna byla krátce popsána. Dále byly charakterizovány oba okresy a také popsán vývoj nezaměstnanosti v obou okresech od roku 2007 do roku 2011. Na základě dotazníkového šetření byly oslovené dílny porovnány z hlediska právní formy, počtu zaměstnaných osob a také počtu zaměstnaných zdravotně postižených osob, druhu postižení a nejvyššího ukončeného vzdělání těchto osob a druhu uplatňovaných příspěvků.

Zdravotně postižení, pro které jsou chráněné dílny určené, jsou jednou z nejohroženějších skupin na trhu práce. Chráněné dílny jsou jednou z možností, jak se mohou uplatnit na dnešním trhu práce, protože postižení mají velice ztížené podmínky při hledání místa v běžném pracovním prostředí. Dílny se snaží o začlenění zdravotně postižených do společnosti, učí je samostatně zvládat pracovní činnosti, snaží se u nich o získání sebedůvěry a tím jim umožňují být více soběstační.

Další možností je zaměstnávání na tzv. chráněných pracovních místech. Tyto místa jsou vytvářeny v běžných firmách a toto místo musí být obsazeno osobou se zdravotním postižením. Oba druhy zaměstnávání jsou velice podobné, a proto česká legislativa tyto pojmy s účinností od 1. 1. 2012 sjednotila. Zaměstnavatelům, kteří zřídili chráněnou dílnu před tímto datem, uzavřené dohody s Úřady práce platí po dobu, po kterou byly sjednány. Ostatní zaměstnavatelé, kteří měli zřízená chráněná pracovní místa, musejí své dohody s Úřady práce znovu uzavřít a budou platit od 1. 7. 2012. Proto do dotazníkového šetření byly zařazeny pouze chráněné dílny ve znojemském a banskobystričském okrese. Na

Slovensku se příslušná legislativa neměnila, a tudíž stále platí pojmy chráněná dílna a chráněné pracoviště. V současné době se ani žádné změny týkající se zaměstnávání zdravotně postižených nepřipravují. Legislativa obou zemí se v současné době velice podobá. Před rozdělením obou republik se chráněné dílny řadily do sociálních služeb a dílny nebyly nijak blíže definovány. Po rozdělení republik se zákony upravovaly a pojmy týkající se chráněného zaměstnávání byly postupně blíže definovány až do dnešní podoby.

Financování v obou zemích je také podobné. V obou zemích mohou zaměstnavatelé při zřízení chráněné dílny či chráněného pracovního místa žádat o příspěvek na zřízení tohoto subjektu. V dalších letech mohou žádat např. v České republice příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů nebo příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ve Slovenské republice mají příspěvků více a mohou být uplatňovány příspěvky na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání, příspěvek na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného majetku chráněné dílny nebo pracoviště, příspěvek na činnost pracovního asistenta a příspěvek na úhradu výrobních nákladů a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců. Tyto příspěvky čerpané z veřejných rozpočtů jsou velice důležité pro chráněné dílny, protože se bez nich většinou neobejdou. Avšak samotné příspěvky nestačí na financování chodu dílen. V kombinaci příspěvky + zisky z prodeje výrobků či služeb může chráněná dílna fungovat. Pokud by byly hlavními příjmy pouze příspěvky, pro management by tato situace byla velice demotivující a nesnažili by se vyhledávat nové možnosti a příležitosti prodeje výrobků či služeb.

Hlavním motivem proč jsou chráněné dílny zakládány, je poskytnutí zaměstnání osobám se zdravotním postižením. Podnikatel musí mít sociální cítění a hlavně osobní potřebu pomáhat druhým lidem.

6 Seznam použité literatury

Knižní publikace

- ČERVINKA, Tomáš, HŮRKA, Petr, LIEBLOVÁ, Zdeňka, MUŠKA, František, PELECH, Petr, PŘIB, Jan, TRYLČ, Ladislav a ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2007. ISBN 978-80-7263-382-1.
- LIBERDOVÁ, Eva. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: teorie a praxe*. [Česko: Eva Liberdová], 2010, 124 s. ISBN 978-802-5475-683.
- MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 1. vyd. Praha: Portál, s. r. o., 2007. 184 s. ISBN 973-80-7367-310-9.
- NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Vyd. 1. Praha: Portál, s. r. o., 2009, 272 s. ISBN 978-807-3675-097.

