



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR

podklad pro teoretickou část výukového DVD

**Pracovní materiál vytvořený v rámci KA č. 1
projektu „Diverzita pro OZP“, OP LZZ**

Registrační číslo projektu: CZ.1.04/5.1.01/12.00069

**Zpracoval řešitelský tým partnera projektu
Václav Krása a Bohumila Miškovská
Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, o. s.
za přispění partnerů projektu**

září 2009

Obsah dokumentu

1. Úvod	3
2. Současná situace v zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR.....	4
3. Specifikace osob se zdravotním postižením	5
3.1. KDO JE POVAŽOVÁN ZA OSOBU SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM?	5
3.2. DRUHY ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ:	6
3.2.1. Osoby se zrakovým postižením	7
3.2.2. Osoby se sluchovým postižením	8
3.2.3. Osoby s tělesným postižením	9
4. Legislativní rámec v zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	10
5. Nejčastější otázky a odpovědi vztahující se k zaměstnávání OZP.....	14
6. Závěr	18
PŘÍLOHY K MATERIÁLU:	19
BIBLIOGRAFIE	19
REFERENCE	19
SEZNAM ZKRATEK	20

1. Úvod

Tento materiál je informativním textem pro cílové skupiny projektu, především pro zaměstnavatele resp. pro majoritní společnost v České republice.

Jeho cílem je seznámit s problematikou osob se zdravotním postižením, a to především ve vztahu k zaměstnávání a slouží jako úvod pro další nadstavbové výstupy, resp. produkty projektu Diverzita pro OZP.

Úvod je věnován současné situaci v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ve které navzdory všem státním i Evropským podporám nedochází k výraznějšímu zlepšení.

Na základě zkušeností příjemce i partnerů projektu víme, že zaměstnavatelé nemají stále dostatek informací o druzích zdravotního postižení a jejich specifikách. Z tohoto důvodu jsme do materiálu zařadili kapitolu Druhy zdravotního postižení a jejich obecnou charakteristiku především z hlediska zaměstnávání. Kapitola č. 3 obsahuje základní informace o legislativní podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením a kapitola č. 4 výběr nejčastějších dotazů vztahujících se k této problematice. Materiál dále doplňují přílohy. V příloze č. 1 jsme připravili hrubý nástin možných pracovních pozic vhodných pro jednotlivé druhy zdravotního postižení. Jedná se o orientační výčet pracovních pozic. Příloha byla vytvořena na základě zkušeností z ostatních realizovaných projektů, ve kterých jsme spolupracovali se zaměstnavateli. Z této spolupráce vyplynulo, že jedním z problémů proč nezaměstnávají osoby se zdravotním postižením, je právě neznalost, jaké pracovní pozice mohou zájemcům s různými druhy zdravotního postižení nabízet. V příloze č. 2 jsou k dispozici podrobnější informace k legislativě ošetřující zaměstnávání osob se zdravotním postižením a příloha č. 3 obsahuje pro srovnání informace o zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích.

2. Současná situace v zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR

Osoby se zdravotním postižením (OZP) patří mezi nejpočetnější minoritní skupiny ohrožené sociálním vyloučením a znevýhodněním při pracovním uplatnění. Tato tvrzení dokládají statistiky MPSV. K červnu 2009 činil celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání 452 799, z tohoto počtu je evidováno 64 045 OZP. Počet nabízených volných pracovních míst celkem činí 48 254, z toho pouze 2 065 pro OZP. Z tvrzení vyplývá, že na jedno volné pracovní místo připadá 8,5 osob bez zdravotního postižení. U volných pracovních míst pro OZP je to již 31 osob se zdravotním postižením na 1 volné pracovní místo. Z těchto údajů je patrné, že osoby se zdravotním postižením se potýkají s většími bariérami při integraci na trh práce. Ve skutečnosti je zájemců se zdravotním postižením o zaměstnání daleko více, neboť všichni nejsou v evidenci úřadů práce. Česká legislativa se snaží tuto nerovnou situaci zlepšit, a to především zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který přináší zaměstnavatelům určité výhody s cílem motivovat zaměstnavatele různými ekonomickými podporami (viz. níže - popis podpor při zaměstnávání OZP). Na základě statistického průzkumu, který provedla Národní rada osob se zdravotním postižením v rámci analýzy „Rovné příležitosti“ projektu Equal (2003 – 2008) v počtu evidovaných OZP a počtu volných pracovních míst vhodných pro OZP však můžeme konstatovat, že ani tato zvýhodnění nijak zásadně nemění situaci v zaměstnávání OZP.

V čem spatřujeme problém? Zaměstnavatelé nemají dostatek informací o možnostech zaměstnávání OZP. Neví, kde mají hledat vhodné kandidáty na volná pracovní místa. Nemají dostatek informací o typech zdravotního postižení a s tím souvisí nejistota, jakou konkrétní pracovní pozici mohou nabízet lidem s různými typy zdravotního postižení. Dalším problémem je bariéra v komunikaci. Zaměstnavatelé nevědí, jak komunikovat s nevidomými, neslyšícími nebo s tělesně postiženými uchazeči (posláze zaměstnanci). Chybí jim informace o kompenzačních pomůckách a úpravách pracovního prostředí, které napomáhají osobám se zdravotním postižením vykonávat určitou pracovní činnost. Z těchto zmíněných skutečností mohou vyplývat negativní zkušenosti zaměstnavatelů a jejich přesvědčení, že zaměstnávání OZP je nerentabilní a ztrátové. Je zřejmé, že pokud nabízené ekonomické výhody pro zaměstnavatele nepomáhají situaci v zaměstnávání OZP výrazněji zlepšovat, je potřeba větší osvěty. Více informací o komunikaci s osobami se zdravotním postižením a o možnostech v zaměstnávání OZP.

