



ombudsman

už 20 let pomáháme bez rozdílu

Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru – pohled zaměstnavatelů

Výzkum veřejného ochránce práv 2020



Obsah

Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru – pohled zaměstnavatelů.....	1
Poslání ochránce.....	3
Seznam použitých zkratk4	4
Seznam právních předpisů5	5
Poděkování6	6
Úvodní slovo7	7
Shrnutí9	9
Právo lidí s postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními11	11
1. Zdravotní postižení a jak na ně nahlížet.....11	11
2. Proč bych měl veřejný sektor zaměstnávat lidi s postižením15	15
2.1 Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením.....15	15
2.2 Pracovněprávní předpisy16	16
2.3 Služební zákon18	18
2.4 Antidiskriminační zákon.....18	18
3. Nástroje pro podporu zaměstnávání lidí s postižením20	20
3.1 Univerzální design.....20	20
3.2 Přiměřená opatření.....20	20
3.3 Nástroje a příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti21	21
Analýza výsledků výzkumného šetření.....23	23
4. Přímé zaměstnávání lidí s postižením24	24
5. Přístupnost pracoviště pro lidi s postižením26	26
5.1 Přístupnost budov.....27	27
5.2 Přístupnost práce.....29	29
6. Zadávání inzerátů a výběrová řízení zaměstnanců33	33
7. Plnění povinného podílu zaměstnávání lidí s postižením37	37
Závěr40	40
Příloha 1: Znění dotazníku41	41
Příloha 2: Scénář rozhovoru48	48



Poslání ochránce

Již od roku 2001 ochránce chrání osoby před nezákonným či jinak nesprávným jednáním nebo nečinností správních úřadů a dalších institucí. Tehdy má právo nahlížet do úředních či soudních spisů, žádat úřady o vysvětlení a může bez ohlášení provádět místní šetření. Shledá-li pochybení úřadu a nepodaří se mu dosáhnout nápravy, může informovat nadřízený úřad či veřejnost.

Od roku 2006 ochránce plní úkoly národního preventivního mechanismu podle Opčního protokolu k Úmluvě proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. Systematicky navštěvuje zařízení, v nichž se nacházejí osoby omezené na svobodě, a to jak z moci úřední, tak v důsledku závislosti na poskytované péči. Cílem návštěv je posílit ochranu před špatným zacházením. Svá zjištění a doporučení ochránce zobecňuje v souhrnných zprávách z návštěv a na jejich základě formuluje standardy zacházení. Návrhy na zlepšení zjištěného stavu a odstranění případného špatného zacházení ochránce směřuje jak k samotným zařízením a jejich zřizovatelům, tak k ústředním orgánům státní správy.

V roce 2009 byl ochránce pověřen rolí národního orgánu pro rovné zacházení a ochrany před diskriminací (equality body). Přispívá tedy k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor. Za tím účelem poskytuje pomoc obětem diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám

souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Od roku 2011 ochránce rovněž sleduje zajištění cizinců a výkon správního vyhoštění.

Počínaje lednem 2018 zastává ochránce také funkci monitorovacího orgánu pro naplňování práv zakotvených Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením a pomáhá také cizincům-občanům Evropské unie, kteří žijí nebo pracují v České republice. Poskytuje jim informace o jejich právech a pomoc při podezření na diskriminaci z důvodu státní příslušnosti.

Ke zvláštním oprávněním ochránce patří právo podávat Ústavnímu soudu návrhy na zrušení podzákonných právních předpisů, právo vedlejšího účastenství před Ústavním soudem v řízení o zrušení zákona či jeho části, právo podat správní žalobu k ochraně veřejného zájmu či návrh na zahájení kárného řízení s předsedou či místopředsedou soudu. Ochránce také může příslušnému úřadu doporučit vydání, změnu či zrušení právního nebo vnitřního předpisu. Doporučení ke změně zákona podává vládě.

Ochránce je nezávislý a nestranný, z výkonu své funkce je odpovědný Poslanecké sněmovně, která ho zvolila. Má jednoho voleného zástupce, kterého může pověřit výkonem části své působnosti. Se svými poznatky ochránce průběžně seznamuje veřejnost prostřednictvím médií, internetu, sociálních sítí, odborných seminářů, kulatých stolů a konferencí. Nejdůležitější zjištění a doporučení shrnuje zpráva o činnosti veřejného ochránce práv předkládaná každoročně Poslanecké sněmovně.

Seznam použitých zkratk

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPP – dohoda o provedení práce

ICF – International Classification of Functioning, Disability and Health

MKF – Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví

OSN – Organizace spojených národů

OZP – osoba se zdravotním postižením

ZPSka – slangový výraz použitý v jednom z rozhovorů pro označení pracovníka s postižením

Seznam právních předpisů

- Úmluva o právech osob se zdravotním postižením vyhlášená ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 10/2010 Sb. m. s., ve znění účinném od 28. října 2009 (**Úmluva**).
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (**zákoník práce**), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (**zákon o zaměstnanosti**), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (**služební zákon**), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (**antidiskriminační zákon**), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (**zákon o sociálních službách**), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (**zákon o důchodovém pojištění**), ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (**vyhláška o posuzování invalidity**), ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti (**prováděcí vyhláška**), ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 398/2009 Sb., o obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb (**bezbariérová vyhláška**).



Poděkování

Rádi bychom poděkovali všem osloveným institucím za spolupráci v podobě dohledání a poskytnutí potřebných údajů, sdílení cenných zkušeností a podnětů poskytnutých při zpracování tohoto výzkumu.

Za podnětné rozhovory a vřelé přijetí zvláště děkujeme zástupcům vybraných institucí, kteří byli ochotni sdílet s námi své zkušenosti během osobních setkání.



Úvodní slovo

Možnost využití plného osobního potenciálu prostřednictvím zaměstnání je důležitou součástí života každého člověka. Pro všechny lidi nepřináší práce pouze finanční zdroje, ale také významné posílení sebedůvěry, pocit důležitosti a plnohodnotné zapojení do fungování celé společnosti. Lidé s postižením však mají vstup na otevřený trh práce ztížen, a tyto možnosti tedy významným způsobem omezeny. Veřejný sektor by v roli možného zaměstnavatele mohl být vhodným místem pro zvýšení míry jejich začlenění. Svou otevřeností a snahou vytvořit pracovní podmínky pro všechny bez rozdílu by stát měl jít příkladem, a inspirativně tak ukazovat, jak lze povinnosti, které ukládá, efektivně a společensky prospěšně naplňovat.

Plně si uvědomuji, že s tématem zaměstnávání lidí s postižením může být spojena řada problémů, s nimiž se organizace potýkají. Z tohoto důvodu jsem realizovala na toto téma výzkumné šetření. Cílem výzkumu bylo získat konkrétnější představu o zkušenostech zaměstnavatelů z řad veřejného sektoru a jejich poznatcích z praxe: o jejich přístupech k otázce zaměstnávání lidí s postižením a samotné přístupnosti pracovišť, konkrétním uplatnění lidí s postižením na specifických pracovních pozicích ve veřejném sektoru i možnostech poskytování přiměřených opatření. Věřím, že získané poznatky doplní již známé statistické údaje, pomohou jim lépe porozumět a vhodně situaci interpretovat.

Téma zaměstnávání lidí s postižením je jednou z oblastí, kterými se veřejný ochránce práv dlouhodobě zabývá. V roli nezávislého monitorovacího mechanismu k Úmluvě o právech osob se zdravotním postižením (od roku 2018) jsem se v této oblasti rozhodla zaměřit na zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru.

Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020¹ si dokonce toto výslovně klade za jeden z hlavních cílů. Konkrétně v bodě 13.8 stanovuje:

V rámci své působnosti budou ústřední orgány státní správy včetně svých organizačních složek usilovat při zákonem stanoveném plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením o jejich přímé zaměstnávání, přičemž budou přihlížet k vyrovnanému zaměstnávání žen a mužů se zdravotním postižením.

Vládní výbor pro osoby se zdravotním postižením plnění Národního plánu pravidelně vyhodnocuje.² Z prezentovaných dat lze u jednotlivých organizací státní správy zjistit základní údaje o průměrném počtu zaměstnanců, povinném počtu zaměstnanců s postižením, skutečném počtu zaměstnaných mužů/žen s postižením a způsobu plnění

1 Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf.

2 Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/dokumenty/Zprava-o-plneni-opatreni-NPPRP-za-rok-2018.pdf>.



povinného podílu. Ze stanoviska³ Výboru k vyhodnocení tohoto opatření za rok 2019 ze strany jednotlivých ministerstev vyplývá, že dané opatření plní ze čtrnácti pouze tři (Ministerstvo financí, Ministerstvo kultury, Ministerstvo práce a sociálních věcí) a dvě částečně (Ministerstvo vnitra a Ministerstvo zemědělství).

Výzkum kombinuje dvě metody: elektronické dotazníkové šetření mezi vybranými organizacemi státní správy a polostrukturované rozhovory s vybranými zástupci dotčených organizací z dotazníkového souboru. Adresáty dotazníku byla všechna ministerstva České republiky (14), krajské úřady (14) a organizační složky státu (107).⁴ Dotazník vyplnilo 125 z celkem 135 oslovených organizací (návratnost tedy činí 93 %). Výzkumný vzorek pro sérii rozhovorů byl sestaven z 8 organizací se snahou o vyrovnané zastoupení a kombinaci dílčích kategorií, které mohou určovat charakter fungování jednotlivých zaměstnavatelů z řad veřejného sektoru. Jednalo se o kritéria celkového počtu zaměstnanců,⁵ počtu zaměstnaných lidí s postižením,⁶ místa působnosti⁷ a charakteru práce.⁸ Sběr dat probíhal v období od září 2019 do května 2020.

Primárním cílem výzkumu sice bylo zmapovat danou oblast v rámci monitorovací činnosti, doufám však, že popis některých problémových oblastí, a především další diskuse nad tématem, dále zlepší postavení lidí s postižením na otevřeném pracovním trhu v České republice. **V navazujícím výzkumu⁹ se hodlám zaměřit na bariéry, které brání lidem s postižením v zapojení do pracovního procesu ve veřejném sektoru, a vydání doporučení.** Na rozdíl od tohoto výzkumu, který byl postaven na dotaznících a rozhovorech se zaměstnavateli, **chceme vycházet především z rozhovorů a osobních zkušeností lidí s postižením.**

Přeji Vám zajímavé a podnětné čtení.

Mgr. Monika Šimůnková
zástupkyně veřejného ochránce práv

3 Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/dokumenty/Zprava-o-plneni-NPPRP-v-roce-2019.pdf>

4 Jednalo se o tyto subjekty: krajské hygienické stanice (14); krajská ředitelství policie (14); hasičské záchranné sbory (15); ostatní organizační složky státu (50); a jednotlivě uvedly údaje za svá pracoviště katastrální úřady (14).

5 Zastoupeny byly: jeden subjekt s méně než 100 zaměstnanci, čtyři subjekty se 100 až 700 zaměstnanci a tři subjekty s více než 700 zaměstnanci.

6 Zastoupeny byly: čtyři subjekty s 1 až 6 OZP na pracovišti, dva subjekty s 7 až 25 OZP na pracovišti a dva subjekty s více než 25 OZP na pracovišti.

7 Zastoupeny byly: čtyři subjekty z hlavního města Prahy, dva subjekty z Brna a dva subjekty z ostatních krajských měst.

8 Zastoupeny byly: jeden subjekt ministerstva, krajského úřadu, krajské hygienické stanice, krajského ředitelství policie, hasičského záchranného sboru a tři subjekty ostatních organizačních složek státu.

9 Předpokládáné zveřejnění začátkem roku 2021.



Shrnutí

1. Jednotlivé organizace státní správy se v přístupu k zaměstnávání lidí s postižením výrazně liší.

Způsob plnění zákonem stanoveného povinného podílu zaměstnávání lidí s postižením je mezi jednotlivými organizacemi diametrálně odlišný. Definovat lze tři základní typy. První typ organizací zaměstnává lidi s postižením v minimální míře a tuto problematiku zvláště neřeší. Další organizace se snaží vyhnout sankci v podobě odvodu do státního rozpočtu a plnění povinného podílu si hlídají většinou kombinací zaměstnávání lidí s postižením a odebrání výrobků a služeb. S tímto přístupem se lze v praxi setkat nejčastěji. Posledním typem jsou úřady, které mají se zaměstnanci z řad lidí s postižením zkušenosti a formou určitých strategií přirozeně překračují čtyřprocentní povinný podíl. Jedná se zhruba o čtvrtinu organizací.

2. Lidé s vážnějším pracovním omezením se ve veřejném sektoru téměř nezaměstnávají.

Mezi zaměstnanci z řad lidí s postižením, jež působí v organizacích státní správy, lze nalézt pracovníky, kterým byla přiznána invalidita od I. až po III. stupeň. V případě vyššího stupně se však většinou jedná o dietní omezení, onkologická onemocnění a omezenou mobilitu. Lidé se zrakovým, sluchovým nebo mentálním postižením se zde téměř neobjevují a dle oslovených úřadů se ani nehlásí do výběrových řízení. Organizace státní správy je samy aktivně nevyhledávají, a to ani v případě nedostatku pracovních sil a dlouhodobě neobsazených pozic.

3. Téměř polovina budov ve veřejném sektoru je pro zaměstnance s postižením z pohledu fyzické mobility nepřístupná.

Organizace státní správy jsou mnohem připravenější na situaci přístupnosti v případě občanů-návštěvníků než potenciálních zaměstnanců s omezenou hybností a orientací. Ukázalo se, že míra přístupnosti budovy může mít určitou souvislost s výší podílu zaměstnaných lidí s postižením. Budovy organizací státní správy, které jsou přístupnější, vykazují mírně vyšší míru zastoupení lidí s postižením, než je tomu u zaměstnavatelů sídlících v bariérových budovách. Omezujícím faktorem je také častá nemožnost stavebních úprav z důvodu nájemních vztahů k budovám, v nichž organizace sídlí.

4. Současné nastavení systému práce v organizacích státní správy poskytuje jen malé možnosti k začlenění lidí s omezenou pracovní výkonností.

Organizace státní správy jsou velmi omezeny v možnostech flexibilního přístupu ke svým zaměstnancům. Systemizace jim udává jasnou strukturu a počet pracovních míst, která mají k výkonu své činnosti k dispozici. Negativně se to odráží v možnostech vycházet vstříc požadavkům na snižování pracovních úvazků, jejich dělení nebo naopak vzniku nových pracovních míst pro lidi s postižením spojených s možností individuálně řešit případnou nižší pracovní výkonnost.



5. Princip odvodu do státního rozpočtu není pro organizace státní správy funkční.

Sankční mechanismus odvodu do státního rozpočtu jako náhrady za nezaměstnávání lidí s postižením není pro některé úřady motivující. Na jedné straně spektra jsou organizace, které si důsledně hlídají, aby se nutnosti platby odvodů vyhnuly, jelikož by to negativně ovlivňovalo jejich rozpočet. Na opačné straně jsou (většinou větší) organizace státní správy, kde jejich výše odvodů dosahuje řádu milionů korun. Problematickým aspektem je také fakt, že se jedná pouze o převod peněz mezi jednotlivými kapitolami státního rozpočtu, a motivační efekt se tak zcela vytrácí.



