



Odborná studie

realizovaná v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů-iPodpora - 3. etapa“, registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/18_09/0010386 financovaného Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Poskytovatel dotace: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Příjemce dotace: Asociace samostatných odborů (ASO)

Partner projektu: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR)

Posílení spolupráce sociálních partnerů k podpoře uplatnění pracovního potenciálu osob se zdravotním postížením

*Koncept programu vzdělávání ambasadourů zaměstnávání OZP
na volném trhu práce*

**Expertní skupina pro osoby se zdravotním postížením a osoby sociálně
vyloučené**

Mgr. Irma Procházková

Ing. Karel Rychtář

Dr. Jan Zikeš

Ing. Kateřina Augustová

JUDr. Jitka Hlaváčková

Praha 2019



Posílení spolupráce sociálních partnerů k podpoře uplatnění pracovního potenciálu OZP CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.

POUŽITÉ ZKRATKY	4
KONCEPT PROGRAMU VZDĚLÁVÁNÍ AMBASADORŮ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP NA VOLNÉM TRHU PRÁCE.....	5
A. ÚVODNÍ ČÁST	8
Úvod, podstata problému a cíl.....	8
I. <i>Postavení OZP v prostředí ekonomickém a sociokulturním</i>	9
Používání správné terminologie.....	9
Vliv sociokulturního prostředí.....	10
Chybí osvěta a propagace	11
II. <i>Změna vnímání OZP na trhu práce</i>	11
III. <i>Trh práce a OZP, co je a co není zaměstnání</i>	12
IV. <i>Kolik je OZP na trhu práce, a kolik jich stojí mimo tento trh, aneb co ne/víme</i>	13
V. <i>Rovná práva a příležitosti, teorie a skutečnost</i>	18
VI. <i>Druhy a typy postižení</i>	18
Druhy postižení a jejich příčina	19
Prostředí, v němž OZP hledají práci	20
Trh práce a aktuální (využitelný) pracovní potenciál OZP	21
Právní prostředí a nástroje	22
VII. <i>Nástroje na podporu zaměstnávání OZP na volném i chráněném trhu práce</i>	23
VIII. <i>Předpoklady pro skutečnou reformu systému v ČR</i>	27
IX. <i>Zkušenosti a trendy v zahraničí</i>	27
Zahraniční zkušenosti a principy, z nichž vycházejí úspěšná řešení	27
Shrnutí hlavních aspektů systémů národních politik v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích	28
Hlavní aspekty sledovaných systémů:.....	29
X. <i>Typy zaměstnavatelů z pohledu kvality pracovního uplatnění OZP v ČR</i>	35
XI. <i>Společenská odpovědnost podnikání a její tři pilíře</i>	38
XII. <i>CSR a její sociální pilíř</i>	39
XIII. <i>Vztah CSR a podnikání, vnímání pohledem zaměstnavatele</i>	40
XIV. <i>Filantropie nebo spolupráce s integračními projekty?</i>	40
XV. <i>CSR v podniku, kdo, jak a kdy, přístupy</i>	41
XVI. <i>Zaměstnávání OZP jako projev sociálního pilíře CSR</i>	42
Pozitivní stránka rozhodnutí	42
Negativní stránka rozhodnutí	43
XVII. <i>Přístupy založené na diverzitě, teorie, pojmy a praxe</i>	43
XVIII. <i>Standardy diverzity a aplikace v praxi zaměstnavatele</i>	44
XIX. <i>Bariéry, předsudky a cesty k jejich překonání</i>	44
Bariéry, mýty a způsob jejich překonání	44
XX. <i>OZP pohledem personalisty, manažera a realita v praxi</i>	46
XXI. <i>Druhy bariér a jejich překonání</i>	48
Bariéry technické	48
Komunikační a informační bariéry	49
Organizační bariéry	50
Ostatní bariéry	50
XXII. <i>Systémový přístup zaměstnavatele a doporučený postup</i>	51
Doporučený postup, kterým může zaměstnavatel v praxi dojít k výsledku. (Mapa procesů k začlenění OZP do prostředí volného trhu práce).....	52
XXIII. <i>Role příkladů praxe (praktické příklady)</i>	54



	Jaké jsou znaky a příklady vstřícných zaměstnavatelů	54
XXIV.	<i>Externí podpora a její využití, sítě spolupráce</i>	56
B.	PRAKTICKÉ SEMINÁŘE	59
XXV.	<i>Praktická část – teze, okruhy k tréninku a diskusi</i>	59
	Moduly	59
C.	PŘÍLOHY	65
D.	POUŽITÁ LITERATURA	91
	<i>Internetové odkazy:</i>	91



Použité zkratky

APZ ... aktivní politika zaměstnanosti

CS ... cílová skupina

CSR ... z angl. Corporate Social Responsibility neboli společenská odpovědnost firem

ČSÚ ... Český statistický úřad

ČSSZ ... Česká správa sociálního zabezpečení

DNZS ... dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav

DPN ... dočasná pracovní neschopnost

CHTP ... chráněný trh práce

ID ... invalidní důchod

MPSV ČR ... ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT ... ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

OTP ... otevřený (volný) trh práce

OZP ... osoba se zdravotním postižením

OZZ ... status osoby zdravotně znevýhodněné

PR ... pracovní rehabilitace

PPV ... pracovně-právní vztah

TP ... trh práce

TZP ... těžké zdravotní postižení

ÚP ČR ... Úřad práce České republiky

UoZ ... uchazeč o zaměstnání

UoZ-OZP ... uchazeč o zaměstnání se statutem OZP

ZP ... zdravotní postižení

ZZP ... zaměstnavatel zdravotně postižených



Koncept programu vzdělávání ambasadorů zaměstnávání

OZP na volném trhu práce

Situace v ČR, pokud jde o zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce, není optimální. Veřejnost vnímá zdravotní postižení jako něco, co předurčuje omezenou schopnost pracovat jaksi automaticky, tento přístup zatím vnímá i část zaměstnavatelů. Osoba se zdravotním postižením je potenciální problém, strach z neznámých komplikací vede k odmítání těchto uchazečů, často preventivně.