Cílem projektu Diverzita pro OZP je seznámit zaměstnavatele s jednotlivými typy zdravotního postižení a jejich specifiky. Nabídnout možnost naučit se s těmito lidmi komunikovat a v neposlední řadě ukázat dobré příklady v zaměstnání osob se zdravotním postižením. Tím se napomůže eliminaci bariéry na straně zaměstnavatelů.

V současné době, kdy v České republice ovlivňuje pracovní trh ekonomická krize, přibývá nezaměstnaných, ubývá nabídka volných pracovních míst a každá firma zavádí úsporná opatření. Právě toto je výzva pro zaměstnavatele, zamyslet se nad možností splnit povinný podíl v zaměstnávání OZP a tím předejít odvádění sankcí za jeho neplnění a ještě navíc získat loajálního pracovníka, který může pozitivně ovlivnit celé pracovní prostředí a své kolegy. V České republice jsou firmy, které zmíněné bariéry odbouraly a zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Při hodnocení osoby se zdravotním postižením coby pracovní síly

dochází k závěru, že získali loajálního pracovníka, který přistupuje k zaměstnání zodpovědně, neboť si své práce váží. Je k zamyšlení, že v některých evropských zemích, např. ve Švédsku není povinný podíl v zaměstnávání OZP zavedený, a přesto zaměstnavatelé osoby se zdravotním postižením zaměstnávají. Naopak v České republice se v poslední době objevila velmi negativní snaha ve zneužívání příspěvku na zaměstnávání OZP od úřadů práce, resp. zneužívání OZP coby pracovní síly. V praxi to vypadá tak, že příspěvek, který je určen k pokrytí mzdových nákladů zaměstnance se zdravotním postižením, se „rozptýlí“ do příjmů firmy.

Projekt Diverzita pro OZP má ambici otevřít téma zaměstnávání OZP a pomoci zaměstnavatelům i majoritní veřejnosti seznámit se s růzností a specifiky osob se zdravotním postižením a dále s využitím potenciálu OZP coby pracovní síly. V rámci projektu chceme zaměstnavatele získat pro přijetí těchto specifik a tím k účasti na zrušení zbytečných bariér, které ohrožují OZP sociálním vyloučením a znevýhodněním na trhu práce. Ne vždy je problém jen na straně zaměstnavatelů, pro oboustrannou spokojenost je důležité získat motivované OZP, které u daného zaměstnavatele mohou a chtějí pracovat.

3. Specifikace osob se zdravotním postižením

3.1. Kdo je považován za osobu se zdravotním postižením?

„Zdravotně postiženou je osoba, jejíž tělesné, smyslové a/nebo duševní schopnosti či duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu pro odpovídající věk a lze oprávněně předpokládat, že tento stav potrvá déle než 1 rok. Odlišnost od typického stavu pro odpovídající věk musí být takového druhu či rozsahu, že obvykle způsobuje omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby.“
(Český statistický úřad [1])

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- a) Orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dále jen osoby s těžším zdravotním postižením).

Osoba je plně invalidní v případě, že její schopnost soustavné výdělečné činnosti poklesla nejméně o 66%, nebo je schopna výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek. Při určování poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti se vychází ze zdravotního stavu doloženého výsledky funkčních vyšetření a schopnosti vykonávat práce odpovídající zachovaným tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k výdělečným činnostem, které vykonával předtím, než k takovému snížení došlo. Přitom se bere v úvahu, zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující schopnost výdělečné činnosti.¹

¹ Osoba s těžším zdravotním postižením se do povinného podílu 4% v zaměstnávání OZP u firem zaměstnávajících nad 25 zaměstnanců započítává 3x.

- b) Orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními (dále jen osoby se zdravotním postižením).

Osoba je částečně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla její schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33%.²

- c) Rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen osoby zdravotně znevýhodněné).

Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za takový je považován dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než 1 rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.³

Pracovník dokládá svému zaměstnavateli jako potvrzení o svém zdravotním postižení:

Rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení, že byl uznán plně invalidním, nebo rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení, že byl uznán částečně invalidním, nebo rozhodnutí úřadu práce, že byl uznán zdravotně znevýhodněným.

Pokud má osoba se zdravotním postižením více zaměstnavatelů, může příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením nárokovat pouze zaměstnavatel, který OZP zaměstnal nejdříve. Ostatní zaměstnavatelé mohou tuto OZP pouze vykazovat „do počtu“ 50% zaměstnanců se zdravotním postižením.

3.2. Druhy zdravotního postižení:

- Mentální postižení
- Duševní postižení, resp. psychiatrické postižení
- **Zrakové postižení**
- **Sluchové postižení**
- **Tělesné postižení**
- Vnitřní postižení

V projektu Diverzita pro OZP se věnujeme zrakovému, sluchovému a tělesnému postižení.

² Osoba se zdravotním postižením se do povinného podílu 4% v zaměstnávání OZP u firem zaměstnávajících nad 25 zaměstnanců započítává 1x.

³ Osoba se zdravotním znevýhodněním se také započítává do povinného podílu 4% v zaměstnávání OZP u firem zaměstnávajících nad 25 zaměstnanců.