Právo lidí s postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními

1. Zdravotní postižení a jak na ně nahlížet

Současný trh práce odráží rychlou dobu a zvyšující se nároky na výkon bez prostoru pro rezervy. Populace na celém světě stárne, civilizační nemoci se týkají stále většího počtu lidí a věková hranice pro odchod do důchodu se posouvá směrem nahoru. **Až u 85 % lidí bývá zdravotní postižení způsobeno onemocněním vzniklým v průběhu života.**¹⁰ Často v průběhu přípravy na budoucí povolání nebo po nástupu do zaměstnání.

Neznamená to, že by z tohoto důvodu měla být lidem s postižením (ať už vrozeným, či získaným) odepřena možnost pracovat. Znamená to, že budou potřebovat individualizovanou podporu, která jim umožní vzniklé překážky překonat, a to jak od zaměstnavatelů v soukromém, tak i ve veřejném sektoru. A právě zaměstnavatelé představující veřejný sektor, reprezentanti státu, by měli poskytnout soukromým zaměstnavatelům vhodný příklad a pomoci nastavit systém tak, aby odstraňování těchto překážek nepředstavovalo nepřiměřenou zátěž ani pro zaměstnance s postižením, ani pro jejich zaměstnavatele.

Když mluvíme o zaměstnanci s postižením, každý si může představit jiný typ postižení, jinou úroveň vzdělání, komunikace nebo jiný typ bariér, které tento člověk může v zaměstnání překonávat. Definice zdravotního postižení se liší v závislosti na historickém kontextu a nahlížení společnosti na lidi, kteří jsou považováni za postižené. V minulosti se na lidi s postižením nahlíželo jako na pacienty, které je třeba vyléčit (medicinský model postižení), nebo jako na adresáty sociálních a dobročinných programů (charitativní model postižení).

Posun ve vnímání zdravotního postižení přináší Úmluva o právech osob se zdravotním postižením,¹¹ která je v současnosti nejvýznamnějším aktem mezinárodního práva v oblasti práv lidí se zdravotním postižením. Lidmi se zdravotním postižením se pak podle Úmluvy rozumějí lidé, kteří mají

*dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.*¹²

Ve světle Úmluvy se tak na zdravotní postižení hledí jako na důsledek interakce člověka s okolím, které se nepřizpůsobilo jeho individualitě nebo znemožňuje jeho plné zapojení

10 Uvedené údaje vycházejí z výsledků *Výběrového šetření osob se zdravotním postižením*, které ČSÚ provedl ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky ČR v roce 2018 v rámci šetření domácností.

11 Úmluva o právech osob se zdravotním postižením vyhlášená ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 10/2010 Sb. m. s., ve znění účinném od 28. října 2009.

12 Ustanovení čl. 1 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

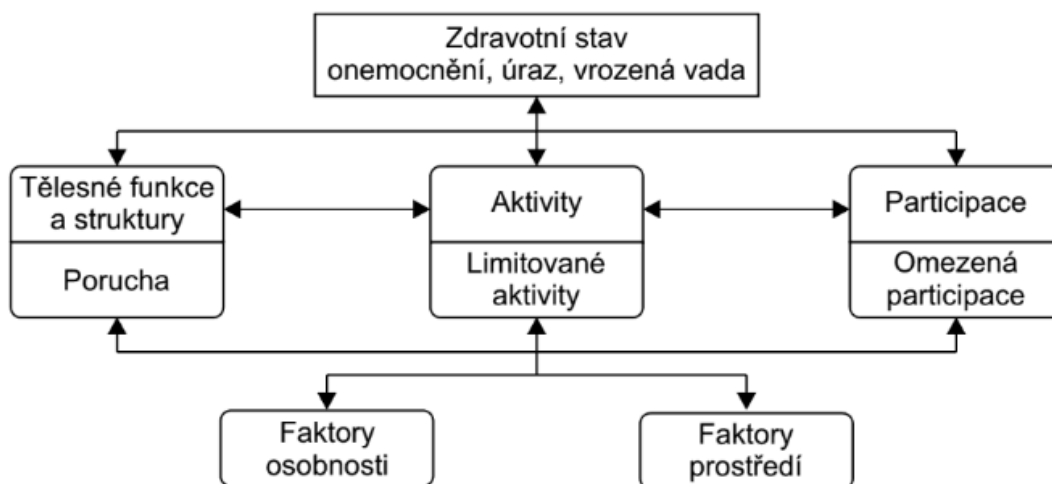


do společnosti (**sociální model postižení**) – uznává se, že být lidskou bytostí v sobě zahrnuje široké spektrum možností, pokud jde o způsob chůze, smyslové vnímání, myšlení, komunikaci apod. Lidé s postižením jsou nositeli stejných práv jako lidé bez postižení (model založený na lidskoprávním pojetí).

Světová zdravotnická organizace vytvořila **biopsychosociální model**, jehož základem pro hodnocení schopností a potenciálu člověka s postižením, včetně externích prvků, je Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví – MKF¹³ (v originále [International Classification of Functioning, Disability and Health](#) – ICF).¹⁴ Mimo jiné nabízí novou definici postižení:

Disabilita je snížení funkčních schopností na úrovni těla, jedince nebo společnosti, která vzniká, když se občan se svým zdravotním stavem (zdravotní kondicí) konfrontuje s bariérami prostředí.

Dle biopsychosociálního modelu se hodnotí pět komponent, které provázaně ovlivňují situaci daného člověka a vznik jeho postižení. Tyto komponenty zahrnují zdravotní stav, ale také faktory prostředí, faktory osobnosti, možnosti sociální participace nebo míru soběstačnosti konkrétního člověka s postižením.¹⁵



Obrázek: Vizualizace biopsychosociálního modelu postižení¹⁶

13 Český statistický úřad ve spolupráci s Ministerstvem zdravotnictví podle § 19 odst. 2 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, zavedl povinnost používat MKF 1. července 2010, poté však v roce 2013 od této povinnosti ustoupil.

14 Z biopsychosociálního modelu vychází publikace: Světová zdravotnická organizace. *Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví*: MKF. Praha: Grada, 2008. 280 s. ISBN 978-80-247-1587-2.

15 Více k tématu těchto komponent najdete zde: Světová zdravotnická organizace. *Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví*: MKF. Praha: Grada, 2008. s. 22, ISBN 978-80-247-1587-2.

16 Zilcher Ladislav, Svoboda Zdeněk. *Inkluzivní vzdělávání: Efektivní vzdělávání všech žáků*. Praha: Grada Publishing a.s., 2019. s. 41, ISBN 978-80-271-0789-6.



České pracovněprávní předpisy rozlišují při označování lidí s postižením dva pojmy – **osoba se zdravotním postižením** a **osoba zdravotně znevýhodněná**. Nejedná se o synonyma, nýbrž o dva odlišné pojmy.

Zákon o zaměstnanosti pod pojmem **osoba se zdravotním postižením** chápe fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

- osobami invalidními ve třetím stupni,
- osobami invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo
- osobami zdravotně znevýhodněnými.¹⁷

Osoba zdravotně znevýhodněná

Osoby zdravotně znevýhodněné jsou specifickou skupinou lidí se zhoršeným zdravotním stavem, jež nemají přiznanou invaliditu, ale jejichž nepříznivý zdravotní stav podstatně omezuje jejich schopnost pracovního uplatnění.¹⁸ Platí zde podmínka dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, který má podle lékařského pohledu trvat déle než jeden rok a který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti včetně schopnosti pracovat.¹⁹

Člověk s invaliditou

Dalším pojmem, se kterým se v právních předpisech setkáváme, je člověk s invaliditou. Dělení do tří skupin invalidity se provádí na základě propočtů poklesu pracovní schopnosti.²⁰ První skupinu tvoří lidé s invaliditou prvního stupně, jejichž pracovní schopnost poklesla nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %.²¹ Lidé s invaliditou druhého stupně mají sníženou pracovní schopnost nejméně o 50 % a nejvíce o 69 %.²² U lidí s invaliditou prvního a druhého stupně se obecně předpokládá, že budou schopni dle svých možností pracovat, a přivydělávat si tak ke svému invalidnímu důchodu.

Třetí skupinu tvoří lidé s invaliditou třetího stupně. Ti mají sníženou pracovní schopnost nejméně o 70 %.²³ Mohou si též přivydělat, ale při poklesu jejich pracovní schopnosti o 70 %

17 Ustanovení § 67 zákona o zaměstnanosti.

18 Ustanovení § 67 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

19 Ustanovení § 26 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“).

20 Podle § 39 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění se při určování poklesu pracovní schopnosti mimo jiné vychází ze zdravotního stavu daného pojištěnce. Zdravotní stav se dokládá výsledky různých funkčních vyšetření. Zjišťuje se zdravotní postižení, které trvale ovlivňuje pracovní schopnost daného člověka, schopnost adaptace tohoto člověka na jeho zdravotní postižení, možnost rekvalifikace (zjišťuje se, zda může vykonávat i jinou práci než tu, kterou doposud vykonával) apod.

21 Ustanovení § 39 odst. 2, písm. a) zákona o důchodovém pojištění.

22 Ustanovení § 39 odst. 2, písm. b) zákona o důchodovém pojištění.

23 Ustanovení § 39 odst. 2, písm. c) zákona o důchodovém pojištění.



se posuzuje, zda je zachována jejich schopnost výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.²⁴

Antidiskriminační zákon²⁵ definuje **zdravotní postižení** jako tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání lidem v jejich právu na rovné zacházení v zákonem vymezených oblastech; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo podle poznatků lékařské vědy má trvat alespoň jeden rok.²⁶

Zákon o sociálních službách rozumí pod zdravotním postižením tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.

Úprava zdravotního postižení v antidiskriminačním zákoně a v zákoně o sociálních službách vychází, podobně jako Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, z tzv. **sociálního modelu postižení**.

Kdo je tedy zaměstnanec s postižením?

Jak je z výše popsané úpravy pojmu „člověk s postižením“ zřejmé, terminologie ani způsob nahlížení na lidi s postižením napříč českými právními předpisy nejsou jednotné. Z pohledu zaměstnavatele, a to jak ze soukromého, tak z veřejného sektoru, je klíčových několik informací:

- zda si bude moci daného zaměstnance s postižením započítat pro účely [plnění povinného podílu](#);
- zda je povinen přijmout v souvislosti se zaměstnáváním konkrétního člověka s postižením přiměřená opatření;
- zda může čerpat v souvislosti se zaměstnancem nebo zaměstnanci s postižením příspěvky a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

V praxi však není neobvyklé, že se k zaměstnavatelům informace, o tom že má některý z jejich zaměstnanců postižení, nedostane. Zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání mají často obavy ze stigmatizace, jiného přístupu nebo i výpovědi, a tak tuto skutečnost zaměstnavateli nesdělí. Problém pak nastává v situacích, kdy člověk s postižením potřebuje [přiměřené opatření](#), aby mohl svou práci vykonávat za stejných podmínek jako ostatní zaměstnanci, ale

24 „Zcela mimořádnými podmínkami, za nichž je pojištěnec schopen výdělečné činnosti v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 %, se rozumí zásadní úprava pracovních podmínek, pořízení a využívání zvláštního vybavení pracoviště, zvláštní úpravy stávajících strojů, nástrojů, používání zvláštních pracovních pomůcek nebo každodenní podpora nebo pomoc na pracovišti formou předčitatelských služeb, tlumočnických služeb nebo pracovní asistence.“ – § 6 vyhlášky č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity).

25 Blíže k problematice například Doporučení veřejného ochránce práv pro přístup vodicích a asistenčních psů do veřejných prostor. Veřejný ochránce práv – ombudsman [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv [cit. 2018-11- 21]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuzeni/31-10-DIS-JKV_doporuzeni-psi.pdf.

26 Ustanovení § 5 odst. 6 antidiskriminačního zákona.



má obavu si o ně říct. Může jít kupříkladu o úpravu pracovní doby, přístupný software nebo anatomickou židli.

Dalším problémem s rozdílnou terminologií napříč právními předpisy je skutečnost, že zákon o zaměstnanosti pojí postižení s přiznáním invalidity, a s tím souvisí i případné přiznání příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti nebo právo na pracovní rehabilitaci. Nástroje a příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti²⁷ jsou přiznány „osobám se zdravotním postižením“ neboj jejich zaměstnavatelům ve smyslu zákona o zaměstnanosti, právo na přiměřená opatření však mají všichni zaměstnanci s postižením ve smyslu sociálního modelu dle Úmluvy i antidiskriminačního zákona, což je mnohem širší skupina.

Může se tedy zdát, že jde o slovíčkaření, nicméně nekonzistence v terminologii použité v právní úpravě může mít na pracovní uplatnění lidí s postižením a uplatňování jejich práv značně negativní dopady. Nepřehlednost právní úpravy²⁸ tak může vytvářet další bariéry v už tak značně komplikované oblasti.

Pro účely této výzkumné zprávy dále pracujeme s pojmem „člověk s postižením“, popřípadě s pojmem „lidé s postižením“.

2. Proč bych měl veřejný sektor zaměstnávat lidi s postižením

Zakotvení práva na přístup k práci a vytvoření odpovídajících pracovních podmínek ve vztahu k lidem s postižením lze nalézt jak v Úmluvě o právech osob se zdravotním postižením (2.1), tak v řadě vnitrostátních předpisů (2.2 až 2.4). Níže uvedené závazky se vztahují jak na zaměstnavatele představující soukromý sektor, tak na zaměstnavatele z veřejného sektoru. U zaměstnavatelů představujících veřejný sektor je tato povinnost zesílena morálním závazkem státu jít ostatním zaměstnavatelům příkladem.

2.1 Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením²⁹ je v současnosti nejvýznamnějším aktem mezinárodního práva v oblasti práv lidí se zdravotním postižením.³⁰

Úmluva je založena na několika principech, v jejichž duchu je třeba interpretovat celý její text: čelní místo mezi nimi zaujímají zásady respektování přirozené důstojnosti, osobní

27 Podle části třetí a části páté zákona o zaměstnanosti.

28 „Jestliže totiž jedním zákonem (ve formálním smyslu) je zasahováno do materie upravované několika zákony jinými a tyto zákony spolu nejsou obsahově a systematicky provázány, vzniká nezřídka značně nepřehledný právní stav, který princip předvídatelnosti, srozumitelnosti a vnitřní bezrozpornosti zákona již nerespektuje.“ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 21/01, dostupný z: <https://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=PI-21-01>.

29 Úmluva o právech osob se zdravotním postižením vyhlášená ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 10/2010 Sb. m. s., ve znění účinném od 28. října 2009.

30 Valné shromáždění Organizace spojených národů (OSN) ji přijalo dne 13. prosince 2006 jako v pořadí osmou lidskoprávní úmluvu. Nezbytnost jejího vytvoření a přijetí vyvstala v důsledku neuspokojivého stavu, kdy lidé se zdravotním postižením, navzdory předchozím úmluvám, čelili v různých částech světa nadále diskriminaci. Česká republika Úmluvu přijala dne 30. března 2007, v platnost pro ni vstoupila po ratifikaci dne 28. října 2009.



nezávislosti, svobody volby, samostatnosti osob a nediskriminace, dále například rovnost příležitostí či přístupnost.³¹

Přijetím Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením Česká republika mimo jiné uznala, že **lidé se zdravotním postižením mají právo na práci na rovnoprávném základě s ostatními (čl. 27 Úmluvy)**. Současně se přihlásila k závazkům, které z tohoto práva vyplývají, jako je kupříkladu závazek:

- zakázat diskriminaci na základě zdravotního postižení ve všech otázkách týkajících se kterékoli formy zaměstnávání včetně podmínek náboru, přijímání a zaměstnávání pracovníků, setrvávání v zaměstnání, profesního postupu a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- chránit na rovnoprávném základě s ostatními práva lidí s postižením na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky;
- podporovat pracovní příležitosti a profesní postup lidí s postižením na trhu práce, jakož i asistenci při hledání, získávání a udržení si zaměstnání a při návratu do práce;
- **zaměstnávat lidi s postižením ve veřejném sektoru;**
- zajistit, aby lidem s postižením byla poskytována přiměřená opatření na pracovišti;
- podporovat u lidí s postižením získávání pracovních zkušeností na otevřeném trhu práce;
- podporovat pracovní a profesní rehabilitaci lidí s postižením, stejně jako programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání.