Podpora zaměstnávání OZP – jak osvěta, tak i nástroje politiky zaměstnanosti, příspěvky, financování jednotlivých nástrojů, je v ČR téměř výhradně v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Úřady práce jako jeho výkonná složka jsou jediným kompetentním nositelem veřejných služeb zaměstnanosti státu. Velkým negativem a brzdou je, že opatření politiky zaměstnanosti nejsou dostatečně koordinována s ostatními fázemi rehabilitace a mimopracovní podpory.

Lidé, kteří v důsledku vrozeného postižení, nemoci nebo úrazu získají statut invalidy, nejsou dostatečně rychle vtaženi do procesu rehabilitace, často stráví dlouhé měsíce v nemoci, rehabilitačním ústavu nebo ve speciálním zařízení. Ztratí tak pracovní návyky a potom i motivaci k zaměstnání. Nejsou dostatečně informováni o možnostech programů podpory, nedůvěřují jim a obávají se navíc ztráty invalidity, s níž jsou spojeny ekonomické jistoty důchodu, případně dalších dávek a příspěvků.

Podobně je to s informovaností zaměstnavatelů, kterým chybí dostatečná motivace zajímat se o tento okruh uchazečů, případně klientů sociálních služeb, kteří mají aktuální pracovní potenciál a jsou v produktivním věku. I v případě, že v rámci své společenské odpovědnosti projeví zájem o tyto uchazeče o práci, chybí jim často praktická odborná pomoc nad rámec finanční podpory, dané nástroji aktivní politiky zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti). Nástroje politiky zaměstnanosti motivující a podporující obě strany trhu práce jsou již zastaralé a neúčinné.

Ani v současné situaci na trhu práce, kdy je nedostatek zaměstnanců, se nedaří motivovat zaměstnavatele k využití aktuálního pracovního potenciálu OZP.



Povinnost ze zákona zaměstnat nejméně 4 % OZP platí pouze pro zaměstnavatele více než 25 zaměstnanců. Přitom roste podíl firem s méně jak 25 zaměstnanci.

Této oblasti se systematicky nevěnuje ani většina podnikatelských sdružení a svazů. Rovněž odborové organizace mají jen málo informací a nevěnují se odborně tomuto segmentu svých členů. Podobně i organizace sdružující osoby se zdravotním postižením, většinou orientované na určitý typ postižení (tělesných, smyslových, psychických, duševních a podobně) se zaměřují spíše na kompenzaci a pomoc podle typu postižení – logicky zejména na nepracovní oblast života svých členů a dalších zainteresovaných osob.

Cílem této aktivity je podpořit vznik sítě „ambasadorů“ ve všech organizacích sociálních partnerů, kteří budou vybaveni základními informacemi a znalostmi pro posílení zájmu a spolupráce ve prospěch vstupu OZP na trh práce.

Tato síť může spolupracovat nejen s úřadem práce a jeho odborníky, ale i s externími spolupracujícími organizacemi, například s poskytovateli sociálních služeb.

Především se může stát základem pro praktické využití diverzity přístupu společensky odpovědných zaměstnavatelů, pro vytváření a šíření příkladů dobré praxe navenek i uvnitř podniků.

Roli ambasadora může v praxi přijmout zástupce dvou sociálních partnerů: zaměstnavatele nebo odborové organizace, případně i spolupracujícího partnera některé z takových organizací.

Optimální variantou je situace, kdy se ambasadori stanou lidé s osobní zkušeností se zdravotním postižením, kteří jsou aktivní a relativně úspěšní, kteří prošli procesem rehabilitace. Spojení zde získaného „know-how“ s osobní zkušeností je ideální cestou k prolomení bariér, často vyplývajících z neznalosti a obav z neznámého.

Vzhledem k identifikovaným rozdílům ve velikosti, oborovém zaměření, v personálních požadavcích velmi širokého spektra zaměstnavatelů je zvolen základ v podobě široké a univerzálně pojaté osnovy, která zahrnuje všechny aspekty, podmínky a okolnosti potřebné k úspěšnému pochopení podstaty problému.



Z analýzy praktických potřeb však tato pomůcka bude vždy jen základem, vodítkem pro práci ambasadora v konkrétním prostředí firmy, podniku či korporace. Je zřejmé, že jiné budou požadavky u vyspělých společností uplatňujících principy společenské odpovědnosti podnikání a diverzity v personální práci, jiné u malých a středních firem, které nedisponují manažerským a administrativním zázemím pro formální pojetí integrační personalistiky.

Osnova a základní teze jsou doplněny seminárními moduly, umožňujícími praktické seznámení se, trénink řešení konkrétních situací, s nimiž se zaměstnavatel nebo ambasador setkává z různých pohledů, např. z pohledu personalisty, středního manažera, TOP manažera a podobně.



A. Úvodní část

Úvod, podstata problému a cíl

Člověk se zdravotním postižením je „normální“, i lidé bez postižení jsou individuality, často s výraznými odlišnostmi, rozdíly v zaměření svého pracovního potenciálu a kompetencí. Člověk s velmi těžkým postižením může mít vysoký intelekt, mimořádné schopnosti, kde samotné postižení omezuje jejich využití pro práci jen například v komunikaci nebo v pohybu po pracovišti. Naopak existují příklady OZP s postižením psychickým nebo duševním (dokonce i mentálním), kteří jsou užitečnými spolupracovníky, pokud jim přizpůsobíme pracoviště a podmínky, nalezneme vhodnou práci – manuální nebo jinak vhodnou pro takovou situaci.