3.2.1. Osoby se zrakovým postižením

Středoškolské profese pro osoby se zrakovým postižením většinou navazují na vzdělávací programy středních škol pro zrakově postižené. Profese vyžadující vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání nejsou však už takto určené. V tomto případě se zpravidla jedná o duševní, intelektuální profese. Výběr oboru záleží na samotném jedinci, na jeho objektivním posouzení, zda pracovní činnosti vzhledem ke zrakovému postižení zvládne. Záleží na úpravě pracovního prostředí a dostupnosti kompenzačních pomůcek. V současné době, kdy technologie je dokonalejší, je umožněn i širší výběr pracovních pozic. Vždy je vhodné, zvážit pracovní pozici v souladu s profesiogramem /podrobný popis profese/, který taktéž vymezuje zdravotní omezení vylučující či jen omezující výkon profese. Doporučujeme např. <http://www.istp.cz>, odkaz „Kartotéka typových pozic“.

Vnitřní diferenciacce z hlediska zaměstnávání:

1. Lehce slabozrací, s vadami binokulárního vidění
2. Středně a těžce slabozrací
3. Prakticky nevidomí, nevidomí

Obecná charakteristika osob slabozrakých z hlediska zaměstnávání:

Toto postižení představuje výrazné snížení zrakových možností, které se projevuje hlavně v procesech vnímání a představování. To pak může vést ke komplikacím v orientaci, rychlejší únavnosti zraku, ke snížené výkonnosti intelektuální i fyzické.

Situaci slabozrakých lze zlepšit speciálními vzdělávacími a rehabilitačními podmínkami. Jde především o optimální podmínky vylučující zrakovou únavu. K nim patří:

- používání optických prostředků korekce (např. brýle, speciální lupy, zvětšení obrazu nebo textu);
- intenzivnější osvětlení pracovního místa;
- přizpůsobení pracovních pomůcek;
- racionální režim využívání zraku a jeho výcvik (reedukace).

Uvedené charakteristiky platí do jisté míry i pro osoby s vadami binokulárního vidění. Zpravidla se jedná o snížení zrakových schopností jednoho oka. Má to za následek nedostatky v hloubkovém vidění a v omezení zorného pole. Jedná se převážně o vady poměrně dobře kompenzovatelné. Přesto však do jisté míry omezují možnosti pracovního uplatnění (např. v dopravě).

Obecná charakteristika osob nevidomých a prakticky nevidomých z hlediska zaměstnávání:

Pro nevidomé nebo osoby s těžkým zrakovým postižením je důležitá dostupnost práce s počítači s hlasovým výstupem či přídatným zařízením s Braillovým písmem a dalšími komunikačními pomůckami. Nezbytná je individuální úprava pracoviště a výběr pracovních

pomůcek a zařízení modifikovaných pro osoby se zrakovým postižením. Zvláštní pozornost si vyžaduje problematika zaměstnávání osob později osleplých, jejich návratu do původního povolání nebo účasti v rekvalifikačních kurzech.

V České republice působí několik rehabilitačně rekvalifikačních středisek např. v Praze 6 působí pro tuto skupinu postižených již řadu let Rehabilitačně rekvalifikační středisko Dědina, které nabízí sociálně rehabilitační výcviky, pracovní rehabilitaci a rekvalifikační kurzy. Programy pracovní rehabilitace pro později osleplé osoby (nevidomí, prakticky nevidomí) vybavují klienty dovednostmi a návyky, jejichž zvládnutí je nezbytné pro zařazení do některého rekvalifikačního kurzu nebo do zaměstnání, k jehož výkonu není nutná speciální rekvalifikační příprava. Jedná se např. o zvládnání obsluhy elektronických kompenzačních pomůcek pro zpřístupnění informací, rozvíjení manuálních zručností atd. Na programy pracovní rehabilitace navazují rekvalifikační programy.

3.2.2. Osoby se sluchovým postižením

Vnitřní diferenciacce z hlediska zaměstnávání:

1. **Neslyšící** (velmi těžké a těžké sluchové postižení)
2. **Středně těžké sluchové postižení** (středně těžká nedoslýchavost)
3. **Lehké sluchové postižení** (lehká nedoslýchavost)
4. **Ohluchlí**

- **Neslyšící** je osoba, která se s těžkou sluchovou vadou narodila nebo ohluchla před tím, než se u ní vyvinula mluvená řeč. Neslyšící není schopen porozumět mluvené řeči ani za pomoci sluchadel. Nejčastějším komunikačním prostředkem neslyšících je znakový jazyk (viz níže).
- **Nedoslýchavý (lehce, středně a těžce)** je osoba, která je pomocí sluchadla schopna vnímat a částečně rozpoznávat okolní zvuky, obvykle se u ní rozvine mluvená řeč již v dětství. Nedoslýchaví komunikují převážně mluveným jazykem za pomoci odezírání nebo komunikují znakovým jazykem. Odezírání nelze naučit, záleží na schopnostech a zkušenostech nedoslýchavého.
- **Ohluchlý** je osoba, která ztratila sluch až po vyvinutí řeči nebo v dospělosti. Mluva se postupem času zhoršuje, ale zůstává srozumitelnou. Ohluchlá osoba komunikuje obvykle mluveným jazykem za pomoci odezírání nebo znakovanou češtinou (viz níže).