Podmínky zaměstnávání lidí s postižením, včetně nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jsou podrobněji upraveny základními pracovněprávními předpisy.³² Zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce ČR, je na vnitrostátní úrovni upraven zejména antidiskriminačním zákonem, zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti. Zaměstnávání služebních pracovníků ve služebním poměru upravuje služební zákon.

2.2 Pracovněprávní předpisy

2.2.1 Zákoník práce

V **zákoníku práce** je zakotvena povinnost zaměstnavatele zajistit na své náklady pro zaměstnance s postižením prostřednictvím technických a organizačních opatření potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.³³ Ochrana lidí s postižením v pracovněprávních vztazích

31 Čl. 3 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

32 Zákon o zaměstnanosti, prováděcí vyhláška k zákonu o zaměstnanosti a zákon zákoník práce.

33 § 103 odst. 5 zákoníku práce.



není v zákoníku práce věnována zvláštní pozornost, v dalším odkazuje na zákon o zaměstnanosti.

2.2.2 Zákon o zaměstnanosti

Přístup k zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti upravuje právo všech na svobodnou volbu zaměstnání³⁴ a možnost vstoupit do pracovněprávního vztahu.³⁵ Zaručuje také právo na stejné podmínky v přístupu k zaměstnání a službám zaměstnanosti a dále, že nikomu nebude právo na zaměstnání odepřeno z důvodu zdravotního stavu.³⁶

Povinný podíl

Zákon ukládá zaměstnavatelům **povinnost rozšiřovat možnosti zaměstnávání lidí s postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhražováním pracovních míst pro lidi s postižením.**³⁷ Dále jim klade povinnost spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR při zajišťování pracovní rehabilitace a vést evidenci zaměstnáváných lidí s postižením a evidenci pracovních míst pro ně vyhrazených. Každý zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru musí ze zákona zaměstnávat lidi s postižením ve výši 4% povinného podílu³⁸ z celkového počtu zaměstnanců.³⁹

Zaměstnavatel má pro splnění povinného podílu na výběr z několika možností včetně jejich kombinace. První možností je zaměstnávání lidí s postižením v pracovním poměru, další možností je odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele,⁴⁰ anebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od lidí s postižením, kteří jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám.⁴¹ Třetí možností je odvod do státního rozpočtu⁴² ve výši

34 Ustanovení § 11 zákona o zaměstnanosti.

35 Ustanovení § 10 zákona o zaměstnanosti.

36 Ustanovení § 4 a §12 zákona o zaměstnanosti.

37 Ustanovení § 80 zákona o zaměstnanosti.

38 Podle § 15 a § 16 prováděcí vyhlášky k zákonu o zaměstnanosti je údajem rozhodným při zjišťování celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu, rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

39 Ustanovení § 81 ve spojení s § 147 (povinnost plnění povinného podílu služebními úřady) zákona o zaměstnanosti.

40 Ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti.

41 Objem odběru náhradního plnění za 1 přepočteného člověka s postižením je stanoven 7násobkem průměrné měsíční mzdy sledovaného roku. Za rok 2019 byla průměrná měsíční mzda 33 429 Kč, ke splnění povinného podílu za jednoho nezaměstnaného OZP musel zaměstnavatel odebrat služby ve výši 234 003 Kč.

42 Tato částka představuje pro zaměstnavatele v roce 2020 za každého nezaměstnaného člověka s postižením 83 572,5 Kč.



2,5násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku.⁴³

Pokud zaměstnavatel povinný podíl neplní, dopouští se správního deliktu a může mu být uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč.⁴⁴

Pro konkrétní zjištění, jaký způsob plnění povinného podílu preferují zaměstnavatelé z řad veřejného sektoru, kteří se do výzkumu zapojili, odkazujeme na [kapitulu 7](#).

2.3 Služební zákon

Služební zákon deklaruje, že ve služebním úřadu vykonávají na **vhodných služebních místech** službu státní zaměstnanci, kteří jsou lidmi s postižením. Dále odkazuje na úpravu v zákoně o zaměstnanosti.⁴⁵ Zaměstnanci s postižením mohou konat práce u služebních úřadů nejen ve služebním poměru, ale na služebním místě i v pracovním poměru.⁴⁶

Tento zákon se, na rozdíl od pracovněprávních předpisů, věnuje i problematice **sladování osobního a rodinného života se státní službou**. Jde o nástroje, jako je úprava služební doby nebo například možnost výkonu služby z jiného místa. Pro služební zaměstnance, kteří žádají opatření pro sladění osobního a rodinného života se státní službou v souvislosti s některým z diskriminačních důvodů (např. z důvodu svého postižení) či mají pečovatelské povinnosti, jsou při splnění podmínky řádného plnění úkolů služebního úřadu případná sladovací opatření nároková.⁴⁷ Pokud by těmto zaměstnancům služební úřad bez legitimního ospravedlnění odmítl přijmout vhodné opatření ke sladění rodinného a osobního života s výkonem služby, mohl by se dopustit diskriminace.⁴⁸

2.4 Antidiskriminační zákon

Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací na vnitrostátní úrovni (nejen lidí s postižením) upravuje antidiskriminační zákon. Jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, pokud se tak děje v zákonem vymezených oblastech a z výslovně uvedených tzv. zakázaných důvodů, označuje tento zákon jako **přímou diskriminaci**. Mezi tyto oblasti patří i **právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání**, včetně pomoci poskytované Úřadem práce ČR, přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života,

43 Výši průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů (§ 82 odst. 1, poslední věta).

44 Ustanovení § 140 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

45 Ustanovení § 114 odst. 4 služebního zákona.

46 Blíže § 178 služebního zákona.

47 Nad rámec § 116 odst. 2 služebního zákona.

48 Viz veřejný ochránce práv. Sladování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2017, 90 s. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/101-2017-DIS-JKV-vyzkumna_zprava.pdf.



pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování; zakázaným důvodem je, mimo jiné, zdravotní postižení.⁴⁹

Vedle přímé diskriminace zakazuje antidiskriminační zákon i **diskriminaci nepřímou**, kterou rozumí jednání či opomenutí, kdy je na základě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe z některého z tzv. zakázaných důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním, ledaže by takové ustanovení, kritérium či praxe bylo objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení byly přiměřené a nezbytné.⁵⁰

V případě lidí s postižením antidiskriminační zákon předpokládá a **vyžaduje aktivní vytváření podmínek**, které zohlední jejich odlišnou situaci. Tento požadavek zakotvuje v podobě zvláštního ustanovení o nepřímé diskriminaci z důvodu zdravotního postižení.⁵¹

Tím se rozumí **odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření** k tomu, aby měl člověk s postižením přístup k určitému zaměstnání, výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu či jinému postupu v zaměstnání, aby mohl využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, anebo mohl využít služeb určených veřejnosti.⁵²

Povaha přiměřeného opatření bude záviset na konkrétních okolnostech případu.

Tyto okolnosti se nemusí týkat pouze samotných zaměstnanců a zaměstnankyň, ale mohou být spojeny s lidmi, s nimiž mají tak úzký vztah, že na ně může případně neposkytnutí přiměřených opatření dopadnout (lidé pečující o člověka, který je na nich závislý kupříkladu z důvodu svého postižení).⁵³

Povinnosti přijmout přiměřené opatření ve vztahu k člověku s postižením se může zaměstnavatel zprostit, pokud prokáže, že pro něj takové opatření představuje nepřiměřené zatížení. Při rozhodování o **přiměřenosti zatížení**⁵⁴ se bere do úvahy míra užítku, kterou má člověk s postižením z realizace opatření, finanční únosnost pro realizátora opatření, dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby člověka s postižením.⁵⁵ **Nesplnění povinnosti přijmout přiměřené opatření, tedy aktivně něco vykonat ve vztahu k člověku s postižením, představuje zakázanou diskriminaci.**

49 Ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) až c) ve spojení s § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

50 Ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

51 Ustanovení § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

52 Podrobněji k problematice například KVASNICOVÁ, Jana a kol. Antidiskriminační zákon. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, ISBN 978-80-7478-879-6, s. 178-179.

53 Jde o tzv. odvozenou diskriminaci, která vychází z rozsudku Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 7. 2008, S. Coleman v Attridge Law and Steve Law, C-303/06, Sb. rozh., s. I-05603.

54 Příloha VI směrnice o přístupnosti – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A32019L0882&from=CS#d1e32-114-1>

55 Ustanovení § 3 odst. 3 antidiskriminačního zákona.



3. Nástroje pro podporu zaměstnávání lidí s postižením

Vnitrostátní právní předpisy i Úmluva nabízí několik nástrojů pro podporu zaměstnávání lidí s postižením. V této kapitole se budeme věnovat univerzálnímu designu (3.1), přiměřeným opatřením (3.2) a v závěru se zaměříme na nástroje a příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti (3.3).

3.1 Univerzální design

Pojem univerzální design definuje Úmluva jako **navrhování výrobků, vybavení, programů a služeb tak, aby je mohli v co největší míře využívat všichni lidé bez nutnosti úprav nebo specializovaného designu. Univerzální design nevylučuje podpůrné pomůcky pro určité skupiny lidí s postižením, pokud jsou zapotřebí.**⁵⁶

Jako příklad univerzálního designu lze uvést [centrální spirálovou rampu v Guggenheimově muzeu v New Yorku](#), která je krásnou alternativou k tradičnímu schodišti. Mohou jí tak využít lidé, kteří obvykle chodí po schodech nahoru a dolů, lidé, kteří jedou s kočárkem, nebo lidé pohybující se na vozíku. Potřeby nesčetných uživatelů jsou zvažovány na začátku procesu navrhování, čímž se zabrání nákladným, neatraktivní a méně účinným dodatečným úpravám, jako jsou přidané rampy.

Při vytváření pracovního prostředí, pracovní kultury a podmínek tak **výběr** zahrnuje flexibilitu a více alternativních použití a/nebo rozhraní. **Lidé** zahrnují celou řadu lidí bez ohledu na věk, schopnosti, pohlaví, ekonomické postavení apod. **Věci** jsou prostory, produkty, informační systémy a další věci, s kterými lidé manipulují nebo je vytvářejí.⁵⁷

Termín „univerzální design“ se vyvinul z termínů „bezbariérový design“, „přístupný design“, „transgenerační design“ a „přizpůsobivý design“. Jednoduše jej lze označit za „**design pro všechny**“. Na rozdíl od přiměřených opatření zohledňuje univerzální přístupnost a možnosti výběru vytvářených věcí (výrobků, vybavení, programů a služeb) pro všechny lidi již při jejich vytváření.

3.2 Přiměřená opatření

Přiměřené opatření je na rozdíl od univerzálního designu **přijímáno ve vztahu ke konkrétnímu případu**. Může jít kupříkladu o zvýšení přístupnosti přijímacího řízení pro konkrétního uchazeče s postižením nebo o přizpůsobení pracovního prostředí pro zaměstnance pohybující se na vozíku.

Cílem přiměřených opatření je dle Úmluvy⁵⁸ zaručit lidem s postižením uplatnění nebo užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními, a to nejen v pracovněprávních vztazích. Jak již bylo zmíněno výše, neposkytnutí přiměřených

⁵⁶ Článek 2 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

⁵⁷ JAKUBKA, J. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda. 2009, č. 9, s. 10.

⁵⁸ Článek 2 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.



opatření může představovat diskriminaci, ledaže by jejich vytvoření představovalo pro zaměstnavatele nepřiměřené zatížení. Jde zároveň o nejčastější argument zaměstnavatelů, proč nemohli přiměřená opatření přijmout. Povinnost zaměstnavatelů zajišťovat technické a organizační opatření, jako je potřebná úprava pracovních podmínek, pracovišť, zaškolení nebo zaučení a zvyšování kvalifikace pro zaměstnance s postižením, ukládá i zákoník práce.⁵⁹ Mezi přiměřená opatření může patřit i úprava pracovní doby, zkrácení úvazku nebo možnost práce z jiného místa. Případné náklady spojené s přijetím přiměřeného opatření by měl nést zaměstnavatel,⁶⁰ a to jak náklady na přiměřená opatření materiální povahy (kupříkladu pořízení speciálního softwaru), tak náklady na přiměřená opatření personální povahy (kupříkladu náklady na osobní asistenci).

Z [výzkumných zjištění](#) vyplývá, že zaměstnavatelé mají s přijímáním přiměřených opatření minimální zkušenost, nemají k jejich poskytování potřebné informace ani prostředky.

Současná právní úprava nabízí výčet provozních nákladů, včetně nákladů na pracovní asistenty nebo na přizpůsobení provozovny,⁶¹ o které lze žádat v rámci příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním člověka s postižením.⁶² Poskytování přiměřených opatření nelze zúžit s ohledem na **individuální charakter takového opatření** na uzavřený výčet. Tento výčet, mimo jiné, opomíjí třeba další složku přístupnosti – právo vyhledávat a získávat informace o zaměstnání, včetně podmínek pro jeho získání a dostupných pracovních míst, a povinnost státu tyto informace poskytnout.⁶³

3.3 Nástroje a příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti

Zákon nabízí jako motivační prostředky pro posílení zaměstnanosti několik opatření. Zaměstnavatelé tak mohou, kromě výše zmíněného příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním člověka s postižením, žádat kupříkladu o příspěvek na zřízení pracovního místa pro zaměstnance s postižením,⁶⁴ úhradu nákladů na rekvalifikaci zaměstnance⁶⁵ nebo příspěvek na zapracování uchazeče o zaměstnání, kterému věnuje Úřad práce ČR zvýšenou péči.⁶⁶ Příspěvky aktivní politiky

59 Ustanovení § 103 odst. 5 zákoníku práce.

60 Za předpokladu, že neprokáže, že pro něj představují nepřiměřené zatížení (k tomu viz [kapitolu 2.4](#)).

61 Ustanovení § 8 vyhlášky, kterou se provádí zákon o zaměstnanosti ve spojení s § 78a odst. 12 zákona o zaměstnanosti.

62 Ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti.

63 Odst. 12 písm. b) část iii) Všeobecného vyjádření Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva č. E/C.12/GC/18 k právu na práci ze dne 24. 11. 2005. Dostupné z: [http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/\\$FILE/G0640313.pdf](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/493bee38093458c0c12571140029367c/$FILE/G0640313.pdf).

64 Ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti.

65 Ustanovení § 110 zákona o zaměstnanosti.

66 Ustanovení § 116 ve spojení s § 33 zákona o zaměstnanosti.



zaměstnanosti by měly směřem ke všem zaměstnavatelům sloužit nejen jako nástroj motivace, ale především jako nástroj podpory.