Ambasador vybavený základním okruhem informací o charakteru postižení, možnostech kompenzace a postupech přizpůsobení pracovišť, může být autentickým rádcem a propagátorem metod a postupů pro obě strany trhu práce – pro zaměstnavatele i pro uchazeče nebo zaměstnance se zdravotním postižením.

Tento manuál nabízí ambasadorovi získat přehled o okruhu informací, případně o zdrojích specifických informací ve složitějších případech. Může tak velmi autenticky pomoci v osvětě, přenosu informací, pomoci personalistům i manažerům v konkrétních případech, být oporou novému zaměstnanci v období adaptace.

Ambasador může prakticky pomoci personalistovi v jednotlivých oblastech jeho práce při náboru vhodného uchazeče, při posouzení vhodnosti místa a zjištění rizik. Může pomoci při nástupu a při zapracování radou i příkladem. Může také hrát roli prostředníka při přípravě a komunikaci s budoucím okruhem nejbližších spolupracovníků nového zaměstnance se zdravotním postižením.



I. Postavení OZP v prostředí ekonomickém a sociokulturním

Používání správné terminologie

Osoby se zdravotním postižením

Mezi osobami s různými vadami je nejpřijatelnější označení „osoby se zdravotním postižením“ nebo „osoby invalidní“ místo pouhého termínu „postižení“. Oba výrazy dávají na první místo „člověka“.

Modernější názory v zahraničí se vyhýbají negativnímu významu označení, používají např. pojmu „osoba se specifickými potřebami“.

Osoby se zvláštními potřebami

Tento pojem se často používá v každodenní konverzaci nebo v publikacích. I používání tohoto pojmu ale z osob se zdravotním postižením dělá velmi zvláštní skupinu outsiderů, jejíž potřeby se nesmírně liší od potřeb jiných skupin obyvatelstva. Toto označení pomíjí skutečnost, že v podstatě každá skupina osob může mít „zvláštní“ potřeby (jen pomyslete na děti, starší občany, muže, ženy, migranty, vegetariány, atd.).

Hendikep

Slovo hendikep se používá již po staletí. Anglická povídka z roku 1504 vypráví o tom, jak brutální válka v království po sobě zanechala velké množství postižených veteránů. Král Jindřich VII tehdy údajně prohlásil žebrání pro zdravotně postižené osoby za legální, čímž z nich udělal ty, kteří žebrají o peníze s čepicí v ruce („caps-in-their-hands“) – z toho pak vzniklo slovo „hand-in-capped“. Docela úsměvná slovní hříčka, nemyslíte?

Jiná, poněkud vážnější etymologie tohoto slova poukazuje na hazardní hru, která se hrála kolem roku 1600 s názvem „hand-in-cap“ (ruka v čepici). Postupem času se název této hry zkrátil na handicap a slovo začalo označovat jakoukoli konkrétní činnost, díky níž byla soutěž spravedlivější. Příklad: Když nemohli být pomalí koně rychlejší, zpomalovali se rychlejší koně přidáváním závaží do sedel, aby měli všichni soutěžící koně rovnocenné šance. A tak byli tito koně „hendikepovaní“.



Odsud pak už bylo jen kousek k tomu, aby se význam tohoto slova přenesl i na „fyzická omezení“, zatímco stále zůstával i sportovním výrazem (jako v golfu).¹

LSHPD: dlouhodobý zdravotní problém nebo zdravotní postižení

Jedním z odborných pojmů, který používá Evropská komise, je LSHPD, zkratka pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav (zákon o důchodovém pojištění), zdravotní problém nebo zdravotní postižení. Zahrnuje všechny osoby, které mají jakékoli „omezení“ svého fyzického, duševního nebo psychického zdraví.

Definice znevýhodnění

Neexistuje žádný ‚zaručeně nejlepší způsob‘, jak znevýhodnění definovat, neboť podléhá vlivu jak osobních vlastností, tak i různých okolních faktorů a bariér. Existují však určitá pravidla chování, která čerpají z důležitých změn paradigmat za poslední desetiletí: orientace na schopnosti osob, na jejich dovednosti a silné stránky, spíše než na jejich omezení a slabosti. To by se však mělo dělat realisticky a pragmaticky, neboť orientace na silné stránky neznamena zdůrazňovat osoby se znevýhodněním, jako by to byli hrdinové.

Z uvedených informací je zřejmé, že vnímání zdravotního postižení se mění, směrem k přístupům založeným na respektování principů diverzity, rovných práv a příležitostí.

V dnešní reálné společnosti převažuje „konzumně-materiální vnímání role práce za mzdu“, typické je pragmatické vnímání zaměstnání jen jako zdroje příjmů potřebných k udržení a zvýšení materiální situace OZP. Tento přístup může působit jako brzda motivace lidí se zdravotním postižením k pracovní integraci. Důvodem je i skutečnost, že rozdíl mezi skromnou jistotou důchodu a dávek a nejistotou výdělku v případě přijetí zaměstnání není ve většině případů velký. Platí to hlavně v případě osob s nízkou kvalifikací a nízkým pracovním potenciálem, kterých je stále většina.

Vliv sociokulturního prostředí

Velká část OZP pochází z problematického sociokulturního prostředí, často ve druhé a další generaci, což komplikuje chování, motivaci a životní postoje, schopnost začlenit se. Často jsou významné stopy ústavní péče, speciální školy,

¹ <http://www.snopes.com/language/offense/handicap.asp>



rodiny, příkladem může být dluhová past, do níž se osoba nebo rodina dostane (nejen) v důsledku zdravotního postižení.

Nelze podceňovat ani vliv přežívajícího populismu a „státního paternalismu“, vědomého nebo podvědomého, který může působit jako brzda integrace, může demotivovat potenciální uchazeče i jejich potenciální zaměstnavatele.