Komunikační prostředky:

- **Český znakový jazyk** (dále jen ČZJ) – je základní komunikační prostředek českých neslyšících (těch lidí, kteří ho sami považují za hlavní formu své

komunikace). Je to jejich mateřský, plnohodnotný a přirozený jazyk. Splňuje všechny rysy přirozeného jazyka. Má vlastní gramatiku, nevychází z mluveného jazyka.

- **Komunikační systémy vycházející z českého jazyka** - znakovaná čeština, prstová abeceda, vizualizace mluvené češtiny aj. **Znakovaná čeština** (na rozdíl od znakového jazyka) využívá gramatické prostředky češtiny.

Obecná charakteristika:

Největším problémem v souvislosti s pracovním uplatněním neslyšících je komunikace. Potenciální zaměstnavatelé a další zúčastněné strany by měly vědět, že neslyšící mají státem uzákoněný nárok na tlumočnické služby. Další možností je využití tlumočnické služby on-line v oblasti zaměstnávání prostřednictvím Agentury APPN (kontakt: 739 245 191, ID na Skype a Oo Voo: appnonlinetlumoceni. www.appn.cz). Rozvíjející se technika a nové technologie umožňují širší možnosti pracovního uplatnění osob se sluchovým postižením, a to nejen díky dostupnosti kompenzačních pomůcek, ale i vhodným přizpůsobením pracovního prostředí a pracovních podmínek. Vybrané pracovní pozice uvedené v příloze tohoto materiálu vycházejí z dostupných středoškolských studijních a učebních oborů přednostně určených pro osoby se sluchovým postižením. Neznamená to však, že jiné obory nemohou tyto osoby vykonávat. Navíc výčet neobsahuje tzv. intelektuální profese vyžadující vysokoškolské vzdělání, kde zpravidla i osoby se sluchovým postižením nacházejí velmi široké uplatnění za předpokladu využití kompenzačních pomůcek či metod alternativní komunikace. Vždy je však vhodné, zvážit pracovní pozici v souladu s profesiogramem /podrobný popis profese/, který taktéž vymezuje zdravotní omezení vylučující či jen omezující výkon pracovní činnosti. Doporučujeme např. <http://www.istp.cz>, odkaz Kartotéka typových pozic.

3.2.3. Osoby s tělesným postižením

Vnitřní diferenciacce z hlediska zaměstnávání:

- 1. Postižení horních končetin**
- 2. Postižení dolních končetin**
- 3. Postižení páteře**
- 4. Různě omezené lokomoce⁴**
- 5. Vozíčkáři**

Obecná charakteristika z hlediska zaměstnávání:

Důležitou roli zde mohou hrát osobní asistenti, kteří poskytují své služby při studiu, přípravě na povolání, při zaměstnání. Důležitou roli v zaměstnávání osob s tělesným postižením

⁴ Lokomocí rozumíme schopnost pohybu neboli pohyb v prostoru pomocí svalové činnosti

sehrávají výrobní družstva, chráněné dílny, chráněná pracoviště, systém podporovaného zaměstnávání, podniky zaměstnávající převážně osoby se zdravotním postižením. Nabídky jak pracovní, tak i poradenské, vzdělávací a doškolovací nabízejí také různá občanská sdružení a další organizace tělesně postižených.

Obecně lze říci, že pokud se jedná pouze o tělesné postižení (nejedná se např. o kombinovaná postižení) je rozhodující a nejdůležitější úprava pracovního prostředí, tak aby vyhovovalo specifickým potřebám pracovníka.

Vytipované pracovní pozice pro jednotlivé typy zdravotního postižení jsou obsahem přílohy č. 1. Jedná se pouze o náhodně vybrané možnosti pracovního uplatnění. Tento přehled by měl sloužit pouze jako orientační výčet možného pracovního uplatnění pro osoby se zdravotním postižením. V žádném případě se nejedná o limitující výčet pracovního uplatnění. (Jesenská a kol., 2006, s. 21 – 23 [2]).

4. Legislativní rámec v zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Problematika zaměstnávání zdravotně postižených občanů

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je manažersky neovladnutý problém. Zaměstnávání OZP je ČR dosud považováno spíše za věc charitativní povahy nikoliv věc, která může ovlivnit ekonomické kalkulace. Diversity Management vůči osobám se zdravotním postižením je v České republice na začátku cesty, prvními realizátory jsou především nadnárodní společnosti.

V České republice má problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením silnou legislativní oporu především v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který přinesl řadu změn. Tímto zákonem se stanoví pro **všechny zaměstnavatele zaměstnávající více než 25 pracovníků povinnost zaměstnat alespoň 4% zaměstnanců, kteří jsou občany se zdravotním postižením.**

Stanovenou povinnost může zaměstnavatel plnit též tím, že dle předchozí dohody odebírá výrobky nebo přijímá jiná plnění od organizací zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením.