Zaměstnavatelé z řad veřejného sektoru (organizační složky státu a státní příspěvkové organizace) **však na tyto příspěvky nedosáhnou.**⁶⁷ Vyloučením zaměstnavatelů z veřejného sektoru pobírat tyto příspěvky stát nejenže nevytváří potřebné podmínky pro přímé zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru, ale vytváří naopak bariéru. I zaměstnanec s postižením, který je zaměstnán ve veřejném sektoru, potřebuje kupříkladu speciální počítačový program, asistenci nebo pořízení orientačních pomůcek. Týká se ho, stejně jako zaměstnanec v soukromé sféře, zapracování a častokrát zvýšené provozní náklady ze strany zaměstnavatele. Na zvýšené náklady spojené se zaměstnáváním lidí s postižením však nemají tito zaměstnavatelé ani vyhrazené prostředky v rozpočtech.

Nabízí se protiargument, že je nelogické, aby zaměstnavatelé z veřejného sektoru pobírali příspěvky od státu, nicméně stejní zaměstnavatelé v případě neplnění povinného podílu přímým zaměstnáváním lidí s postižením nebo odebíráním výrobků nebo služeb do státního rozpočtu odvádí nemalé částky.⁶⁸

Jako efektivnější se proto jeví poskytnout i těmto zaměstnavatelům potřebnou podporu při přímém zaměstnáváním lidí s postižením a neodepírat jim možnost využívání příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti.

67 Ustanovení § 107 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

68 V roce 2019 to byla částka 41 779 439 Kč.



Analýza výsledků výzkumného šetření

Požádali jsme ministerstva České republiky, krajské úřady a jednotlivé organizační složky státu (dále v textu souhrnně jako „organizace“) o informace týkající se zaměstnávání lidí s postižením. Výzkumná zpráva na základě získaných odpovědí od 125 organizací představuje tematicky v části 1) přímé zaměstnávání lidí s postižením, v části 2) přístupnost pracovišť pro lidi s postižením, v části 3) zadávání inzerátů a průběh výběrových řízení uchazečů o zaměstnání a v části 4) plnění povinného podílu zaměstnávání lidí s postižením.

Kvantitativní data, získaná prostřednictvím dotazníkového šetření, byla pro možnost hlubší interpretace doplněna kvalitativními zjištěními z polostrukturovaných rozhovorů,⁶⁹ o které ochránce na základě vyplněných dotazníků požádal vybrané subjekty a jimi pověřené zaměstnance/zaměstnankyně. Výzkumný vzorek pro sérii rozhovorů byl sestaven z 8 organizací, jejichž rozložení v rámci dílčích kategorií je podrobně uvedeno v tabulce č. 1.⁷⁰

Rozhovory byly vedeny dvěma zaměstnanci⁷¹ Kanceláře veřejného ochránce práv většinou s vedoucími pracovníky celé organizace nebo personálního odboru/oddělení. Trvaly v průměru zhruba 60 minut a byly vedeny dle předem stanoveného scénáře.⁷² Z jejich průběhu byla pořízena nahrávka na diktafon. Přepisy rozhovorů byly analyzovány formou tematické analýzy.⁷³

V samotném textu výzkumné zprávy pak pracujeme s anonymizovanými úryvky z doslovných prepisů jednotlivých rozhovorů. Výzkumná zpráva respektuje zaužívanou praxi kvalitativního výzkumu postaveného na polostrukturovaných nebo hloubkových rozhovorech⁷⁴, kdy se výpovědi komunikačních partnerů a partnerek upravují a editují pouze v minimální nutné míře (typicky v zájmu srozumitelnosti).⁷⁵ Citované úryvky tedy zachycují autentický mluvený jazyk, který od toho psaného může být odlišný ve větné skladbě nebo stylistice.

69 Jedná se o výzkumnou metodu vedení rozhovoru dle předem stanovené struktury otázek s možností úprav jejich formulace, pořadí či přidáním doplňujícího vysvětlení.

70 Označení organizací A – H je dále využíváno v případě uvádění citací z rozhovorů.

71 Rozhovory proběhly na přelomu let 2019/2020 a byly vedeny vždy v zastoupení právnické a sociologické profese.

72 Viz příloha.

73 Jedná se o výzkumnou metodu založenou na řazení jednotlivých témat do kategorií, které jsou následně analyzovány.

74 Corden Anne, Sainsbury Roy. *Using verbatim quotations in reporting qualitative social research: researchers' views*. York: The University of York, 2006, s. 18, ISBN: 978-1-871713-98-5.

75 Důvodem minimalizace zásahů je fakt, že přímé citace z rozhovorů slouží v rámci výzkumné zprávy jako důkaz, ilustrace nebo vysvětlení, takže není žádoucí, aby byly měněny (jakákoliv změna může posunout jejich význam). Kromě toho, komunikační partneři a partnerky touto cestou dostávají prostor pro popsání vlastní perspektivy vlastními slovy, a editace by tuto autenticitu nutně narušila.



Tab. 1 Zastoupení organizací ve výzkumném vzorku pro polo-strukturované rozhovory dle počtu zaměstnanců a počtu OZP

	méně než 100 zaměstnanců	100 až 700 zaměstnanců	více než 700 zaměstnanců
1 až 6 OZP na pracovišti	Organizace A	Organizace B Organizace C	Organizace D
7 až 25 OZP na pracovišti		Organizace E	Organizace F
více než 25 OZP na pracovišti		Organizace G	Organizace H

Pozn.: Neobsazené kategorie organizací s méně než 100 zaměstnanci a 7 až 25 OZP / více než 25 OZP na pracovišti se v souboru respondentů, kteří vyplnili dotazník, z nichž byli vybíráni komunikační partneři pro rozhovory, nevyskytovaly.

4. Přímé zaměstnávání lidí s postižením

Nejdříve představujeme údaje, které charakterizují celek organizací státní správy z pohledu složení zaměstnanců. Souhrnem za všech 125 organizací, které se do šetření zapojily, jsme zjistili, že mají 130 876 zaměstnanců (včetně těch pracujících na DPP/DPČ), z čehož bylo **3 320 zařazeno v kategorii osob se zdravotním postižením**. V průměru se tak mezi dotázanými organizacemi jedná o 2,5% podíl lidí s postižením z celkového počtu zaměstnanců.⁷⁶ Jde o celkovou proporci zastoupení lidí s postižením oproti zaměstnancům bez zdravotního postižení. Výše souhrnného podílu však může být ovlivněna vysokým nebo naopak nízkým zastoupením lidí s postižením v několika málo organizacích a jeho hodnota může vyvolat falešný dojem, že všechny organizace dosahují na svých pracovištích podobného podílu lidí s postižením. Pro lepší představu proto poslouží rozdělení organizací státní správy na čtyři stejně velké části⁷⁷ zachycené v tabulce č. 2. Celá čtvrtina organizací má z řad lidí s postižením maximálně jednoho zaměstnance ze sta. Druhá čtvrtina organizací potom má ze sta zaměstnanců již dvě osoby se zdravotním postižením. Třetí čtvrtina pak již zhruba tři zaměstnané osoby se zdravotním postižením ze sta a poslední čtvrtina organizací má více než tři (v případě našeho vzorku až devět) osoby se zdravotním postižením ze sta zaměstnanců.

Tab. 2 Kategorizace organizací dle podílu OZP

	skutečný podíl OZP na pracovišti	ilustrativní průměrné zastoupení OZP na pracovišti
první čtvrtina (31 organizací)	0 % - 0,9 %	cca 1 ze 100
druhá čtvrtina (31 organizací)	1 % - 1,8 %	cca 2 ze 100

76 V tomto případě se však nejedná o výši plnění povinného podílu podle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, která je vypočítávána specifickým způsobem.

77 Jedná se o tzv. kvartilové (čtvrtinové) rozložení.



třetí čtvrtina (31 organizací)	1,9 % - 3,3 %	cca 3 ze 100
čtvrtá čtvrtina (31 organizací)	3,4 % - 9,3 %	cca 4 ze 100

Pozn.: Celkově bylo ve vzorku zahrnuto 125 organizací, což rozděleno na čtvrtiny vychází 31,25. Pro lepší čitelnost tabulky a představivost uvádíme zaokrouhlený počet 31 organizací.

Jak vyplynulo z polostrukturovaných rozhovorů, faktor, který může ovlivňovat celkový uváděný počet zaměstnaných lidí s postižením, je možné „nepřiznání“ zdravotního postižení z obavy před stigmatizací. Často se může jednat spíše o psychický než fyzický stav (například psychiatrická diagnóza), který se nemusí nijak projevit při vstupní zdravotní prohlídce u nově nastupujících zaměstnanců a ani u stávajících zaměstnanců, u kterých došlo ke změně zdravotního stavu.

Ve skutečnosti tedy může být celkový počet zaměstnávaných lidí s postižením mírně vyšší. Dokládají to také zkušenosti dotázaných organizací.

Co mám zkušenost z těch zaměstnanců, kteří nově nastupují a my ani nevíme, že mají nějaký stupeň invalidity nebo nějaké omezení, tak se spíš bojí to do osobního dotazníku uvádět, jestli s tím nebude nějaký problém.

Organizace F

Dále jsme se organizací státní správy dotazovali na pracovněprávní vztahy zaměstnávaných lidí s postižením. Téměř 90 % z nich má pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, z toho 59 % v režimu služebního zákona a 29 % v režimu zákoníku práce. Zbýlá desetina je rozdělena mezi méně časté formy pracovněprávních vztahů.

Tab. 3 Zařazení OZP dle pracovněprávních vztahů

	počet OZP	podíl OZP
služební poměr na dobu neurčitou	1 944	59 %
služební poměr na dobu určitou (z důvodu nevykonané úřednické zkoušky)	35	1 %
služební poměr na dobu určitou (z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance)	11	0 %
služební poměr na dobu určitou (z jiného důvodu)	61	2 %
pracovní poměr na dobu neurčitou	962	29 %
pracovní poměr na dobu určitou	215	6 %
dohoda o provedení práce (DPP)	22	1 %
dohoda o pracovní činnosti (DPČ)	70	2 %
dočasné přidělení	0	0 %
CELKEM	3 320	100 %

Znění otázky: V jakém pracovněprávním vztahu a v jakých počtech jsou tito lidé s postižením zaměstnáni? (N=125)



Se základními podmínkami pracovněprávních vztahů se významně pojí také platové zařazení lidí s postižením a s tím související aspekt vykonávání méně kvalifikovaných prací nebo naopak odborných činností spojených s rozhodováním a řízením dalších zaměstnanců. V případě organizací státní správy, jak sami respondenti uváděli, významně převyšují pozice založené na „úřednické agendě“ nad „manuální činností“.

Tady je opravdu toho obslužného naprosté minimum. A potom, když máte nějakého elektrikáře, tak musí být zase (zdravotně) způsobilý. (...) Co tady je ještě? Potom je tady jedna obsluha a to je tak asi všechno.

Organizace F

Tabulka č. 4 znázorňuje zastoupení lidí s postižením zaměstnaných ve veřejném sektoru dle jejich rozložení napříč platovými třídami. Více než polovina z nich se nachází v 9. nebo 10. platové třídě. Na okraji spektra reprezentující méně kvalifikované práce (1. – 4. platová třída) není zastoupena ani desetinou zaměstnanců a to stejné platí pro nejvíce kvalifikované a odborné pozice (13. – 16. platová třída). Nedisponujeme relevantními daty, která by nám dovolila srovnání s běžnou populací zaměstnanců bez postižení.

Tab. 4 Zařazení OZP dle platových tříd s příklady typizovaných pracovních pozic

	počet OZP	podíl OZP	příklady typizovaných prac. pozic
1. - 2. platová třída	180	5 %	uklízeč, vrátný
3. - 4. platová třída	118	4 %	údržbář, spojovatel
5. - 6. platová třída	157	5 %	řidič, referent podatelny
7. - 8. platová třída	459	14 %	administrativní pracovník, účetní
9. - 10. platová třída	1 724	52 %	personalista, IT pracovník
11. - 12. platová třída	474	14 %	právník, odborný referent
13. - 14. platová třída	201	6 %	odborný rada, výzkumný pracovník
15. - 16. platová třída	7	0 % ⁷⁸	vrchní ministerský rada, vedoucí
CELKEM	3 320	100 %	

Znění otázky: Do jaké platové třídy, v jakých počtech a na jaké pracovní pozici jsou tito lidé s postižením zařazeni? (N=125)

Výše byly uvedeny základní statistické údaje o lidech s postižením zaměstnaných ve veřejném sektoru. V další části se výzkumná zpráva věnuje přístupnosti pracoviště a práce samotné.

5. Přístupnost pracoviště pro lidi s postižením

Téma přístupnosti je v kontextu potenciálního zaměstnání lidí s postižením v organizacích státní správy zcela zásadní. V první části kapitoly (5.1) se zabýváme fyzickou přístupností

⁷⁸ Přesný podíl lidí s postižením v 15. - 16. platové třídě činí 0,2 % (zaokrouhleno na 0 %).

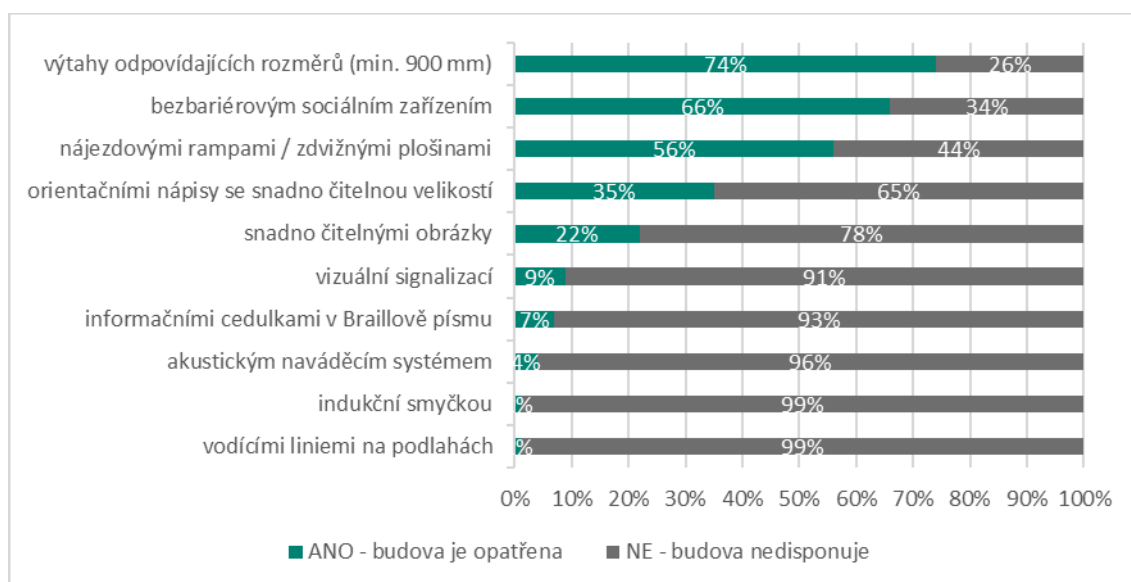


budov s možnostmi se do nich dostat a adekvátně se v jejich prostoru pohybovat. Druhá část (5.2) pojímá problematiku z pohledu přístupnosti práce s možností její faktické vykonatelnosti, a to ať už s ohledem na zdravotní omezení, či snížené pracovní tempo.