Internetové zdroje

- *Budovanie spoločnej cesty v sociálnej inklúzii: Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou konanej dňa 8. 10. 2010 v Košiciach*. Zborník bol vydaný z prostriedkov FSR. Katedra sociálnej práce FF UPJŠ Košice: Regionálne združenie lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie CESTA n.o. (RZLPSI), 2010. ISBN 978-80-970543-1-1. Dostupné z: <http://www.ksp.ff.upjs.sk/SK/odpodujatia/text/inkluzia.pdf>
- FALTÍNOVÁ, Martina. *Efektivnost chodu chráněných dílen*. Brno, 2007. 134 s., 4. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Ing. Ondřej Částek. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/62794/esf_m/DIPLOMOVA_PRACE_7.5..pdf
- KOLEKTIV AUTORŮ - ZÁSTUPCŮ ORGANIZACÍ AKS. *Práce neschopni?: Informační brožura k zaměstnávání lidí se zdravotním omezením*. Praha, 2005, 24 s. Dostupné z: <http://aksbrozura.sweb.cz/>
- KŘIVOVÁ, Jana. *Chráněná dílna jako možnost uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce*. 42 s., 0. Bakalářská práce. Masarykova univerzita,

Pedagogická fakulta. Vedoucí práce doc. PhDr. Jarmila Pipeková, Ph.D. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/266506/pedf_b/Chranena_dilna_jako_moznost_uplatneni_osob_se_zdravotnim_postizenim_na_trhu_prace1.txt

- MIGLIORE, Alerto, *Sheltered Workshops*. In: STONE, JH., BLOUIN, M., editors. *International Encyclopedia of Rehabilitation*. Dostupné z: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/>
- ŠESTÁK, Jan. *Chráněná dílna: nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, o. p. s., 2007. 86 s. ISBN 978-80-254-0108-8. Dostupné z: www.anezka-tyn.cz/file.php?nid=3654&oid=663280
- TECLOVÁ, Eva. *Ekonomika chráněných dílen a možnosti jejich udržitelnosti*. Brno, 2008. 90 s., Diplomová práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Ing. Vladimír HYÁNEK, Ph.D. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/13362/esf_m/diplomova_prace.pdf.
- ZUBÁŇOVÁ, Miroslava. *Problém zamestnanosti u osôb so zdravotným postihnutím*. Nitra, 2007. Bakalářská práce. Universita Konštantína Filozofa v Nitre - Katedra sociálnej práce a sociálnych vied. Vedoucí práce PhDr. Anna Šmehilová. Dostupné z: <http://diplomovka.sme.sk/praca/3126/problem-zamestnanosti-u-osob-so-zdravotnym-postihnutim.php>.

Ostatní zdroje

- Vyhláška č. 115/1992 Sb. o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti (legislativa SR)
- Zákon č. 121/1975 Sb. o sociálním zabezpečení
- Zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov (legislativa SR)
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (legislativa SR)

Seznam použitých zkratek

CHD	Chráněná dílna
CHPM	Chráněné pracovní místo
CHP	Chráněné pracoviště
OZP	Osoba se zdravotním postižením
ÚP	Úřad práce
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ÚPSVaR	Úřad práce, sociálních věcí a rodiny
ČSÚ	Český statistický úřad
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČR	Česká republika
SR	Slovenská republika
ZN	Znojmo
BB	Banská Bystrica

Seznam použitých obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 Grafické znázornění možností poskytování příspěvku na zřízení CHPM.....	20
Obrázek č. 2 Mapa krajů a okresů České republiky	39
Obrázek č. 3 Mapa krajů a okresů Slovenské republiky.....	41

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Podpora zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP v letech 2007-2010 v ČR ...	30
Tabulka č. 2 Podpora zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP v letech 2007-2010 v SR....	31
Tabulka č. 3 Nezaměstnanost v okrese Znojmo v letech 2007-2011	40
Tabulka č. 4 Nezaměstnanost v okrese Banská Bystrica v letech 2007-2011	41