Chybí osvěta a propagace

Podle autorů je v českém prostředí zanedbána osvěta, respektive větší část osvěty směřuje spíše k charitativnímu pojetí integrace OZP než k jejich sociálnímu a pracovnímu začlenění, které je skutečným naplněním principu rovných práv a příležitostí.

Kontrolní otázky:

- a) Myslíte si, že používání správné terminologie je důležité? A proč?*
- a) Jaký je rozdíl mezi občanskou pomocí a solidaritou, založenou na principu charity a prosazováním pomoci na principu rovných práv a příležitostí?*

II. Změna vnímání OZP na trhu práce

Klíčem k překonání těchto a dalších vlivů je správné pochopení žebříčku hodnot – jak dané OZP, tak i potenciálního či daného zaměstnavatele.

Komunikace se zaměstnavateli, zejména ze strany veřejných služeb zaměstnanosti, ale i dalších zprostředkujících článků, například poskytovatelů sociálních služeb, musí odpovídat tržnímu vnímání hodnot. Projevy solidarity a společenské odpovědnosti v prostředí organizace nesmí narušovat konkurenceschopnost zaměstnavatele, především, pokud se (ve většině případů) jedná o podnikatele, kteří jsou vystaveni i v personální oblasti zvyšujícím se nárokům na kvalifikaci, pracovní výkon.

Podceňovanou a nezastupitelnou roli hraje správné využití příkladů praxe, ideálně z prostředí podobného situaci zaměstnavatele, který se rozhoduje k využití pracovního potenciálu osob se zdravotním postižením.



III. Trh práce a OZP, co je a co není zaměstnání

V současném tržním prostředí existují dvě rovnocenné strany trhu práce. Zaměstnanec a zaměstnavatel jsou dva smluvní partneři, podle pracovního práva zcela rovnocenní. Sám fakt, že zákon o zaměstnanosti ukládá solidární povinnosti zaměstnavatelům vůči OZP, nic nemění na smluvní povaze pracovněprávního vztahu ani na nezbytnosti akceptovat smluvní závazky a povinnosti na obou stranách.

Zákon o zaměstnanosti motivuje a podporuje zaměstnavatele, ale zákoník práce neposkytuje žádné ze smluvních stran ochranu ani zvláštní právní statut OZP. Pouze v souladu s Úmluvou práv OZP (OSN) a dalšími dokumenty brání diskriminaci. V praxi je někdy velmi složité najít hranici, kdy se jedná o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení, a kdy jde pouze o neplnění závazků a povinností z pracovní smlouvy. Úspěšní zaměstnavatelé OZP zpravidla začínají prosazování sociálního pilíře CSR právě důsledným prosazováním nediskriminace a diverzity.

Zatímco v případě běžných zaměstnanců lze mluvit o určité „uniformitě“ přístupů a požadavků na zaměstnance, jejich výběr, přijetí a organizaci práce, u OZP, osob se specifickými potřebami je často potřebný individuální přístup v zásadě akceptovaný oběma smluvními stranami pracovního vztahu. Hranice, kdy se jedná o dobrovolně a solidárně respektovaný individuální přístup, a kdy již jde o neplnění povinností k zaměstnavateli, je velmi individuální, podle mnoha vlivů a faktorů, působících na oba partnery – zaměstnance i zaměstnavatele.

OZP v pracovněprávním vztahu musí být vnímána zaměstnavatelem ve výsledku jako „užitečný spolupracovník“, bez ohledu na druh a stupeň postižení, náročnost a kvalifikovanost vykonávané práce. Toto vnímání ovlivňuje nejen míra společenské odpovědnosti zaměstnavatele, ale i přístup samotného zaměstnance, resp. přístup a chování pracovního kolektivu, jehož je součástí.

Zejména v ČR se často setkáme se skrytě nebo otevřeně vyjádřenou otázkou: Co ještě je a co už není trh práce? Toto české specifikum se týká zejména prostředí specifických zaměstnavatelů na tzv. „chráněném“ trhu práce. Pracovně právní vztah je zde často uzavírán s OZP, které objektivně nejsou schopny být „užitečným spolupracovníkem“ v tržně ekonomickém smyslu. Práce je pro ně sociálně terapeuticky nesporně přínosem, ale její přidaná hodnota nestačí ani ke



krytí dotovaných nákladů jejich práce a pracovního místa. Nejedná se tedy o zaměstnání v tržním chápání. V praxi se to projevuje nejen v důsledku zvyšování minimálních mezd a tlakem na plošné zvyšování dotací státu, ale i narušením vztahů na pracovišti, kde většina spolupracovníků musí nahrazovat chybějící výkon takového „zaměstnance“.

Problém je ještě prohlubován růstem minimální mzdy, na kterou mají tito zaměstnanci nárok podle principu rovných práv a příležitostí. Sociálně terapeutická dílna v režimu sociální služby je svým charakterem velmi vzdálena prostředí skutečného trhu práce, chybí zde nástroj „tranzitního“ typu, propojující sociální službu a trh práce, nemluvě o negativním dopadu na růst veřejných financí (na sociální služby i na podporu chráněného trhu práce).

Kontrolní otázky:

- a) *Může být každá osoba se zdravotním postižením zaměstnána, vstoupit na trh práce?*
- b) *Jak vnímáte „chráněnou práci“ – bez práv a povinností dle zákoníku práce a čím se liší od zaměstnání na volném nebo na podporovaném (nesprávně „chráněném“) trhu práce? Je dostatek takových „pracovních“ příležitostí?*

IV. Kolik je OZP na trhu práce, a kolik jich stojí mimo tento trh, aneb co ne/víme

Trh práce je tvořen nabídkou a poptávkou. O nabídce a zdrojích pracovní síly osob se zdravotním postižením v produktivním věku máme jen dílčí informace.