5.1 Přístupnost budov

Otázka možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením na otevřeném trhu práce je významně spojena s přístupností budov, které mají být místem výkonu práce. Z grafu č. 1 je patrné, že více než polovina budov zkoumaných organizací je z pohledu fyzické mobility přístupná. Zde se jedná o princip bezbariérovosti vstupu, sociálních zařízení a dosažení jednotlivých podlaží pomocí výtahu. Naopak méně běžnými aspekty přístupnosti jsou opatření pro lidi se zrakovým postižením v podobě informačních cedulek v Braillově písmu (ty má 7 % budov) nebo akustického naváděcího systému (4 %). Specifická opatření jako indukční smyčka⁷⁹ pro lidi se sluchovým postižením nebo naváděcí linie na podlahách má z celého výzkumného souboru pouze jedna budova.⁸⁰

Graf 1 Vybavení budov organizací státní správy z pohledu přístupnosti lidí s postižením



Znění otázky: Jak je budova Vaší organizace/úřadu celkově (v části veřejné i v části pro zaměstnance) uzpůsobena přítomnosti lidí s postižením?⁸¹ (N=125)

79 Indukční smyčka je kompenzační pomůcka pro lidi se sluchovým postižením, která se používá pro usnadnění komunikace s nimi. Indukční smyčky mohou být trvale zabudované nebo přenosné. Pracují tak, že zvuk přijímaný z nějakého zdroje, například z televize, telefonu, přehrávače apod., je vyzářován do prostoru ve formě proměnlivého magnetického pole modulovaného podle vstupního signálu. Toto pole je přes speciální obvody sluchadla označované nejčastěji jako „Téčko“ nebo „Cívka“ přijímané a zpracované do zvukové frekvence slyšitelné pro uživatele sluchadla.

80 Nejedná se o budovu totožnou pro obě zmíněná opatření.

81 Otázka v dotazníku byla doplněna touto instrukcí: V případě, že sídlíte ve více budovách, uvádějte informace za tu hlavní / centrální / největší.



Zajištění absolutní přístupnosti budov je obecně velmi nízké. V rámci výzkumu jsme se přitom dotazovali pouze na základní soubor desíti položek zahrnující možné potřeby různých skupin lidí s postižením. Zjištěné odpovědi jsou vesměs orientačním ukazatelem, protože řada organizací sídlí ve více budovách a uvedené údaje reprezentují jenom tu hlavní / centrální / největší. Z toho se dá usuzovat, že reálná situace v otázce přístupnosti je v praxi ještě horší. Absence viditelné „prostorové otevřenosti“ vůči lidem s postižením může sehrávat negativní roli v aktivitě této skupiny se o práci ucházet. Současně data ukazují, že míra přístupnosti budovy může mít určitou souvislost s výší podílu zaměstnaných lidí s postižením. Budovy organizací státní správy, které jsou opatřeny nejvíce frekventovanými znaky přístupnosti v podobě bezbariérového vstupu (nájezdovými rampami / plošinami) a sociálním zařízením, vykazují vyšší míru zastoupení lidí s postižením (2,34 %), než je tomu u zaměstnavatelů sídlících v bariérových budovách (2,12 %).⁸² Rozdíl tedy činí 0,2 procentního bodu, což není při relativně nízkém zastoupení lidí s postižením na pracovištích zanedbatelné.

Možnost se na pracoviště dostat a v rámci výkonu práce se po něm pohybovat lze v případě potřeby změnit prostřednictvím stavebních úprav. Velkým problémem však je, že řada organizací státní správy sídlí v pronajatých budovách, často památkově chráněných, kde nemohou o stavebních zásadách rozhodovat.⁸³ Pokud organizace sídlí v budově vlastní, tak na tyto úpravy nemusí zbývat v jejím rozpočtu peníze, jak jsme byli v odpovědích často upozorňováni.

Ale ve chvíli, kdy řešíte jako prioritně opravy zatékajících střech a podobně, tak nájezdová rampa někde je opravdu daleko, daleko v tom. Ale je možné, že přijde nějaká změna legislativy, my to budeme mít takzvaně povinně. A pak se jenom takhle obrátíme na Prahu a řekneme.

Organizace E

Ukázalo se, že mnohem připravenější na situaci přístupnosti jsou organizace státní správy v případě občanů/návštěvníků (než potenciálních zaměstnanců) s omezenou hybností a orientací. V kontaktu s veřejností z řad lidí s postižením se potom ve většině případů situace řeší vrátnicí a prostřednictvím pracovníka, který by měl být nápomocen s informováním, doprovodem nebo jinou formou podpory. Respondenti se v popisu takové situace na postupu často shodovali.

To by fungovalo tak, že pokud by se takový klient objevil, tak určitě se ho ujme kolegyně z recepce a přímo uvědomí to pracoviště, že tam míří a určitě by dělala doprovod.

Organizace F

82 V případě přítomnosti výtahu je zvýšený podíl OZP pouze o 0,1 %. Toto opatření je však běžné u tří čtvrtin subjektů, čímž lze vysvětlit oslabující se vliv tohoto faktoru.

83 Požadavek plné bezbariérovosti se podle tzv. bezbariérové vyhlášky (vyhláška č. 398/2009 Sb. o obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb) vztahuje pouze na novostavby.



5.2 Přístupnost práce

Druhým aspektem v oblasti přístupnosti je možnost samotného výkonu dané práce. Pro naplnění požadavků každé pracovní pozice se standardně počítá s určitými dovednostmi, schopnostmi a výkonností. V případě nemožnosti zaměstnanců s postižením tyto předpoklady naplnit v plné míře pak lze pracovat s principem tzv. přiměřených opatření.

Spektrum přiměřených opatření, která mohou být ze strany zaměstnanců v závislosti na jejich míře postižení vyžadována, lze rámcově rozdělit do dvou kategorií. Opatření první kategorie jsou spojena víceméně se vstřícností zaměstnavatele a nijak významně nevybočují z dnes již běžného nastavení pracovního procesu. S ohledem na data, která předkládá graf č. 2, se jeví, že jsou běžnější, častěji přijímána a také s nimi mají úřady zkušenosti (více než čtvrtina z nich). Jedná se o „možnost zkráceného pracovního úvazku“, „flexibilní pracovní rozvrh (např. přizpůsobení pracovní doby vzhledem k povaze postižení)“, „možnost vyhrazeného parkování u budovy“, „možnost práce z domova“, „materiálně-technické úpravy kancelářských prostor (např. snížení pracovního stolu)“. Řada z těchto opatření, jak zmiňovali naši respondenti, bývá již v případě mnohých pracovišť běžným opatřením v rámci sladování pracovního a osobního života a nemusí být výrazně provázána pouze s podporou lidí s postižením.

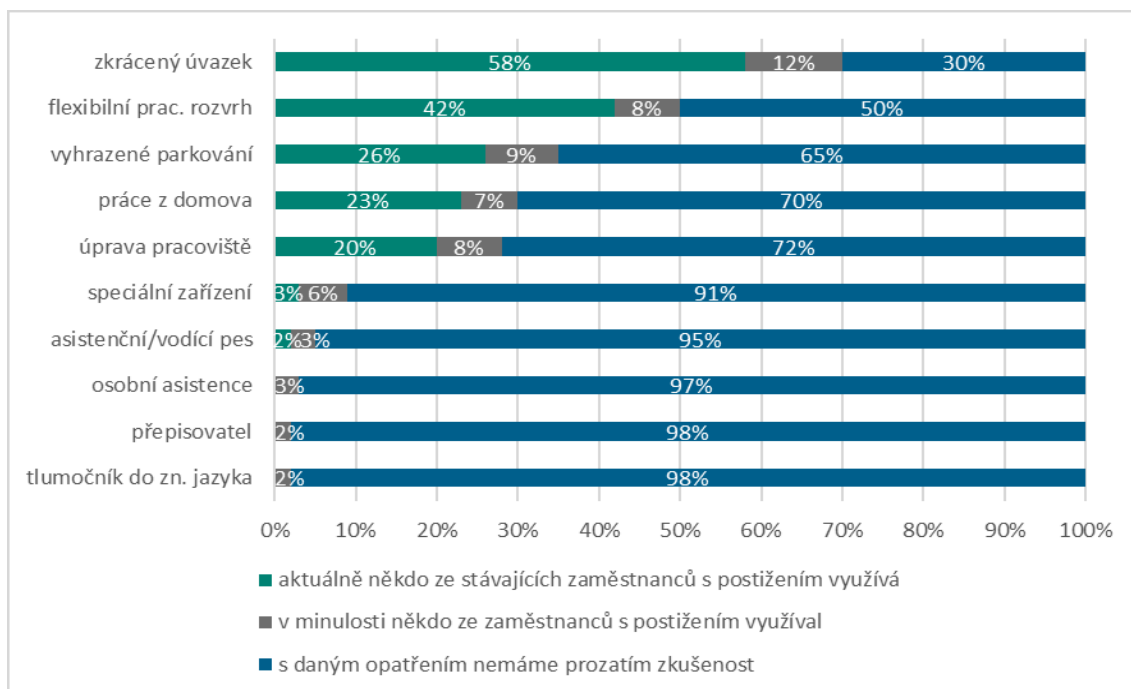
Nevím, jestli to nazvat zdravotní postižení, ale byla třeba paní občanská zaměstnankyně po léčbě rakoviny a nezvládala by práci na plný úvazek, tak se jí vyšlo vstříc a dostala poloviční nebo tříčtvrtěční úvazek a pak nebyl problém s tímhle. Myslím si, že ten lidský přístup třeba v tomto případě byl naprosto namístě a nikdo by nedělal problémy v tomhle.

Organizace G

Na druhé straně jsou opatření, která jsou reakcí na již významnější potřeby lidí s postižením, bez nichž by nebyli schopni práci vykonávat. Jedná se o „poskytnutí speciálního zařízení/software (např. přepis mluvené řeči)“, „možnost přítomnosti asistenčního/vodicího psa“, „zajištění a úhradu osobní asistence po dobu výkonu práce“, „zajištění a úhradu přepisovatele při výkonu práce“, „zajištění a úhradu tlumočnicka do českého znakového jazyka při výkonu práce“. S danými typy podpory nemá vůbec žádnou zkušenost více než 90 % organizací a v případě nutnosti přítomnosti další osoby (asistent, tlumočnick, přepisovatel) se jedná o izolované jednotky pracovišť, které s tím měly určitou zkušenost v minulosti.



Graf 2 Zkušenosti zaměstnavatelů s poskytováním přiměřených opatření⁸⁴



Znění otázky: S jakými přiměřenými opatřeními a úpravami máte v případě zaměstnávání lidí s postižením zkušenost? (N=125)

Na základě prezentovaných dat lze usuzovat, že organizace státní správy mají velmi omezené zkušenosti se zaměstnáváním lidí s vážnějším typem postižení, kteří by potřebovali výraznou kompenzaci v podobě poskytnutí přiměřených opatření.⁸⁵

Dotazované organizace, se kterými jsme vedli rozhovory, vnímali možnosti zaměstnání lidí s postižením v rámci svých organizací většinou pouze za předpokladu, že postižení nemá vliv na vykonávanou práci (například omezená hybnost dolních končetin při práci na počítači). Taková forma omezení se projevuje v tom, že daný člověk by nebyl schopen vykonávat práci údržbového technika, ale může zcela bez problémů vykonávat práci administrativního úředníka. Často se jednalo o zvýznamňování právě fyzické mobility. Další kategorie omezení byly pro respondenty s možností zaměstnání obtížně spojitelné.

A my furt přemýšlíme jen o imobilitě, ale pak člověk může mít úraz očí nebo něco a tam už je to i složitější nějakým způsobem. Tam nevím ani, jestli by to šlo nějak vyřešit. Těžko nevidomý i neslyšící... Neumím si to představit.

Organizace G

Ve velmi nízké míře se v úvahách objevovala možnost, že by omezení pracovní schopnosti člověka s postižením mohlo nepříznivě ovlivnit rychlost a formu provedení činnosti, která je

⁸⁴ Pro lepší přehlednost grafu jsme jednotlivé možnosti přiměřených opatření zestručnili. Jejich plné znění, tak jak bylo formulováno v dotazníku, uvádíme ve stejném pořadí, jak se vyskytuje v grafu, výše v textu.

⁸⁵ Otázkou zůstává, zda je příčinou nedostatek prostředků, nedostatek informací, nebo nedostatek proaktivity ze strany zaměstnavatele přiměřená opatření nabízet.



u této pracovní pozice standardně předpokládána. Například byla pro dotazované nepředstavitelná možnost, že by zaměstnanec zaznamenával text do počítače mluvenou formou, nebo že by nemohl komunikovat prostřednictvím telefonu. Stejně tak si u potenciálních zaměstnanců respondenti nedokázali ve spojení se zaměstnáním v rámci jejich organizace státní správy představit pracovníka, jehož výkonost by nedosahovala stoprocentního, standardně požadovaného, objemu práce. V rámci výzkumu jsme se nesetkali se zaměstnavatelem, který by byl schopen akceptovat přiměřené opatření ve formě snížení penza práce.

No, je to problém, protože on musí zvládnout nějaké penzum. Takže dokážu si přestavit, máme tady pak jiný systém. Máte tady ty osobní příplatky a tak dále. (...) Ale a priori, že by teda v uvozovkách místo hodiny tvorby toho rozhodnutí ho dělal půl dne, to by se asi nikomu moc nelíbilo. A teď jde o to, my řešíme samozřejmě prioritně to, že se mu v uvozovkách nechce. Ale když bychom řešili to, že nemůže, tak by v uvozovkách zabíral tu pozici a to penzum na ni napočítaný by prostě nesedělo.

Organizace E

Tento rámeček nazírání může být ovlivněn také tím, že lidé s postižením, kteří v organizacích veřejné správy pracují, jsou často lidé, kteří tam nastoupili v době, kdy neměli zdravotní obtíže. Postupem času, nebo v důsledku životních událostí, ale došlo ke změně jejich zdravotního stavu, a tedy i snížení pracovního potenciálu. Kontinuita jejich začlenění do práce je potom v takovémto případě maximálně podporována, na což odkazovali i naši respondenti. Nutno však podotknout, že musí být splněna podmínka, že budou nadále schopni tu stejnou nebo jinou práci vykonávat v požadovaném rozsahu.

Určitě. Udělali bychom naprosté maximum pro to, aby ten člověk zůstal. Samozřejmě, musí to být o tom, nebo je to potom na individuální úvaze, co ten člověk vykonával. Tak minimálně, pokud to jenom trochu lze, určitě by měl místo zachované a pak by připadalo v úvahu, pokud by nenaplňoval ty zdravotní standardy na to místo, tak domluva a nabídnout mu to stejné nebo podobné nebo ten druh práce mu zachovat určitě.

Organizace F

Nutnost splňovat veškeré pracovní nároky pro požadovanou činnost (i když případně v kombinaci s postižením, které však nemá vliv na výkon dané práce) hraje roli také v případě nábory nových pracovníků. Ti mohou spadat do kategorie lidí s postižením, avšak opět pouze v režimu, že „nemohou vykonávat všechny činnosti“, ale už ne v režimu, že „nemohou vykonávat žádnou činnost“ v zaužívané formě, rozsahu i rychlosti. Uvažování části organizací o skupině lidí s postižením je mnohdy spojeno také se staršími lidmi, a tudíž vyšší pravděpodobností jejich určitých fyzických obtíží.

Prosím vás takhle, v rámci inzerátu my tam zaškrtneme, že je to vhodné i pro ZPSky (změněná pracovní schopnost) ... je to takový stimulant i pro ty lidi, že se o to můžou zajímat, že nejsme asi takoví, kteří by brali lidi maximálně do čtyřiceti let a pak už ne.