Seznam grafů

Graf č. 1 Právní forma CHD v okrese Znojmo	43
Graf č. 2 Právní forma CHD v okrese Banská Bystrica	43
Graf č. 3 Zaměstnanci bez zdravotního postižení v CHD ve znojemském okrese	44
Graf č. 4 Zaměstnanci bez zdravotního postižení v CHC v banskobystrickém okrese	44
Graf č. 5 OZP zaměstnané v CHD na znojemském okrese	45
Graf č. 6 OZP zaměstnané v CHD v banskobystrickém okrese	46
Graf č. 7 Druh postižení u zaměstnaných osob v CHD na okrese Znojmo	47
Graf č. 8 Druh postižení u zaměstnaných osob v CHD v okrese Banská Bystrica	47
Graf č. 9 Vzdělání zaměstnaných OZP v CHD ve znojemském okrese	48
Graf č. 10 Vzdělání zaměstnaných OZP v CHD v banskobystrickém okrese.....	48
Graf č. 11 Příspěvky uplatňované v CHD v okrese Znojmo	49
Graf č. 12 Příspěvky uplatňované v CHD v okrese Banská Bystrica.....	49

7 Přílohy

Příloha č. 1 Dotazník pro chráněné dílny v ČR

Příloha č. 2 Dotazník pro chráněné dílny v SR

8. Pro jakou cílovou skupinu postižených poskytujete zaměstnání?

- věk:

- zdravotní postižení: (prosím zvýrazněte)
 - mentální (lehká, střední, těžká, hluboká)
 - smyslové (vady řeči, sluchové postižení, zrakové postižení)
 - tělesné postižení
 - kombinované postižení (např. mentální postižení kombinované s tělesným)
 - duševní postižení (schizofrenie, poruchy osobnosti...)
 - jiné:

9. Jaké vzdělání mají zaměstnanci se zdravotním postižením? (prosím zvýrazněte, můžete vybrat více odpovědí)

- bez vzdělání
- základní
- střední odborné
- střední odborné s maturitou
- střední všeobecné (gymnázium)
- vysokoškolské

10. Jaké příspěvky na chráněnou dílnu/chráněná pracoviště uplatňujete? (prosím zvýrazněte)

- příspěvek na zřízení CHD
- příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHD
- příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

11. Získáváte dotace z Evropských fondů?

12. Pro jaké zákazníky jsou orientované Vaše výrobky/služby? (nejčastější odběratelé)

13. Jak získáváte zákazníky?

14. Máte stálou nabídku výrobků/služeb?

Děkuji Vám za čas strávený vyplněním dotazníku.

Lada Mičulková

8. Pro jakou cílovou skupinu postižených poskytujete zaměstnání?

- věk:

- zdravotní postižení: (prosím zvýrazněte)
 - mentální (lehká, střední, těžká, hluboká)
 - smyslové (vady řeči, sluchové postižení, zrakové postižení)
 - tělesné postižení
 - kombinované postižení (např. mentální postižení kombinované s tělesným)
 - duševní postižení (schizofrenie, poruchy osobnosti...)
 - jiné:

9. Jaké vzdělání mají zaměstnanci se zdravotním postižením? (prosím zvýrazněte, můžete vybrat více odpovědí)

- bez vzdělání
- základní
- střední odborné
- střední odborné s maturitou
- střední všeobecné (gymnázium)
- vysokoškolské

10. Jaké příspěvky na chráněnou dílnu/chráněná pracoviště uplatňujete? (prosím zvýrazněte)

- příspěvek na zřízení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště
- příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání
- příspěvek občanovi se zdravotním postižením k provozování nebo vykonávání samostatné výdělečné činnosti
- příspěvek na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného majetku chráněné dílny nebo chráněného pracoviště
- příspěvek na činnost pracovního asistenta
- příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců

11. Získáváte dotace z Evropských fondů?

12. Pro jaké zákazníky jsou orientované Vaše výrobky/služby? (nejčastější odběratelé)

13. Jak získáváte zákazníky?

14. Máte stálou nabídku výrobků/služeb?

Děkuji Vám za čas strávený vyplněním dotazníku. Prosím o poslání zpět na e-mailovou adresu: miculkoval@student.svse.cz

Lada Mičulková