Poslední formou plnění je odvod do státního rozpočtu. Výše částky, kterou je zaměstnavatel povinen odvést činí 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí příslušného kalendářního roku. O plnění výše uvedené povinnosti je zaměstnavatel povinen informovat Úřad práce do 15. 2. následujícího roku a finanční prostředky odvést do 31. 1. následujícího roku včetně odvodu do státního rozpočtu. Nesplnění těchto povinností může být postihnuto pokutou až do výše 1 000 000,- Kč. Stejnou pokutu může uložit úřad práce tomu, kdo nepřizpůsobí pracovní podmínky a pracovní prostředí zaměstnávání osob se zdravotním postižením, neinformuje úřad práce o volných pracovních místech pro tyto osoby, nevede evidenci těchto osob a pracovních míst, která jsou pro ně zaměstnavatelem

vyhrazena nebo neplní další povinnosti ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, uvedené v § 80.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je podporováno i úlevami na daních z příjmu. Za každého zaměstnance se zdravotním postižením se daň sníží o 18 000,- Kč. Je-li výsledkem přepočteného počtu zaměstnanců desetinné číslo, sníží se daň o poměrnou část této částky. Obdobně se postupuje u pracovníků s těžším zdravotním postižením, s tím, že snížení daně činí 60 000,- Kč. Pokud se týká zaměstnávání poživatelů plných invalidních důchodů, jsou možnosti zaměstnání a charakter pracovního poměru ovlivněny důvodem invalidity.

Kromě obecné úpravy je třeba se zmínit o zaměstnávání občanů se zdravotním postižením v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech. Úprava této problematiky je obsažena v § 75 - 77 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Na zřízení místa v chráněné pracovní dílně může být poskytnut úřadem práce příspěvek, jehož výše je závislá na stupni zdravotního postižení. Zaměstnavatelé mohou získat i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa nebo místa v chráněné pracovní dílně. Maximální výše příspěvku je nově vyjádřena v násobcích průměrné mzdy v národním hospodářství za prvních devět měsíců předchozího kalendářního roku. Celková výše příspěvku se tím podstatně zvyšuje. Pro zaměstnávání zdravotně postižených občanů mohou zaměstnavatele využít i nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a cílených programů k řešení zaměstnanosti. Na základě dohody s úřadem práce může zaměstnavatel získat příspěvek na mzdové náklady včetně sociálního a zdravotního pojištění až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů. Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením náleží dle zákona příspěvek od úřadu práce ve výši 8 000,- Kč měsíčně na každou OZP zaměstnanou u daného zaměstnavatele. Úřad práce příspěvky poskytuje čtvrtletně zpětně na žádost zaměstnavatele. Na příspěvky ale není právní nárok a poskytují se dle finančních limitů jednotlivých úřadů práce.

Ekonomické nástroje podpory zaměstnávání lze v zásadě rozdělit na dvě velké skupiny.

Podporu, kterou může získat každý zaměstnavatel

- **Sleva na dani z příjmů**
- **Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny**
- **Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny**
- **Příspěvek na veřejně prospěšné práce**
- **Příspěvek na společensky účelná pracovní místa**

a) Zaměstnavatelé s méně než 25 zaměstnanci

Zaměstnavatel není ze zákona povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. V případě, že zaměstná osobu se zdravotním postižením, tak může využít podpory státu.

Vybrané parametry této podpory na jednu osobu uvádí následující tabulka:

	Roční sleva na dani při plném úvazku NÁROKOVÉ	Max. výše příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa SMLOU-VA S ÚP	Max. roční výše příspěvku na provozní náklady SMLOU-VA S ÚP	Úhrada nákladů v rámci přípravy k práci SMLOU-VA S ÚP	Veřejně prospěšné práce – max. úhrada SMLOU-VA S ÚP	Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo – max. úhrada SMLOU-VA S ÚP
Osoby plně invalidní (§ 39 od. 1 písm. a)	60 000	275 304	137 652	Ano	nelze	nelze
Osoby plně invalidní (§ 39 od. 1 písm. b)	60 000	275 304	137 652	Ano	Úhrada mzdy až 12 měsíců včetně odvodů	Úhrada mzdy až 12 měsíců včetně odvodů
Osoby částečně invalidní	18 000	183 536	91 768	Ano	Úhrada mzdy až 12 měsíců včetně odvodů	Úhrada mzdy až 12 měsíců včetně odvodů
Osoby zdravotně znevýhodněné	18 000	183 536	91 768	Ano	Úhrada mzdy až 12 měsíců včetně odvodů	Úhrada mzdy až 12 měsíců včetně odvodů

b) Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci

Zaměstnavatel je ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti povinen zaměstnávat nejméně 4% osob se zdravotním postižením z celkového počtu pracovníků.

Pokud toto povinné procento zaměstnavatel nesplní, má dvě varianty řešení:

- 1) **Za každého pracovníka**, o kterého neplní výše uvedenou zákonnou povinnost, musí odebrat výrobky a služby ve výši sedminásobku průměrné mzdy za 1. - 3. čtvrtletí kalendářního roku (v roce 2008 – **160 594,- Kč**) od zaměstnavatelů, kteří

zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením nebo od samostatně výdělečně činných osob se zdravotním postižením.

- 2) **Za každého pracovníka**, o kterého neplní výše uvedenou zákonnou povinnost, musí odvést do státního rozpočtu dvaapůlnásobek průměrné mzdy za 1. - 3. čtvrtletí kalendářního roku (v roce 2008 - **57 355,- Kč**).

V případě, že zaměstnavatel zaměstná jednu osobu s **těžším** zdravotním postižením (osoba plně invalidní), je mu tato osoba započítávána do povinného podílu jako by zaměstnával **tři** osoby se zdravotním postižením.