Organizace A

Bez adekvátně nastaveného systému není překvapující, že je možnost zaměstnání lidí s postižením, kteří by nemuseli být vždy schopni samostatně naplnit požadavky daného pracovního místa, téměř nepředstavitelná. Mimo možnosti snižování nároků je totiž nutné také řešení otázky personální, kdy nelze předpokládat, že stávající zaměstnanci budou „asistovat“ svým kolegům zvláště v případech, kdy sami mají přesně napočítán objem práce, kterou by měli odvést, jak na to upozorňovali někteří respondenti.

Ti lidi se musí začlenit do těch pracovních kolektivů, což je pro nás taky základ. Oni dělají rovnocennou práci a tím pádem při dnešním tempu a hektickém stavu věci bych řekla, kdy snižují stavy pracovníků, ale práci nechávají, tak bohužel jako zase jednotlivci se nemůžeme věnovat.

Organizace A

Co však může být ještě závažnější, je fakt, že v případě zaměstnání člověka s vážnějším postižením to na jejich kolegy nemusí klást nároky pouze v oblasti pracovní podpory a pomoci, ale i v oblasti intimní sféry (například pomoc s osobní hygienou). Tuto oblast by již měli zajišťovat pracovníci osobní asistence a profesionální sociální služby.

Na základě našich výzkumných zjištění se jeví, že úřady příliš nejsou připraveny na začlenění lidí s omezenou pracovní výkonností. Úřady podléhají systemizaci pracovních míst, tedy přesnému rozpočítání počtu pracovníků na jednotlivá pracoviště, ke kterým je vázán určitý objem práce. Negativně se to odráží v možnostech vycházet vstříc požadavkům na snižování pracovních úvazků, jejich dělení nebo naopak vzniku nových pracovních míst pro lidi s postižením. Domníváme se, že takovéto systémové nastavení je významným důvodem, proč jsou ve veřejném sektoru zaměstnáváni zejména ti lidé s postižením, kteří nemají významnějším způsobem omezenou pracovní schopnost, a tedy ani zdravotní postižení takového charakteru, které by jim bránilo v dosahování maximální pracovní výkonnosti bez významnější podpory, například v podobě přiměřených opatření.

Ke změně stávající situace chybí vyšší podpora pro zaměstnavatele a možnost větší variability v rozložení pracovních úvazků. Současně ale neexistuje ani motivace jednotlivých pracovišť si „přidělat práci“. Zákonné opatření v podobě povinnosti naplňování povinného podílu je v tomto zcela nedostatečné. Podle některých respondentů by zaměstnavatelům, kteří mají na svém pracovišti lidi s postižením, pomohlo navýšení personálních kapacit vzhledem k omezené možnosti naplňovat požadované penzum práce.

A to říkám, že tam prostě chybí nějaké to zvýhodnění, které by tam pomohlo. (...) No možná pak i třeba nějaké jako zvýhodnění z hlediska toho, že třeba v případě těch zdravotně postižených, že by třeba na to, tak jak my máme teď dané jako systemizované místa, takže by třeba na to jedno mohli být případně třeba úvazek a půl jako dva, jo. Když by, jak jsme říkali, že prostě někdo třeba dělá pomaleji, tak že by tam byla tady ta šance, že by prostě to jedno místo nedělaly dvě půlky, ale třeba dvě třičtvrtky. Aby byla šance, že to prostě zvládnou.

Organizace H

6. Zadávání inzerátů a výběrová řízení zaměstnanců

Volné pracovní pozice, způsob jejich prezentace a zveřejňování informací ovlivňuje rozhodování lidí s postižením, zda se přihlásí do výběrového řízení, a aktivně se tak budou ucházet o místo na otevřeném trhu práce, například ve veřejném sektoru. Oslovení lidí s postižením coby potenciálních zaměstnanců může být v dnešní době o to podstatnější, protože obecně o některé druhy práce ve veřejném sektoru není velký zájem a atraktivita zaměstnání v organizacích státní správy je ve srovnání se soukromým sektorem nižší. V rozhovorech se zástupci organizací byly zmiňovány především některé odborné pozice.

Určitě se nebráníme tomu někoho dalšího zaměstnat, ale problém je, že ty naše pozice, my nejvíc hledáme právníky. My hledáme právníky, samozřejmě, nedostatek je IT pracovníků, a pak hledáme ekonomii, zejména ty dotační záležitosti v projektech. Čili, to jsou takové skupiny, který hledáme stejně zoufale, jak komerční sféra, ale jsme všichni svázaní tabulkami.

Organizace F

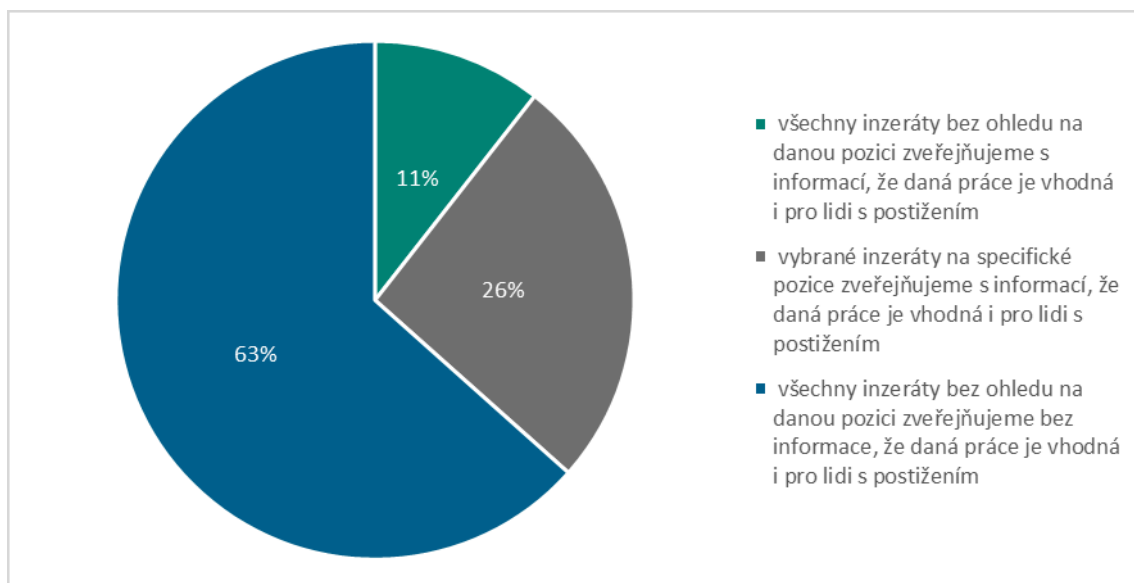
Jak je znázorněno v grafu č. 3, téměř dvě třetiny všech organizací (63 %) informaci o možnostech přihlášení lidí s postižením v inzerátech vůbec neuvádějí. Více než čtvrtina organizací tak činí u vybraných inzerátů na specifické pozice a 11 % organizací informaci o vhodnosti pro lidi s postižením uvádí u všech vypisovaných inzerátů. Většinou se tak děje přes integrovaný portál MPSV nebo, jak uvádí jedna z respondentek, písemným doplněním samotného textu inzerátu.

Tak když bych to vzala úplně od začátku toho výběrového řízení, tak my vlastně v každém tom výběrku, který vyhlášíme, tak tam máme vlastně takovou větičku (...), kde píšeme, že dáváme příležitost i osobám se zdravotním postižením nebo tak nějak.

Organizace B



Graf 3 Informace o vhodnosti práce pro lidi s postižením v zadání inzerátu



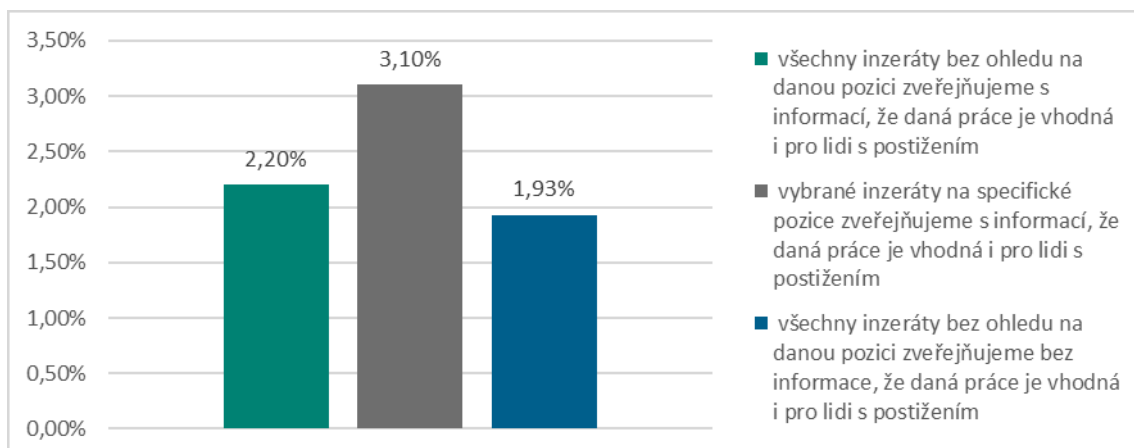
Znění otázky: Jakým způsobem prezentujete informace o volných pozicích a možnostech zaměstnávání lidí s postižením? (N=123)

Mezi způsobem zadávání inzerátů ze strany zaměstnavatelů a podílem lidí s postižením na pracovišti existuje souvislost. Jak nám ukazuje graf č. 4, organizace zadávající inzeráty bez informace o vhodnosti pro lidi s postižením (modrý sloupec) mají na svém pracovišti více než o jeden procentní bod nižší podíl lidí s postižením než organizace, které zadávají vybrané inzeráty na specifické pozice s informací, že daná práce je vhodná i pro lidi s postižením (šedý sloupec). Jeden procentní bod je roven jednomu zaměstnanci s postižením na sto zaměstnanců, což je v kontextu této problematiky velmi vysoké číslo. Když uvažíme, že v celkovém vzorku všech zkoumaných organizací činí lidé s postižením 2,5 %, tak organizace zveřejňující cíleně informaci o vhodnosti dané pozice pro lidi s postižením dosahují o 50 % lepších výsledků než organizace, které tak nečiní. Vysvětlení však může být také opačné: přítomnost lidí s postižením a zkušenost s jejich prací může přispívat k tomu, že tyto organizace nemají obavu z možného zaměstnání lidí s postižením, a tedy častěji označují inzeráty vhodností i pro tuto skupinu.

V případě organizací, které zveřejňují všechny inzeráty (bez ohledu na danou pozici) s informací, že daná práce je vhodná i pro lidi s postižením (zelený sloupec), zaznamenáváme jen o málo vyšší podíl lidí s postižením než u organizací, které tak nečiní vůbec. Jako nejefektivnější strategie pro navýšení podílu lidí s postižením na pracovišti se tak jeví důkladný výběr vhodných pozic a cílené připojování informace o vhodnosti pro tuto skupinu lidí.



Graf 4 Podíl OZP zaměstnaných v organizacích dle způsobu zadávání inzerátů



Pro řadu lidí s postižením může hrát důležitou roli v rozhodování o přihlášení do výběrového řízení také bližší specifikace náročnosti nabízené práce. Velmi nízký podíl organizací státní správy uvádí do vyhlášených inzerátů i dodatečné informace o základní pracovní poloze (stoj / chůze / sed), náročnosti na zrak, požadavku na intenzivní osobní komunikaci/telefonování nebo upozornění na práci pod tlakem s možnými změnami požadavků. V tabulce č. 5 vidíme, že více než 90 % organizací tak nečiní nikdy, a to u žádného z výše zmiňovaných aspektů. Zbylá desetina organizací (4 % - 8 % pro jednotlivé aspekty) specifické informace dodává pouze v případě, že je inzerát prezentován jako práce vhodná pro lidi s postižením. Vždy tak činí pouze zlomek organizací (0 % - 4 % pro jednotlivé aspekty). Zaměstnavatelé, kteří do inzerátů dokreslující informace připojují, mají na svých pracovištích mírně vyšší podíl lidí s postižením, než ty, které tak nečiní. Rozdíl však není v tomto případě nijak významný.

Tab. 5 Uvádění informací o specifických nárocích na vykonávání poptávané pracovní pozice do popisu inzerátů

	nikdy	pouze v případě, že je inzerát prezentován jako práce vhodná pro lidi s postižením	vždy
práce pod tlakem s možnými změnami požadavků	91 %	8 %	1 %
požadavek na intenzivní osobní komunikaci/telefonování	92 %	8 %	0 %
náročnost na zrak	92 %	7 %	1 %
základní pracovní poloha (stoj / chůze / sed)	92 %	4 %	4 %

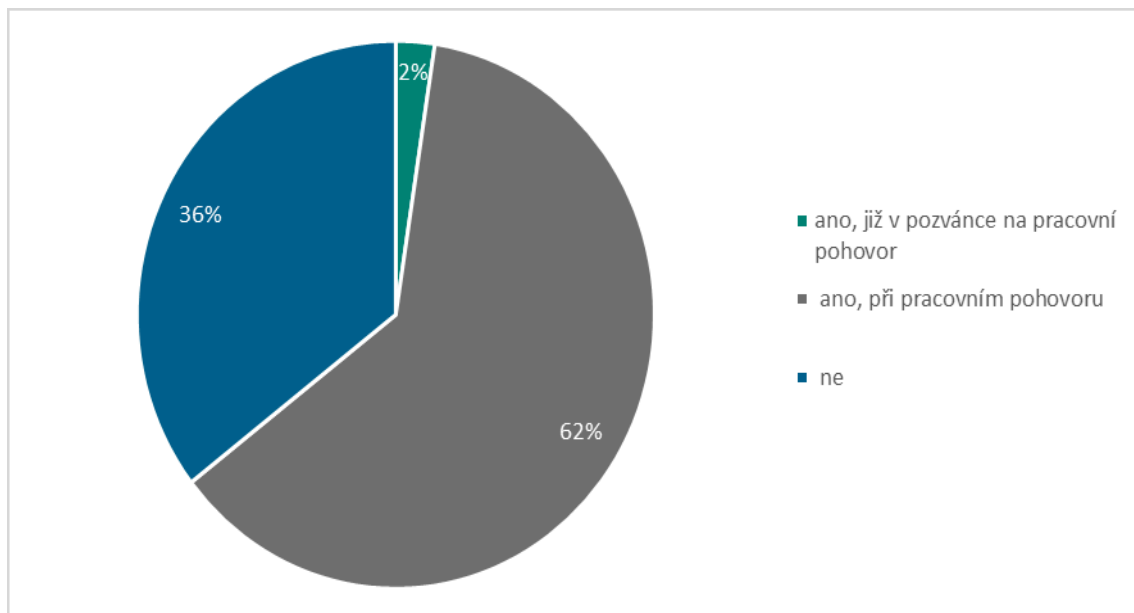
Znění otázky: Uvádíte do inzerátů specifické nároky na vykonávání poptávané pracovní pozice z hlediska různých potřeb lidí s postižením? (N=116)

Jak ukazuje graf č. 5, většina zaměstnavatelů (62 %) se na specifické potřeby svých potenciálních budoucích zaměstnanců dotazuje v průběhu pracovního pohovoru. Pro třetinu zaměstnavatelů není toto součástí pracovního pohovoru a na dané se neptá. Již



v samotné pozvánce na pracovní pohovor se o specifické potřeby s předstihem zajímají jen 2 % organizací.