Zajímavé je, že počet OZP a jejich struktura nejsou v ČR dlouhodobě sledovány v jednotném systému dat. **Co je jisté, že jsou sledovány v různých systémech:**

- počet a struktura OZP v evidenci Úřadu práce ČR, délka jejich nezaměstnanosti (asi 40 tis. osob),
- počet a struktura přiznaných ID a statutu OZZ (ČSSZ),
- počet zaměstnaných OZP u zaměstnavatelů na tzv. „chráněném“ trhu práce (cca 56 tis. osob),
- počet OZP zaměstnaných na volném trhu práce (ale jen u organizací nad 25 zaměstnanců, není sečteno z ročního hlášení),



- počet OZP, na které uplatnili zaměstnavatelé odpočet daně z příjmu (pouze zaměstnavatelé vykazující zisk, s údaji se dále nepracuje).

Ostatní odhadované údaje, statisticky nesledováno:

- celkový počet OZP v produktivním věku v ČR (jen výběrová šetření a odhady),
- počet OZP zaměstnaných mimo ZP50%+ a živnostníků (do 25 zaměstnanců),
- celkový počet absolventů škol se statutem OZP (např. poslední ročník a rok po studiu),
- celkový počet OZP neevidovaných ÚP (z různých důvodů),
- počet poptávaných pracovních míst pro OZP (ÚP ČR); byla zrušena zákonná povinnost, v reálu lze předpokládat, že jde jen o zlomek skutečně nabízených pracovních příležitostí.

V ČR je více než 413 tisíc osob v kategorii invalidní důchodce, tedy osob s uznanou invaliditou v I., II. či III. stupni, které splnily podmínky pro vyplácení invalidního důchodu. Přesněji k 31. 12. 2018 se jednalo o 413 569 osob (I. + II. st. 239 746 osob a III. st 173 823 osob)². Počet lidí s vymezenou invaliditou je vyšší než počet invalidních důchodců, neboť jsou mezi námi občané, kteří splnili podmínky pro vymezení invalidity, ale nespĺnili podmínky pro výplatu invalidního důchodu. Přesná velikost této CS není v běžně dostupných statistických informacích ČSSZ k dispozici. Dále se váží k této lidé se statutem „osoba zdravotně znevýhodněná“ (dále „OZZ“). U těchto lidí došlo k poklesu pracovní schopnosti, ale o méně než 35 %, tedy dolní hranici pro stanovení podmínky pro invaliditu I. stupně. Tito lidé mají objektivně přiznanu bariéru při uplatnění na trhu práce z hlediska zdravotního stavu, mohou získat práci na chráněném trhu práce, popř. pomoci zaměstnavateli plnit zákonný povinný podíl při zaměstnávání OZP, ale nemají nárok na výplatu invalidního důchodu. Přesná velikost této CS (aktuální počet OZZ v ČR) není v běžně dostupných statistických informacích ČSSZ k dispozici. Dostupné informace jsou např., že v ČR bylo evidováno na ÚP ČR 5 586 lidí se statutem OZZ (k 30. 9. 2017)³ nebo že v roce

²<https://www.cssz.cz/documents/20143/99587/Statistic%C3%A1%20ro%C4%8Denka%20z%20oblasti%20d%C5%AFchodov%C3%A9ho%20poji%C5%A1t%C4%Bn%C3%AD%20za%20rok%202018.pdf/6ac9652b-93c3-357a-4c86-aeb41068c54f>

³ <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>



2016 bylo v rámci ČR jednotlivými OSSZ kladně vyřízeno 5 977 žádostí o status OZZ.⁴

Studie MPSV z r. 2011 uvádí, že zaměstnaných OZP je cca 115 tis. OZP (23 %). Dále studie uvádí ve shrnutí, že zhruba na 1/3 zaměstnaných OZP získává zaměstnavatel dotaci (myšleno zaměstnavatel na chráněném trhu práce). Práci aktivně hledá cca 40 tis. OZP (8 %).

Většinou se jedná o OZZ, I. či II. stupně invalidity (minimum z III. stupně). Dalších cca 93 tis. OZP v minulosti práci hledalo, ale nyní již rezignovalo. (Lze ovšem očekávat, že v případě dobré pracovní nabídky by část lidí z této skupiny byla ochotna práci přijmout.)⁵

Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) Českého statistického úřadu⁶ z roku 2016 uvádí na vyžádání shrnující informaci o struktuře osob se zdravotním postižením v ČR: počet OZP v produktivním věku je 470 tis.; zaměstnaných OZP 103,6 tis. (z toho 35,4 tis. na chráněném trhu a na volném trhu 68,2 tis.); počet OZP v evidenci ÚP ČR 46 tis.

Z uvedeného vyplývá, že přibližně 320 tis. osob se zdravotním postižením v produktivním věku není zahrnuta ani v zaměstnanosti (na trhu práce), ani v evidenci Úřadu práce ČR. Lze předpokládat, že tato disproporce má dva důvody:

- 1) Z velké části se pravděpodobně bude jednat o strukturu invalidních důchodců, kdy cca polovina je ve III. stupni invalidity. Velká část osob invalidních ve III. stupni tedy z objektivních či subjektivních příčin nepracuje ani práci nehledá.
- 2) Dále lze předpokládat, že ve skutečnosti se na trhu práce pohybuje více osob se zdravotním postižením, než uvedených 103,6 tis. Zaměstnanci mohou mít obavu ze ztráty zaměstnání či diskriminace při pracovním pohovoru a svoji invaliditu zaměstnavatelům nepřiznají.