	Zaměstnavatel s povinností zaměstnat min. 1 osobu se zdravotním postižením		Zaměstnavatel s povinností zaměstnat min. 2 osoby se zdravotním postižením		Zaměstnavatel s povinností zaměstnat min. 3 osoby se zdravotním postižením	
Způsob plnění	zaměstnáním	odběrem výrobků a služeb	zaměstnáním	Způsob plnění	zaměstnáním	odběrem výrobků a služeb
Sleva na dani	60 000	0	60 000	Sleva na dani	60 000	0
Úspora na odvodu	57 355	57 355	114 710	Úspora na odvodu	57 355	57 355
Celkem	117 355	57 355	174 710	Celkem	117 355	57 355

V případě zaměstnání osoby se zdravotním postižením (osoby částečně invalidní) nebo osoby zdravotně znevýhodněné

	Zaměstnavatel s povinností zaměstnat min. 1 osobu se zdravotním postižením		Zaměstnavatel s povinností zaměstnat min. 2 osoby se zdravotním postižením		Zaměstnavatel s povinností zaměstnat min. 3 osoby se zdravotním postižením	
Způsob plnění	zaměstnáním	odběrem výrobků a služeb	zaměstnáním	Způsob plnění	zaměstnáním	odběrem výrobků a služeb
Sleva na dani	18 000	0	18 000	Sleva na dani	18 000	0
Úspora na odvodu	57 355	57 355	114 710	Úspora na odvodu	57 355	57 355
Celkem	75 355	57 355	132 710	Celkem	75 355	57 355

(Hutař, 2009, s. 82 – 83 [3]).

Pozn. Bližší informace k legislativě naleznete v příloze č. 2 tohoto materiálu.

5. Nejčastější otázky a odpovědi vztahující se k zaměstnávání OZP

Jednou z nejzávažnějších otázek spojených se zdravotním postižením je problematika zaměstnávání. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že práce není pro většinu zdravotně postižených osob jen zdrojem obživy, ale v neméně míře též prostředkem seberealizace s výrazným sociálně rehabilitačním účinkem. Proto není divu, že problematice zaměstnávání zdravotně postižených osob byla a je věnována u nás i ve světě zvýšená pozornost. Náš právní řád obecně neobsahuje problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob jako celek, nýbrž upravuje pouze specifika zaměstnávání některých skupin zdravotně postižených osob. Obecně lze konstatovat, že zdravotně postižená osoba může zásadně, pokud jí to dovoluje zdravotní stav, najít pracovní uplatnění buď na otevřeném trhu práce, nebo ve specializovaných organizacích vytvořených pro zaměstnávání těchto osob, příp. v chráněné pracovní dílně či chráněném pracovním místě.

Jaké jsou nejčastější dotazy zaměstnavatelů?

Dotaz: Kde máme hledat vhodné pracovníky se zdravotním postižením? Na vypsané inzeráty se nehlásí, úřady práce nezprostředkovávají vhodné uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadů práce.

Inzeráty s nabídkami pracovního uplatnění pro osoby se zdravotním postižením je vhodné zadávat do periodik, jejichž cílovou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením např. časopis Skok, Můžeš, Roska, Zora, Unie, Gong, Vozíčkář apod. Dále je vhodné s nabídkou kontaktovat přímo organizace v daném regionu, které osoby se zdravotním postižením (většinou zaměřené na určitý druh zdravotního postižení) sdružují. Dále doporučujeme využít webových portálů, které se soustředí na zprostředkování zaměstnání pro OZP např.:

Portál Národní rady osob se zdravotním postižením <http://www.praceprozp.cz>

Portál Centrum pro zdravotně postižené <http://czp.az4u.info>

Portál Burza práce pro handicapované <http://www.bariery.cz/burzaprace>,

Portál MPSV - služba zaměstnanosti <http://portal.mpsv.cz/sz>

Informační systém pro OZP (sdružení Samaritán) <http://www.infoposel.cz>

Portál Centra pro OZP kraje Praha <http://www.czppraha.cz>

Pracovní rehabilitace <http://www.pracovnirehabilitace.cz>

Česká unie pro podporované zaměstnávání www.unie-pz.cz

Společnost Duha, Program podporované zaměstnávání www.spolecnostduha.cz/spolecnost

Dotaz: Může zaměstnavatel vytvořit pracovní místo speciálně určené pro osobu se zdravotním postižením?

Zaměstnavatel může zřídit tzv. chráněné pracovní místo pro OZP a zažádat na příslušný úřad práce (v místě ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno) o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. V žádosti musí vyčíslit náklady na nutné vybavení místa, které je nutné s ohledem na zdravotní postižení. Např. úprava bezbariérového prostředí, PC a speciální programy pro nevidomé apod. Příspěvek může být poskytnut ve výši osminásobku, v případě osoby s těžším zdravotním postižením ve výši dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Na příspěvek není právní nárok. Podmínkou je provozování chráněného pracovního místa po dobu 2 let.

Dotaz: Pokud má zaměstnavatel zájemce se zdravotním postižením na konkrétní pracovní pozici, ale bohužel nespĺňuje kvalifikační požadavky, je možná nějaká podpora jeho přípravy na toto pracovní místo?

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, kterou zabezpečuje příslušný úřad práce. Jedná se o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání, kterou na základě žádosti OZP zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání a vytvoření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. Potřebné kvalifikační předpoklady získají osoby se zdravotním postižením na pracovištích zaměstnavatele, v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, církví a náboženských společnostech, občanských sdruženích. Náklady na přípravu k práci těchto osob hradí úřad práce.

Tvrzení: Osoby se zdravotním postižením jsou častěji v pracovní neschopnosti a jejich práce musí být za ně zajištěna náhradním způsobem.