Graf 5 Dotazování uchazečů o zaměstnání na specifické potřeby



Znění otázky: Dotazujete se uchazečů/uchazeček o práci na jejich specifické potřeby? (N=124)

Varianty možného přístupu k uzpůsobování průběhu výběrových řízení pro uchazeče/uchazečky s postižením předkládá graf č.6. Pro více než třetinu zaměstnavatelů není zdravotní postižení uchazeče/uchazečky důvodem, aby docházelo k jakýmkoliv úpravám. Stejná část respondentů (39 %) uvedla, že s takovou situací nemají vůbec žádnou zkušenost. Zbytek organizací státní správy (16 %) připouští přítomnost další osoby dle potřeb uchazeče/uchazečky s postižením (tlumočníka do českého znakového jazyka, přepisovatele, osobního asistenta...) a 6 % organizací uvedlo možnost, že výběrová řízení probíhají specifickým způsobem, dle individuálních potřeb dopředu dohodnutých s uchazečem/uchazečkou s postižením (zaslání otázek písemnou formou, telefonní komunikace, Skype...).



Graf 6 Způsob průběhu výběrových řízení s uchazeči/uchazečkami z řad lidí s postižením



Znění otázky: Jakým způsobem probíhají výběrová řízení s uchazeči/uchazečkami z řad lidí s postižením? (N=124)

Zcela jistě existuje řada bariér, jež lidem s postižením brání v aktivnějším zapojení do pracovního procesu. Na jedné straně to může být míra dosaženého formálního vzdělání a s tím spojené podmínky splnění kvalifikačních předpokladů, na druhé straně to mohou být aspekty méně viditelné, jako jsou nedůvěra či obava z přijetí. Prvním krokem k odstranění těchto bariér je jejich lepší prozkoumání, kterému se hodláme věnovat v budoucnu. Obtížnost identifikace překážek zmiňovali také někteří zástupci organizací státní správy.

A že vůbec nereagují na naše inzeráty a my tam ani nedokážeme identifikovat, jako co je pro ty zdravotně postižené ta bariéra, proč se k nám vůbec nehlásí nebo proč se neobjevují v těch výběrových řízeních. (...) takže tím pádem ani potom nás tak netlačí hledat to řešení, třeba jak vy říkáte nějakých těch větších úprav, protože prostě... No, asi by to bylo jiné nebo určitě by to bylo jiné, kdyby se nám ty lidi hlásili a uspěli by v tom výběrku a chtěli bychom je, tak bychom samozřejmě se snažili jim vyjít vstříc v těch jejich specifických potřebách, ale tím, že oni vůbec nepřijdou, tak...

Organizace B

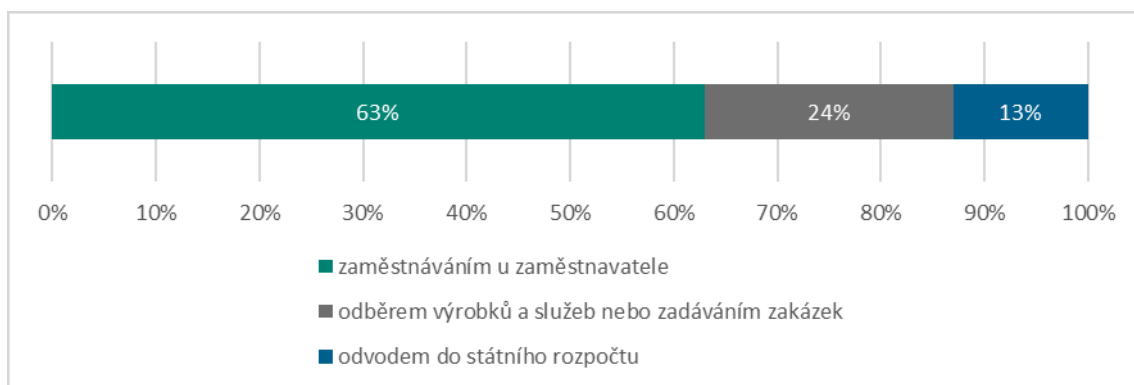
7. Plnění povinného podílu zaměstnávání lidí s postižením

Povinnost plnění povinného podílu zaměstnávání lidí s postižením ve výši 4 % ukládá zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Organizace, kterých se to týká, mají možnost dané nařízení naplňovat trojím způsobem: přímým zaměstnáváním lidí s postižením na svém pracovišti; odběrem výrobků, služeb nebo zakázek; odvodem ekvivalentní finanční částky



do státního rozpočtu. Častou formou u jednotlivých organizací je kombinace všech těchto způsobů dohromady. Nelze tedy jednoduše číselně vyjádřit, kolik organizací plní povinný podíl a jakým způsobem. Pro ilustraci situace však můžeme z grafu č. 7 vidět, že po zprůměrování údajů od 108 organizací je rozložení mezi jednotlivé formy plnění následující: v průměru všech zapojených subjektů dohromady plnily organizace státní správy povinný podíl v roce 2019 z 63 % přímým zaměstnáváním, z 24 % odběrem výrobků, služeb nebo zakázek a ze 13 % platbou do státního rozpočtu.

Graf 7 Průměr plnění povinného podílu lidí s postižením v roce 2019 za všechny organizace



Zdroj: Ohlášení plnění povinného podílu lidí s postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele (N=108)⁸⁶

Bližší pohled na analyzovaná data nám však odhalí, že způsob plnění zákonem stanoveného povinného podílu je v rámci jednotlivých organizací státní správy různý. Můžeme mezi nimi rozlišit tři základní typy. První typ reprezentují organizace, které lidi s postižením zaměstnávají v menší míře a problematiku systematicky neřeší. V případě našeho vzorku 108 organizací, které nám poskytly data, jež zasílají v této záležitosti každoročně Úřadu práce ČR, došlo za rok 2019 formou náhradního finančního plnění z jejich strany k odvodu celkové částky ve výši 41 779 439 Kč. Toto je převažující způsob plnění u 10 % organizací.⁸⁷ Většinou se jedná o velké organizace s více než 700 zaměstnanci, kterým tyto odvody nečiní v rozpočtu žádné výrazné problémy. Zástupci především těch menších organizací státní správy se však k této možnosti stavěli opačně.

My se to snažíme naplňovat, protože samozřejmě náhradní plnění my si nemůžeme dovolit. Nemáme na to finanční prostředky, takže pracovní místa, která jdou, tak nabízíme i občanům se změněnou pracovní schopností.

Organizace A

Vzhledem k faktu, že v případě odvodu do státního rozpočtu jde pouze o přesun veřejných financí „z jedné kapitoly do druhé“, postrádá toto opatření v kontextu snahy o podporu zaměstnávání lidí s postižením jakýkoliv význam, na což někteří respondenti poukazovali.

⁸⁶ Data pocházejí z formuláře, který organizace vyplňují každoročně pro Úřad práce ČR a jenž nám pro toto výzkumné šetření poskytly.

⁸⁷ Započítány jsou organizace, u kterých odvod financí představuje nadpoloviční část formy plnění povinného podílu.



Tam by podle mě muselo být natvrdo nastaveno číslo, tak jak je to podle toho zákoníku, bez možnosti to nějakým způsobem nahrazovat něčím jiným, že jo. Pokuta ve státní správě, to moc nikoho nezajímá, protože to jde ze státního rozpočtu, že jo. Ta pokuta, to není žádná osobní zodpovědnost, takže tudy, myslím si, že cesta moc nevede.

Organizace H

Druhý typ organizací se snaží vyhnout sankci v podobě odvodu do státního rozpočtu a plnění povinného podílu si hlídá většinou kombinací zaměstnávání lidí s postižením a odbírání výrobků a služeb. To, co nenaplní přímým zaměstnáváním, dokrývá odběrem zboží a služeb. Setkali jsme se s případy, kdy si pro tento účel některé organizace státní správy najímají agenturu zaměstnávající lidi s postižením, která pomáhá zajišťovat provozní aspekty spojené s chodem budovy (například zajištění recepce nebo úklidu).⁸⁸ Tato varianta je pro ně jednodušší, než usilovat o to, aby danou potřebu saturovali svými zaměstnanci. Zhruba 29 % organizací odběrem výrobků a služeb nebo zadáváním zakázek dokonce převýšilo povinnou hranici, kterou jim ukládá zákon.

Třetím typem jsou organizace, které mají se zaměstnanci z řad lidí s postižením zkušenosti a i díky svým strategiím přirozeně překračují čtyřprocentní povinný podíl. V našem souboru se jednalo o téměř 28 % organizací, které přímým zaměstnáváním lidí s postižením překračovaly kvótu, kterou jim ukládá zákon, a třetina z nich navíc navyšuje míru povinného podílu odběrem výrobků a služeb. Zmíněné strategie však nejsou formalizovány v podobě nějakého oficiálního strategického dokumentu a k jejich naplnění dochází spíše hodnotovým nastavením dané organizace nebo jednotlivců, kteří se podílejí na personálním zabezpečení.

Pochopitelně, když je jakákoli příležitost, tak kdo jiný, než ten veřejný sektor by měl jít příkladem.

Organizace F

Při plnění povinného podílu se organizace potýkají také s určitými problematickými aspekty, které nejsou nijak systémově ošetřeny. Může jít například o reálné zlepšení zdravotního stavu nebo změnu lékařského posudku již přijatých pracovníků, kterým zaniká nárok na zařazení zaměstnance do kategorie OZP. V případě, kdy dojde u člověka ke změně posouzení zdravotního stavu a zvýšení způsobilosti k práci, tzv. „uschopnění“, může to organizacím působit značné problémy. Takový zaměstnanec má platnou pracovní smlouvu a zaměstnavatel nemá volné místo, na které by přijal pracovníka s postižením, aby naplnil zákonnou kvótu.

No, prosím vás pěkně, je to problém, naplnit stav pracovníků tak, abychom plnili ten čtyřprocentní podíl, protože bohužel některým je odejmuto, ta ZPSka, a tím pádem ale to místo máme obsazené. My nemáme nekonečný počet míst, které bychom mohli obsadit. (...) aniž by třeba, ta posudková komise ty lidi viděla, do jaké míry se ten jejich zdravotní stav zlepšil, tak prostě jakmile začnete pracovat, tak samozřejmě vám to berou. To je běžná praxe.

Organizace A

⁸⁸ Zaměstnávání lidí s postižením je často také podmínkou pro uchazeče v rámci vyhlášení zakázky na dodání služeb.



Závěr

Právo na práci na rovnoprávném základě s ostatními je jedním ze základních sociálních práv, které lidem s postižením garantuje Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. V této souvislosti se Česká republika zavázala poskytnout lidem s postižením zabezpečení a podporu realizace jejich práva na práci přijímáním příslušných opatření.

Výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením konstatoval ve svých závěrečných doporučeních pro Českou republiku, že téměř jedna třetina zaměstnaných lidí s postižením působí mimo otevřený trh práce, a vyzval Českou republiku, aby vypracovala opatření a zvýšila své úsilí v oblasti podpory zaměstnanosti lidí s postižením na otevřeném trhu práce a vyčlenila dostatečné zdroje na tuto podporu.⁸⁹

Výsledky výzkumného šetření v oblasti zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru ukázaly, že současné nastavení systému práce v organizacích státní správy poskytuje jen malé možnosti k začlenění lidí s omezenou pracovní způsobilostí. V důsledku těchto okolností veřejný sektor téměř nezaměstnává lidi s vážnějším zdravotním a pracovním omezením. S poskytováním přiměřených opatření reagujících na významnější potřeby lidí s postižením, bez nichž by nebyli schopni práci vykonávat, nemá vůbec žádnou zkušenost více než 90 % organizací.

Druhá část výzkumného šetření se zaměřila na způsoby plnění povinného podílu. Ačkoliv nadpoloviční většina organizací plnila povinný podíl formou přímého zaměstnávání lidí s postižením, náhradní finanční plnění z jejich strany dosáhlo v roce 2019 celkové částky ve výši 41 779 439 Kč. I když se někteří zaměstnavatelé z veřejného sektoru snaží lidi s postižením zaměstnávat nad povinný 4% podíl, je to spíše díky hodnotovému nastavení dané organizace než díky systémové podpoře.

Závěrem lze tedy shrnout, že stát věnuje jen malou pozornost podpoře zaměstnavatelů, kteří jsou postaveni před povinností plnit povinný podíl bez adekvátních informací, systémového vedení či finančních prostředků. V případě zaměstnavatelů z řad veřejného sektoru jim stát dokonce vytváří legislativní bariéry v podobě nedostupnosti příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti, limitující systemizace a orientace na výkon.

89 Závěrečná doporučení Výboru OSN pro práva osob se zdravotním postižením k úvodní zprávě České republiky ze dne 15. května 2015, Dostupná zde: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Zaverčna_doporuceni_Vyboru_OSN_pro_prava_osob_se_ZP_CZ.pdf/d42c33c2-05f9-6018-e62b-fc47ac31676f.



Příloha 1: Znění dotazníku

ZAMĚŠTNÁVÁNÍ LIDÍ S POSTIŽENÍM VE VEŘEJNÉM SEKTORU

dotazník pro ministerstva, organizační složky státu a krajské úřady

Dobrý den,

chtěli bychom tímto Vaši organizaci/úřad požádat o informace týkající se podmínek zaměstnávání lidí s postižením na Vašem pracovišti. Při vyplňování dotazníku uvádějte prosím údaje týkající se jak zaměstnanců v běžném pracovním poměru, tak i ve služebním poměru. V případě dotazů na počty osob prosím uvádějte údaje platné k 31. 7. 2019.

Děkujeme za spolupráci.

A) PŘÍMÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ LIDÍ S POSTIŽENÍM

1. Kolik má Vaše organizace/úřad zaměstnanců (včetně DPP/DPČ)?

- vepište počet fyzických osob:

2. Kolik je v rámci Vaší organizace/úřadu zaměstnáno lidí s postižením (včetně DPP/DPČ)?

- vepište celkový počet fyzických osob:
- vepište počet pracovních míst, na která jste čerpali příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (dle § 75 zákona o zaměstnanosti) :
- vepište počet zaměstnanců s postižením, na které čerpáte příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením (dle § 76 zákona o zaměstnanosti) :

3. V jakém pracovněprávním vztahu a v jakých počtech jsou tito lidé s postižením zaměstnáni?

(Uvedte do tabulky počet zaměstnanců s postižením dle jednotlivých kategorií.)

- služební poměr na dobu neurčitou:
- služební poměr na dobu určitou (z důvodu nevykonané úřednické zkoušky):
- služební poměr na dobu určitou (z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance):
- služební poměr na dobu určitou (z jiného důvodu):
- pracovní poměr na dobu neurčitou:
- pracovní poměr na dobu určitou:
- dohoda o provedení práce (DPP):



▪ dohoda o pracovní činnosti (DPČ):

▪ dočasné přidělení:

+ zde můžete k otázce pracovněprávních vztahů uvést doplňující komentář:

4. Do jaké platové třídy, v jakých počtech a na jaké pracovní pozici jsou tito lidé s postižením zařazeni?

(Uvedte do tabulky počet zaměstnanců s postižením a jimi nejčastěji vykonávané pozice dle jednotlivých kategorií.)

(V případě příslušníků bezpečnostních sborů uvádějte zařazení do tarifní třídy dle číselného označení u platových tříd.)