Několik rámcových statistických čísel chce ukázat velikost primární působení ambassadorů zaměstnávání OZP. Mimo trh práce stojí aktuálně zřejmě cca 365 tisíc OZP, z toho min. jedna třetina budou lidé s I. a II. st. ID. Mnoho lidí z CS

⁴ http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/934829E6-BD87-4488-A80A-A7FF6844DEC8/0/Zprava_o_cinnosti_2016_v3.pdf

⁵ Postavení a strategie OZP na trhu práce, VÚPSV, v.v.i. Praha; 2011, str. 43; [info zde](#)

⁶ https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil



jsou mimo ÚP ČR, resp. TP a rádi by se za určitých podmínek na TP zařadili. Být v evidenci ÚP ČR pro mnohé po roce evidence neskýtá výhody – sociální pojištění již není ÚP ČR (státem) u I. a II. st. hrazeno a zdravotní pojištění hradí za OZP vždy stát (výjimkou jsou ti, kteří mají vymezenou invaliditu v I., II. st., ale nemají nárok na invalidní důchod⁷, v té situaci nemají nárok ani na hrazení zdravotního pojištění od státu). OZP mimo evidenci ÚP ČR i mimo TP jsou často ale uživatelé některých sociálních služeb. Tudy vede cesta k jejich možné aktivizaci i počátek cesty při aktivizaci pro TP využít nástrojů ÚP ČR, např. PR, neboť žadatel o PR nemusí být v evidenci ÚP ČR. V praxi se budete setkávat často i s tím, že počet reálných UoZ se III. st ID je větší než je evidovaných na ÚP ČR.

Ke zmíněné CS je nutné připočítat ještě jednu důležitou skupinu lidí v ČR, a to jsou lidé v dočasné pracovní neschopnosti (DPN). V ČR je každoročně déle jak půl roku v DPN přes 60 tisíc lidí⁸.

U těchto lidí lze předpokládat, že u nemalé části z nich bude mít změna zdravotního stavu vliv na jejich pracovní schopnost a následně na jejich pracovní zařazení. Vzniká tím situace, kdy je velmi užitečné, aby došlo k navázání kontaktu s tímto člověkem včas a jeho situaci vzhledem k jeho budoucímu pracovnímu uplatnění zkonultovat a nabídnout mu možné včasné intervence. PR nabízí v tomto směru velmi dobré možnosti. Jedná se o CS lidí ohrožených získáním statusu OZP. Motivační úroveň pro cílené kroky vedoucí k návratu zpět do života je v tomto období zpravidla stále ještě velká a je užitečné ji využít. Této možnosti se bohužel dlouhodobě v agendě PR nevyužívá. **Problémem je, jak navázat s těmito lidmi osobní kontakt. Lidé v DPN nejsou evidováni na ÚP ČR** a i přesto, že by poradenská schůzka s poradcem OZP a z ní plynoucí případně i účast v PR mohla být u mnohých velmi užitečná, vzájemné „systémové propojení“ aktuálně není nastaveno. Lidé, kteří jsou v DPN delší dobu (zpravidla déle než půl roku), a jejich změněný zdravotní stav bude mít velmi pravděpodobný vliv na jejich budoucí pracovní zařazení, o možnosti konzultovat svou situaci s poradcem OZP na ÚP ČR zpravidla neví. Tuto informaci mohou primárně obdržet od svého ošetřujícího lékaře, kterým jim také musí vydat doporučení k PR, pokud o PR v DPN žádají. V této problematice je před námi ještě hodně práce. I vy jako ambasadoři zaměstnávání OZP můžete v budoucnu svou činností toto

⁷ Nemají dostatek odpracovaných let

⁸http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/2ADA5C18-CE57-4CC3-A6E1-CE4AEE12E227/0/EPN_13_civrtleti_2017_pritvr.pdf



„systémové propojování“ pozitivně ovlivnit. Ke zvážení je vtažení do této spolupráce, pokud máte v regionu, také rehabilitační ústavy (oficiálně jich je k r. 2016 v ČR 6) a ostatní odborné léčebné ústavy pro dospělé (15 v ČR k r. 2016).

Tabulka č. 1 Rámcový přehled četnosti cílové skupiny

Počet OZP v produktivním věku (OZP – ID, OZZ, bez ID)	470 tis. (I. + II. st. cca 240 tis. a III. st 190 tis.)
Zaměstnaných OZP	103,6 tis. (CHTP 35,4 tis.; OTP 68,2, tis.)
Počet OZP v evidenci ÚP ČR	46 tis.
Počet OZP mimo TP	367 tis.
Počet OZP mimo TP a mimo ÚP ČR	320 tis.
V DPN déle jak 6 měsíců	60 tis.

Zdroj.: <http://www.uzis.cz/publikace/zdravotnicka-rocenka-ceske-republiky-2016> (přehled na str. 104)

Ke zmíněné CS je nutné připočítat ještě jednu důležitou skupinu lidí v ČR, a to jsou lidé v dočasné pracovní neschopnosti (DPN). V ČR je každoročně déle jak půl roku v DPN přes 60 tisíc lidí⁹.

U těchto lidí lze předpokládat, že u nemalé části z nich bude mít změna zdravotního stavu vliv na jejich pracovní schopnost.

Z uvedeného výčtu vyplývá, že veřejné služby zaměstnanosti, tedy síť ÚP ČR, pracuje pouze s údaji, které získává a vyhodnocuje z vlastní evidence, pro odhady potenciálu využitelné pracovní síly z okruhu OZP a pro nastavení kapacit a případné návrhy nových nástrojů vychází z dalších nezávislých systémů (ČSSZ) a nepravidelných statistických dat (ČSÚ).

Tento stav umožňuje velmi obtížně určovat očekávaný vývoj tohoto segmentu trhu práce a potřeby nástrojů a opatření (legislativních i exekutivních), zejména jejich finanční dopady a přínosy.

Otázka: „Kolik je OZP s potenciálem vstupu na skutečný trh práce (a kde jsou)?“ tak zůstává i v dnešním moderním digitální prostředí nezodpovězena.