Toto tvrzení je předsudkem. U osob s tělesným, zrakovým nebo sluchovým postižením není důvod k častější nemocnosti. Jedná se o zdravotní postižení, které nemá vliv na častější pracovní neschopnost. Toto tvrzení se může týkat osob s chronickými onemocněními. Tato skupina nemocných se vyznačuje tím, že se jedná o velmi široké spektrum různých vad, poruch a onemocnění, z nichž každé má svá specifika a znevýhodnění z nich vyplývající. Tato onemocnění můžeme rozdělit na vrozená - vady, metabolické poruchy, nebo získaná v průběhu života - degenerativní, zánětlivá, nádorová onemocnění. Avšak i u osob s tímto zdravotním postižením se jedná o individuální případy.

Tvrzení: S osobou se zdravotním postižením nelze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. S osobou se zdravotním postižením nelze sjednat zkušební dobu. S osobou se zdravotním postižením nelze ukončit pracovní poměr bez souhlasu úřadu práce.

Ani jedno z těchto tvrzení již v současné době není platné.

Osoby se zdravotním postižením mají často obavy, že pokud pobírají plný, nebo částečný invalidní důchod a začnou pracovat, může jim být odebrán. Zároveň se potýkají s tím, že neví, v jaké výši si mohou k invalidnímu důchodu přivydělat. Abychom předešli případným nejistotám, předkládáme několik souvisejících dotazů a odpovědí.

Dotaz: Je výdělek plně invalidního občana omezován zachovanou mírou určité pracovní schopnosti?

Výše výdělku plně invalidního občana není současnou právní úpravou nijak omezována. Plný invalidní důchod, ať již občana plně invalidního dle § 39 odst. 1 písm. a) nebo dle písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, není nijak krácen ani z důvodu výše příjmu, ani z důvodu délky pracovního úvazku, ani v souvislosti s procentní mírou poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti.

Dotaz: Může být plně invalidní občan pozván ke kontrolní lékařské prohlídce invalidity pouze na základě toho, že je zaměstnán (přijat do pracovního poměru)?

Pouze na základě toho, že plně invalidní občan nastoupil do pracovního poměru, není důvod dávat podnět k (mimořádné) kontrolní lékařské prohlídce invalidity.

Dotaz: V rozhodnutí o přiznání plného invalidního důchodu se neuvádí konkrétní procentní míra poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti. Lze požádat Českou správu sociálního zabezpečení o sdělení tohoto údaje u plně invalidního občana?

V rozhodnutí o přiznání plného invalidního důchodu se vždy uvádí splnění zdravotní podmínky, tj. že míra poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti poklesla nejméně o 66 %. Protože konkrétní výše nad těchto 66 % nemá vliv ani na přiznání dávky jako takové ani na její výši, tento údaj se již neuvádí.

Konkrétní výše míry poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti je uvedena v záznamu o jednání, který se pořizuje při posouzení zdravotního stavu občana na referátu lékařské posudkové služby ČSSZ v rámci řízení o invaliditě. Při jednání posuzující lékař seznamuje občana s výsledkem posouzení (na podkladě jeho dotazu mu může sdělit též procentní míru poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti) a poučí ho o dalším postupu v řízení. Záznam o jednání je založen na příslušném referátu lékařské posudkové služby ČSSZ a občan do něj může nahlédnout a pořizovat si z něj výpisy. Kopie záznamu o jednání může být též založena, avšak jen se souhlasem posuzovaného občana, u jeho ošetřujícího lékaře, kde pak lze tento údaj též získat.

Dotaz: Lze při zhoršení zdravotního stavu požádat o přehodnocení poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti?

U tohoto dotazu předpokládám, že se nejedná o občana plně invalidního, neboť u něj by další pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti již neměl žádný vliv na dávku invalidního důchodu.

Občan, který není poživitelem invalidního důchodu, týká se i osob zdravotně znevýhodněných (ani nebyl v minulosti posouzen jako invalidní ať již částečně nebo plně), může při zhoršení zdravotního stavu požádat o přiznání invalidního důchodu (částečného nebo plného) na příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Stejným způsobem může požádat o přiznání plného invalidního důchodu občan, který je poživitelem částečného invalidního důchodu, resp. byl v minulosti uznán částečně invalidním i když důchod nepobírá. V rámci žádosti o invalidní důchod posoudí zdravotní stav občana (a míru poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti) lékař posuzující pro příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení.

Dotaz: Je možné přehodnotit typ plné invalidity podle § 39 odst. 1 písm. a) na plnou invaliditu podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů?

Ano, je to možné, a to na podkladě žádosti občana o přehodnocení typu invalidity podané na příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Pokud by dle nového posudku posuzujícího lékaře zdravotní stav odpovídal požadovanému typu invalidity, ČSSZ by o tom vydala nové rozhodnutí.

Dotaz: Co mají dělat občané, kteří jsou plně invalidní dle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, když se jim naskytne možnost být zaměstnán na plný úvazek? (jedná se o práci vhodnou ve vztahu ke zdravotnímu postižení).

K posouzení, zda konkrétní práce na plný pracovní úvazek je vhodná pro konkrétního občana ať zdravého nebo invalidního, je kompetentní lékař závodní preventivní péče (lékař nebo zdravotnické zařízení, zajišťující pro konkrétního zaměstnavatele závodní preventivní péči). U plně invalidního občana by přitom měl zohlednit druh zdravotního postižení, aby při plném pracovním úvazku nedošlo ke zhoršení zdravotního stavu v důsledku přetěžování organismu.