▪ 1. platová třída: /

▪ 2. platová třída: /

▪ 3. platová třída: /

▪ 4. platová třída: /

▪ 5. platová třída: /

▪ 6. platová třída: /

▪ 7. platová třída: /

▪ 8. platová třída: /

▪ 9. platová třída: /

▪ 10. platová třída: /

▪ 11. platová třída: /

▪ 12. platová třída: /

▪ 13. platová třída: /

▪ 14. platová třída: /

▪ 15. platová třída: /

▪ 16. platová třída: /

+ zde můžete k otázce platových tříd uvést doplňující komentář:



B) PŘÍSTUPNOST PRACOVÍŠTĚ PRO LIDI S POSTIŽENÍM

5. Jak je budova Vaší organizace/úřadu celkově (v části veřejné i v části pro zaměstnance) uzpůsobena přítomnosti lidí s postižením?

(Označte všechny možnosti, které budova splňuje.)

(V případě, že sídlíte ve více budovách, uvádějte informace za tu hlavní/centrální/největší.)

Budova je opatřena:

- nájezdovými rampami / zdvižnými plošinami
- výtahy odpovídajících rozměrů (min. 900 mm pro průjezd člověka používajícího vozík)
- bezbariérovým sociálním zařízením
- vodíciemi liniemi na podlahách
- informačními cedulkami v Braillově písmě
- akustickým naváděcím systémem
- vizuální signalizací
- indukční smyčkou
- orientačními nápisy se snadno čitelnou velikostí písma, fontu a v kontrastních barvách
- snadno čitelnými obrázky

+ zde můžete k otázce přístupnosti budovy uvést doplňující komentář:

6. S jakými přiměřenými opatřeními a úpravami máte v případě zaměstnávání lidí s postižením zkušenost?

(Označte prosím u všech kategorií všechny relevantní možnosti.)

- poskytnutí speciálního zařízení/software (např. přepis mluvené řeči)
 - s daným opatřením nemáme prozatím zkušenost
 - aktuálně někdo ze stávajících zaměstnanců s postižením využívá
 - v minulosti někdo ze zaměstnanců s postižením využíval
- materiálně-technické úpravy kancelářských prostor (např. snížení pracovního stolu)
 - s daným opatřením nemáme prozatím zkušenost
 - aktuálně někdo ze stávajících zaměstnanců s postižením využívá
 - v minulosti někdo ze zaměstnanců s postižením využíval



- možnost vyhrazeného parkování u budovy
 - s daným opatřením nemáme prozatím zkušenost
 - aktuálně někdo ze stávajících zaměstnanců s postižením využívá
 - v minulosti někdo ze zaměstnanců s postižením využíval
- zajištění a úhrada osobní asistence po dobu výkonu práce
 - s daným opatřením nemáme prozatím zkušenost
 - aktuálně někdo ze stávajících zaměstnanců s postižením využívá
 - v minulosti někdo ze zaměstnanců s postižením využíval
- zajištění a úhrada tlumočnicka do českého znakového jazyka při výkonu práce
 - s daným opatřením nemáme prozatím zkušenost
 - aktuálně někdo ze stávajících zaměstnanců s postižením využívá
 - v minulosti někdo ze zaměstnanců s postižením využíval
- zajištění a úhrada přepisovatele při výkonu práce
 - s daným opatřením nemáme prozatím zkušenost
 - aktuálně někdo ze stávajících zaměstnanců s postižením využívá
 - v minulosti někdo ze zaměstnanců s postižením využíval
- možnost přítomnosti asistenčního/vodicího psa
 - s daným opatřením nemáme prozatím zkušenost
 - aktuálně někdo ze stávajících zaměstnanců s postižením využívá
 - v minulosti někdo ze zaměstnanců s postižením využíval
- flexibilní pracovní rozvrh (např. přizpůsobení pracovní doby vzhledem k povaze postižení)
 - s daným opatřením nemáme prozatím zkušenost
 - aktuálně někdo ze stávajících zaměstnanců s postižením využívá
 - v minulosti někdo ze zaměstnanců s postižením využíval
- možnost práce z domova
 - s daným opatřením nemáme prozatím zkušenost
 - aktuálně někdo ze stávajících zaměstnanců s postižením využívá



- v minulosti někdo ze zaměstnanců s postižením využíval
- možnost zkráceného pracovního úvazku
 - s daným opatřením nemáme prozatím zkušenost
 - aktuálně někdo ze stávajících zaměstnanců s postižením využívá
 - v minulosti někdo ze zaměstnanců s postižením využíval

+ zde můžete k otázce přiměřených opatření a úprav uvést doplňující komentář:

C) ZADÁVÁNÍ INZERÁTŮ A VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ ZAMĚSTNANCŮ

7. Jakým způsobem prezentujete informace o volných pozicích a možnostech zaměstnávání lidí s postižením?

(Zvolte jednu z možností.)

- všechny inzeráty bez ohledu na danou pozici zveřejňujeme s informací, že daná práce je vhodná i pro lidi s postižením
- vybrané inzeráty na specifické pozice zveřejňujeme s informací, že daná práce je vhodná i pro lidi s postižením
- všechny inzeráty bez ohledu na danou pozici zveřejňujeme bez informace, že daná práce je vhodná i pro lidi s postižením

+ zde můžete k otázce informací o volných pozicích uvést doplňující komentář:

8. Uvádíte do inzerátů specifické nároky na vykonávání poptávané pracovní pozice z hlediska různých potřeb lidí s postižením?

(Označte prosím u každé z kategorií jednu z možností.)

V pracovních inzerátech jsou uvedeny rámcově tyto základní požadavky:

- základní pracovní poloha (stoj / chůze / sed)
 - vždy
 - pouze v případě, že je inzerát prezentován jako práce vhodná pro lidi s postižením
 - nikdy
- náročnost na zrak
 - vždy
 - pouze v případě, že je inzerát prezentován jako práce vhodná pro lidi s postižením
 - nikdy



- požadavek na intenzivní osobní komunikaci/telefonování
 - vždy
 - pouze v případě, že je inzerát prezentován jako práce vhodná pro lidi s postižením
 - nikdy
- práce pod tlakem s možnými změnami požadavků
 - vždy
 - pouze v případě, že je inzerát prezentován jako práce vhodná pro lidi s postižením
 - nikdy

+ zde můžete k otázce specifických nároků na práci uvést doplňující komentář:

9. Dotazujete se uchazečů/ek o práci na jejich specifické potřeby?

(Zvolte jednu z možností.)

- ano, již v pozvánce na pracovní pohovor
- ano, při pracovním pohovoru
- ne

+ zde můžete k otázce dotazů na specifické potřeby uvést doplňující komentář:

10. Jakým způsobem probíhají výběrová řízení s uchazeči/kami z řad lidí s postižením?

(Zvolte jednu z možností.)

- Probíhají stejným způsobem jako v případě lidí bez postižení.
- Probíhají stejným způsobem jako v případě lidí bez postižení s možností přítomnosti další osoby dle potřeb uchazeče/ky s postižením (tlumočnicka do českého znakového jazyka, přepisovatele, osobního asistenta, ...).
- Probíhají specifickým způsobem, dle individuálních potřeb dopředu dohodnutých s uchazečem/kou s postižením (zaslání otázek písemnou formou, telefonní komunikace, Skype, ...).
- Situaci, kdy by se do výběrového řízení přihlásil uchazeč/ka z řad lidí s postižením, jsme ještě neřešili.

+ zde můžete k otázce průběhu výběrových řízení uvést doplňující komentář:



D) PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU ZAMĚŠTNÁVÁNÍ LIDÍ S POSTIŽENÍM

11. Jakým způsobem plnila Vaše organizace/úřad povinný podíl za rok 2018?

(Uveďte do tabulky podíl z celku 100 % dle jednotlivých kategorií.)

- zaměstnáváním lidí s postižením:
- odebíráním výrobků:
- odebíráním služeb:
- zadáváním zakázek:
- odvodem do státního rozpočtu:

+ zde můžete k otázce povinného podílu uvést doplňující komentář:

12. S jakými problémy a překážkami se při výběru a zaměstnávání lidí s postižením potýkáte (potřeba úpravy pracovních podmínek, zvýšené náklady na výkon práce,...)?

(Případně můžete k problematice zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru uvést jakékoliv další komentáře, připomínky, návrhy.)

.....

13. Zvolte prosím typ Vaší organizace/úřadu a uveďte její název.

(Tato informace slouží pouze k registraci, že došlo k vyplnění za Vaše pracoviště, abychom Vás zbytečně opakovaně neoslovovali. Při zpracování výzkumné zprávy ani ve svých dalších aktivitách nebude Kancelář veřejného ochránce práv s těmito informacemi pracovat ve vztahu k Vaší organizaci/úřadu.)

- ministerstvo:
- organizační složka státu:
- krajský úřad:



Příloha 2: Scénář rozhovoru

Struktura rozhovoru se zástupci personálních oddělení

k tématu zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru

PŘÍSTUP K DANÉMU TÉMATU

Téma zaměstnávání lidí s postižením je ve společenské debatě již nějakou dobu. Česká republika má zpracovaný Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Ne vždy je však jednoduché tyto strategie, tak jak jsou formulovány na papíře naplnit i v praxi. Jak to vnímáte jako zaměstnavatel? Jak je těžké ty lidi sem dostat/zaměstnat? Hlásí se k vám vůbec?

- Strategie
 - Jak přistupuje Váš úřad k zaměstnávání lidí s postižením?
 - Má váš úřad v této oblasti stanovenou nějakou psanou/nepsanou politiku?
 - Má vypracovanou nějakou strategii k zaměstnávání lidí s postižením?
- Příspěvky
 - Využíváte příspěvek od státu na zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením (dle § 75 zákona o zaměstnanosti)?
 - Využíváte příspěvek od státu na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (dle § 76 zákona o zaměstnanosti)?
- Problémy
 - Obecně mohou být s přístupem k zaměstnávání OZP spojeny určité problémy/bariéry – máte s tímto nějaké zkušenosti?
 - Řešili jste někdy komplikace spojené s přesvědčováním vedení a předsudky v týmech?
 - Přítomnost ZP zaměstnance může negativně ovlivňovat vztahy na pracovišti, setkali jste se s něčím takovým?

PRACOVNÍ POZICE

Děkujeme za ten úvod a takové vykreslení situace. Rádi bychom teď postoupili ke konkrétnějšímu tématu, kterým jsou pracovní pozice. Jestli máte zkušenost, že pro OZP jsou nabízeny jenom určité pracovní pozice, nebo naopak OZP se sami hlásí jenom na určité pozice? Nebo naopak, že se hlásí na pozice, které nemohou vzhledem ke svému postižení vykonávat?



- Nabídka
 - Liší se nějak specificky nabídka pracovních míst pro lidi s postižením?
 - Hlásí se tito lidé na všechna místa, tak jako ostatní?
 - Píšete i do inzerátů, že se mohou přihlásit i lidé s postižením?
- Poptávka
 - O která místa je dle vaší zkušenosti ze strany lidí s postižením největší zájem?
 - Na jakých pozicích u vás potom tito lidé nejčastěji pracují?
 - Liší se to nějak od té poptávky?
- Problémy
 - Obecně mohou být s pracovními pozicemi pro OZP spojeny určité problémy/bariéry – máte s tímto nějaké zkušenosti?
 - Může být problém nedostatek pracovních míst s jednodušší pracovní náplní, na zkrácený úvazek a bez nároku na rychlost?
 - Řešili jste někdy problémy se zajištěním potřebné bezpečnosti zdraví a práce?

VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ

Děkujeme za ten vhled do struktury nabídky i poptávky pracovních pozic. Pokud jsou tedy některá místa volná, tak vypisujete výběrová řízení. Nás by zajímalo, jak to potom probíhá? To výběrové řízení je stejné pro všechny uchazeče nebo jsou tam potom nějaká specifika, když se přihlásí uchazeč s postižením?

- Průběh
 - Přistupujete k průběhu výběrového řízení nějak speciálně, když se přihlásí uchazeč s postižením?
 - Bavíte se s těmi lidmi o jejich omezeních/potřebách?
 - Jsou naopak uchazeči ochotni je otevřeně „prozradit“, jasně je formulovat?
- Úspěšnost
 - Co bývá ten nejčastější důvod, že osoby s postižením neuspějí v konkurenci s uchazeči bez postižení?
 - Mívají uchazeči s OZP srovnatelné vzdělání se zbytkem populace?
 - Jaké bývají jejich pracovní zkušenosti, návyky, nedostatky nebo naopak přednosti?



- **Problémy**
 - Obecně mohou být s výběrem zaměstnanců spojeny určité problémy/bariéry – máte s tímto nějaké zkušenosti?
 - Může hrát roli nedostatečná informovanost personalistů o specifických potřebách OZP dle druhu handicapu?
 - Máte se na koho obrátit s možností poradenství, když chcete zaměstnat člověka s postižením?

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Ted' jsme se bavili o těch výběrových řízeních. Pokud v nich uchazeč uspěje, tak už k vám nastupuje a je potřeba uzavřít smlouvu. Vnímáte v této oblasti nějaká specifika, že zaměstnanci OZP preferují raději zkrácené nebo naopak plné úvazky? Co jim na druhé straně většinou váš úřad nabízí / může nabídnout?

- **Smlouva**
 - Jaké obvykle nabízíte novým zaměstnancům (se ZP) smlouvy?
 - O jaký typ smlouvy mají uchazeči zájem?
- **Úvazek**
 - Liší se nějak jejich požadavky na výši úvazku?
 - Stojí spíše o zkrácené nebo o plné úvazky?
- **Problémy**
 - Obecně mohou být s pracovně právními vztahy spojeny určité problémy/bariéry – máte s tímto nějaké zkušenosti?
 - Vnímáte se zaměstnáváním zdravotně postižených osob spojenou vyšší administrativu?
 - Setkali jste se někdy s názorem, že OZP jsou chráněni v pracovněprávních vztazích a může být problém jej propustit?

PŘIMĚŘENÁ OPATŘENÍ

Dostali jsme se k té poslední fázi, že už ten člověk prošel úspěšně výběrovým řízením a nastoupil k vám do zaměstnání. V případě OZP tam mohou být určitá omezení a potřeba úpravy ať už pracovního prostoru nebo režimu práce, nebo nějakých jiných opatření, jež by tu činnost zpřístupnily.



- **Postižení**
 - Setkáváte se v případě zaměstnanců nebo uchazečů častěji s nějakým druhem postižení více než s jiným (pohybové, sluchové, zrakové, mentální) – jakou s tím máte zkušenost?
 - Dokážete si představit zapojení takových lidí u vás do pracovního procesu – jsou k tomu uzpůsobeny prostory pracoviště?
- **Problémy**
 - Obecně mohou být s výkonem práce OZP spojeny určité problémy/bariéry – máte s tímto nějaké zkušenosti?

ZÁVĚR

Dostali jsme se na konec našeho povídání. Pro nás zaznělo spousta zajímavých věcí. Jak jsme na začátku říkali, že cílem je sbírat příklady dobré praxe a současně podněty týkající se různých problémů při zaměstnávání OZP. Je v tomto ještě něco co byste chtěli doplnit/zdůraznit?

- **Problémy**
 - S jakými problémy a překážkami, které ještě nezazněly, se při výběru a zaměstnávání lidí s postižením potýkáte (potřeba úpravy pracovních podmínek, zvýšené náklady na výkon práce)?
 - Jak jste se je snažil/a řešit? Co fungovalo/nefungovalo a proč?
 - Co by vám pomohlo je uspokojivěji řešit?
 - Nebo naopak co by vám mohlo pomoci zaměstnávat více osob s postižením?