⁹https://www.cssz.cz/documents/20143/99479/EPN_3_ctvrtleti_2017_pritvr.pdf



Kontrolní otázky:

- a) *Proč je tak důležité vědět, kolik je mezi námi OZP a jaký mají pracovní potenciál?*
- b) *Víte z osobní zkušenosti o lidech se zdravotním postižením, kteří mohou, ale nechtějí pracovat? Znáte jejich důvody? Použijte je!*

V. Rovná práva a příležitosti, teorie a skutečnost

Ač nás od přechodu z prostředí centrálně řízené ekonomiky a „paternalismu“ státu dělí 30 let a dvě generace, u části veřejnosti (nejen laické) stále přežívají deformované pohledy na roli a „úděl“ OZP ve společnosti. U mladší generace je typický spíše nedostatek informací, přímých zkušeností; ovlivněný na jedné straně individualismem, na druhé straně zjednodušenými pohledy médií.

Prosazování společenské odpovědnosti a jejího sociálního pilíře v prostředí trhu práce v kombinaci s důsledným dodržováním rovnováhy rovných práv, závazků a povinností obou stran trhu práce je cestou, která vede k cíli. Pochopení a dobrovolné přijetí principů společenské odpovědnosti a pravidel diverzity je cestou možná delší, ale správnou a především efektivnější.

Jako kontroverzní se v tomto smyslu ukazují opatření založená na „regulaci rovných práv a tržních pravidel“. Zatímco ochrana OZP na trhu práce (ze zákoníku práce) zanikla již v roce 2006, například cenové zvýhodnění veřejných zakázek dodavatelů z okruhu zaměstnavatelů více než 50 % OZP bylo zrušeno již v roce 2016, problémy způsobuje zrušení výjimek z nároku na minimální mzdu a zaručené mzdové tarify od roku 2017.

Zatímco v případě zaměstnání OZP, kteří disponují dostatečným pracovním potenciálem a pracovním výkonem nevzniká problém, u osob s nízkým „zbytkovým“ potenciálem staví zaměstnavatele před těžké rozhodnutí, zda chybějící výkon pokryjí solidárně formou mezd nepodložených produktivitou práce.

VI. Druhy a typy postižení

Na uplatnění OZP na trhu práce má velký vliv jejich zdravotní stav, který se dá klasifikovat druhem postižení, stupněm postižení nebo komplikacemi při pracovní činnosti, které jsou s nemocí spojené nebo vyvolané. Nezanedbatelný



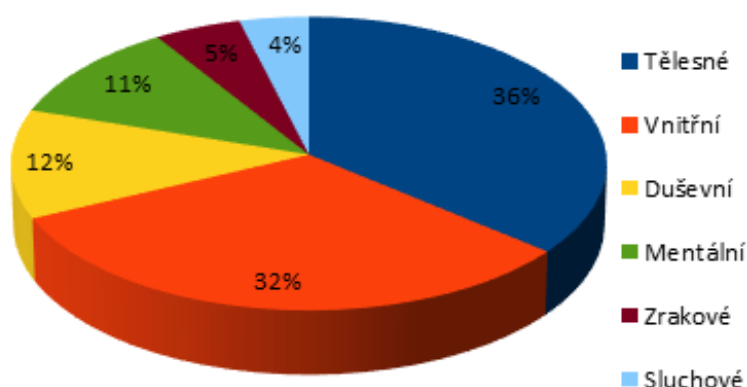
vliv má i vnímání hodnoty práce a osobní zázemí. V praxi se zpravidla jedná o kombinaci s dalšími faktory.

Druhy postižení a jejich příčina

Nejčastějšími typy zdravotního postižení jsou u OZP tělesné a vnitřní postižení. Vnitřní postižení vznikají především následkem dlouhodobých civilizačních onemocnění (onkologická, respirační, kardiovaskulární, onemocnění zažívací soustavy, kostí a svalů a další).

U tělesně postižených jde zejména o vady pohybového a nosného ústrojí (tj. páteře, kostí, kloubů, šlach, svalů, cévního zásobení), ale i poškození nebo poruchy nervového ústrojí. Dvě třetiny postižení pohybového aparátu vznikly v důsledku úrazů.

Graf č. 1 Rozložení druhů postižení (2011) MPSV ČR



Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>

V současné době dochází ve společnosti nejen k rychlým změnám na pracovním trhu, ale i k zásadním změnám v rozložení zdravotních postižení u osob v produktivním věku. Ke stávajícímu nejčetnějšímu tělesnému postižení stále více narůstá podíl vnitřního postižení.

Toto postižení není na první pohled viditelné a často vzniklo jako následek civilizačních onemocnění. Zaměstnavatelé musí při přizpůsobení a práce pro takové typy postižení nejen odstranit technické i komunikační bariéry, ale navíc i nastavit individuální režim práce, pracovní tempo i přestávky. Což je u rostoucího podílu pracovních pozic (např. montážní práce v průmyslu) jinak velmi vhodných pro OZP stále obtížnější. Zásadní je i samotné osobní zázemí,



povaha, vlastnosti i kvalifikace OZP, stejně tak jako jejich chuť se realizovat v práci i ve společnosti.

V posledních letech výrazně roste podíl onemocnění psychických a duševních, je to zřejmě dáno civilizačními faktory, praxe ukazuje, že integrace OZP s těmito typy postižení v kombinaci s růstem nároků moderního trhu práce vyžaduje velmi individuální a specifické přístupy, je a bude velkým problémem.

V roce 2019 bude zveřejněn výsledek statistického šetření ČSÚ prováděného v roce 2018, které velmi pravděpodobně prokáže tento trend a přinese další zajímavá data. Bohužel k datu odeslání studie nebyly výsledky dosud zveřejněny, proto je autoři nemohou citovat.