Dotaz: Při plném invalidním důchodu působím jako uvolněný starosta (nejedná se o pracovní poměr, ale jsem uvolněn pro výkon funkce) a disponuji určitou odměnou. Je možné po skončení funkce požádat o přepočítání přiznané výše invalidního důchodu?

Platná právní úprava (zákon č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů) neumožňuje provádět přepočítání plného invalidního důchodu. Skutečnost, že vedle pobírání plného invalidního důchodu vykonáváte činnost starosty, tedy výši Vašeho invalidního důchodu neovlivní. Vámi dosahované příjmy budou případně zohledněny až v návaznosti na přiznání důchodu starobního.

Uvedené stanovisko může velmi podstatně zlepšit postavení osob plně invalidních podle § 39 odst. 1. písm. a) zákona č. 155/1995 Sb. kdy při výpočtu starobního důchodu se vychází

z vyššího základu, pokud byl občan plně invalidní a k důchodu měl další příjem ze zaměstnání.

6. Závěr

Uspokojivé zaměstnání odpovídající získané kvalifikaci je pro většinu lidí jednou z důležitých podmínek naplnění kvality života. U osob se zdravotním postižením je dostatečně prokázáno, že tento fakt je umocněn potřebou seberealizace, vyrovnáním se s postižením a jeho důsledky a celou řadou dalších faktorů. Nezanedbatelná je ekonomická soběstačnost související se sociálním statutem postiženého člověka. Absence příležitosti přispívat do společnosti svou prací může být také vnímána jako neúčinnost člověka s postižením nebo jako zátěž pro daňový systém.

Tato skupina obyvatel představující zhruba 10% celkového počtu obyvatel ČR hledá uplatnění na trhu práce čím dál nesnadněji. Víme, že se nejedná jen o specifický problém České republiky a že souvisí také s globalizací pracovního trhu. V odvětvích s nabídkou manuálních prací se kapitál stále více přelévá z vyspělých zemí do zemí s levnou pracovní silou. Existují odhady, že se v současné Evropě úplně bez problémů dokáže uplatnit jen jedna pětina populace. Statistické údaje potvrzují, že se osoby s postižením ocitají na trhu práce v nerovném postavení.

To jsou hlavní důvody, proč Evropská unie i vláda ČR věnuje tomuto problému velkou pozornost i poměrně velký objem finančních prostředků. Na řešitelích projektu nyní je, aby tyto prostředky přinesly konkrétní výsledky lidem se zdravotním postižením, kteří chtějí pracovat a dosud se jim nepodařilo vhodnou práci nalézt.

Jak je již v tomto dokumentu zmíněno, ekonomické i jiné výhody, které stát nabízí zaměstnavatelům s cílem jejich motivace zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, nepřinášejí zatím viditelné výsledky. Z těchto důvodů si klade projekt Diverzita pro OZP za cíl uchopit problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením z jiného konce a přenést dobré zkušenosti s Diversity Management ze zahraničí do České republiky. Projekt se soustředí, jak bylo řečeno již v úvodu tohoto materiálu, na zvýšení informovanosti zaměstnavatelů, na odstranění komunikačních a jiných bariér a na posílení sociální odpovědnosti firem v přístupu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Přílohy k materiálu:

1. Popis náplně práce pracovních pozic
2. Legislativa
3. Srovnání podmínek uplatnění na trhu práce v ČR a zahraničí

Bibliografie

[1] Český statistický úřad; *Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob za rok 2007*; <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>

[2] Jesenská J. a kol. ved. pracovníků CZP kraje Praha, *Metodická příručka pro poradce nezaměstnaných osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2006. 21 - 23 s. ISBN: 80-903640-7-1.

[3] Hutař J., *Sociálně právní minimum pro osoby se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2009. 82 - 83 s. ISBN-978-80-87181-02-7.

Reference

- **Projekt Posílení postavení nezaměstnaných osob se zdravotním postižením.** <http://www.praceprozp.cz/>
Portál je výstupem projektu realizovaného NRZP ČR v rámci projektu Equal. Cílovými skupinami jsou OZP, které hledají pracovní uplatnění a zaměstnavatelé, kteří chtějí OZP zaměstnat. Součástí portálu je tržiště pracovních příležitostí.
- **Portál <http://appn.cz>**
Portál provozuje Agentura profesního poradenství pro neslyšící. Hlavním cílem je aktivně působit na vytváření a rozvoj zdravého a stabilního trhu práce pro neslyšící, na jejich integraci do světa slyšících zvýšením dostupnosti a kvality sociálních služeb. K dosažení tohoto cíle je potřeba vstřícné a otevřené jednání ze strany majoritní skupiny slyšících, proto se APPN podílí zvláště na poskytnutí podpory při získávání a udržení pracovního uplatnění a zvýšení vzájemného respektu a informovanosti o této minoritní skupině.
- **Integrovaný systém typových pozic.** <http://www.istp.cz>
Pracovní portál podporující pracovní uplatnění. Obsahuje katalog typových pozic, vzdělávací nabídky, profesní poradenství.



Seznam zkratk

APPN	APPN, o.s., Agentura Profesního Poradenství pro Neslyšící
CZP	Centrum pro zdravotně postižené
ČSSZ	Česká zpráva sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
ČZJ	Český znakový jazyk
ISTP	Integrovaný systém typových pozic
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NRZP	Národní rada osob se zdravotním postižením
OZP	Osoby se zdravotním postižením