Prostředí, v němž OZP hledají práci

Podle dostupných studií 70–80 % OZP žije nebo pochází z problematického sociokulturního prostředí (v důsledku sociálního vyloučení, oslabení, ale i z problematických rodin, zatížených dluhy nebo v nízkopříjmovém pásmu, nese „stopy“ ústavní péče a dalších vlivů ztěžujících jejich přirozené začlenění. I po 30 letech od změny systému přežívá „státní paternalismus“ (stát vždy pomůže, o invalidy se musí postarat). Všechny tyto faktory mohou mít silný demotivační účinek, zesílený nedořešeným systémem koordinace rehabilitace, který vede OZP „od nemoci k důchodu“, není vždy schopen včasné aktivizace a lidé po 12-24 měsících pasivity jen těžko hledají motivaci k návratu do práce a společnosti. Autoři jsou přesvědčeni, že obsah pojmů rovná práva a příležitosti OZP, sociální začleňování, společenská odpovědnost podnikání, sociální integrační podnikání stojí na ideologickém základě, pořadí hodnot, obsaženém v mezinárodních i národních dokumentech, programech a iniciativách.

Ty však v ČR často tvoří „elita“ OZP s podporou teoretiků centrálních institucí, v zásadě správného směru, ale často velmi vzdálených od denní reality.

Trh práce, to je realita, kde 90 % motivů chování zaměstnavatelů i zaměstnanců je ekonomických a tvrdě pragmatických.

Neaktivní OZP v produktivním věku se mohou stát významným zdrojem pracovních sil (platí dvojnásob v době vzniku tohoto materiálu), pokud by fungoval efektivní a včasný systém rehabilitace a aktivace k práci.



Jednou z rolí ambasadora je vycházet z reality, podložené osobními zkušenostmi.

Trh práce a aktuální (využitelný) pracovní potenciál OZP

Zásadní rozdíl u většiny OZP oproti ostatním typům znevýhodnění pro trh práce je **trvalý charakter** tohoto stavu. V drtivé většině jsou důsledky dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu doživotní, zpravidla s progresí ke zhoršení, ani dokonalými technickými prostředky je nelze plně kompenzovat. Lze však hledat optimální pracovní uplatnění, v němž důsledky postižení nebudou mít zásadní vliv.

Do hry vstupují SPECIFICKÉ PODMÍNKY a POTŘEBY – ty je nutno posuzovat přísně individuálně, někdy mohou být marginální, pro zaměstnavatele snadno splnitelné, někdy ale i velmi náročné na jejich identifikaci a eliminaci.

Markantním příkladem může být systém několika velkých českých společností, který již tradičně dokáže „zachytit“ zhoršení zdravotního stavu stávajícího zaměstnance, případně již jeho DNZS. Systém dokáže postupně najít pro takového zaměstnance přiměřené uplatnění, připravit jej a zapracovat do vhodné pozice.

PRVNÍ PROBLÉM: Při jejich využití lze dosáhnout ROVNOVÁHY – zajistit přiměřený přístup k příležitostem za přiměřených podmínek a s přiměřenou odměnou za práci, jejíž mnohdy nižší kvalifikační úroveň nebo výkon jsou zpravidla kompenzovány invalidním důchodem.

DRUHÝ PROBLÉM: podmínky a potřeby OZP podmiňující vstup do zaměstnání často leží mimo vlastní zaměstnání a mimo pracoviště (nejsou ovlivnitelné v působnosti samotných nástrojů politiky zaměstnanosti).

TŘETÍ PROBLÉM: určitá část osob se zdravotním postižením často ztrácí původní kvalifikaci a pracovní kompetence, případně jimi ani dříve nedisponovala. Jsou tedy schopny vykonávat jen nekvalifikované typy prací, pokud jim to jejich aktuální pracovní potenciál dovoluje. Systém „přeprogramování“ kvalifikace je zatím nepružný a administrativně komplikovaný, je to ovlivněno především nedostatečnou koordinací rehabilitace.



Kontrolní otázky:

- a) Je zdravotní postižení (trvale nepříznivý zdravotní stav) jedinou příčinou znevýhodnění na trhu práce?*
- b) Jaké mohou být specifické potřeby, podmínky a překážky bránící OZP přijmout zaměstnání? Jaké máte zkušenosti – osobní nebo z vašeho okolí? Použijte jich pro přesvědčování!*

Právní prostředí a nástroje

Vycházíme-li z jednotlivých fází rehabilitace, jak na sebe logicky navazují, je možné stručně charakterizovat právní prostředí a hledat ta opatření, která nepřímo nebo přímo ovlivňují šance pracovního uplatnění OZP.

V období léčebné rehabilitace (nemoc, úraz) upravují platné právní předpisy jen nároky a postupy spojené s léčením a kompenzací následků, bez přímé souvislosti s možností budoucího pracovního uplatnění. Zdravotnické předpisy, postupy ani kapacita zdravotnických zařízení neumožňují věnovat se této stránce myšlení a očekávání pacienta. Ani většina rehabilitačních klinik a ústavů nemá možnost zabývat se budoucím pracovním uplatněním pacienta.

Složitá je situace u osob s vrozeným postižením nebo získaným v době školy. Nejen inkluzivní vzdělávání, ale i vyšší úroveň škol až po školy vysoké nemá motivaci připravovat žáky na vstup do práce. Speciální podpůrná centra většiny vysokých škol podporují studenty se specifickými potřebami, ale jejich cílem je prakticky jen dokončení studia, aktivity na podporu nalezení vhodného zaměstnání jsou spíše jednorázové a výjimečné.

Jen část OZP po skončení léčení nebo zdravotní rehabilitace (či školy) využívá sociální služby, poskytované převážně neziskovými organizacemi a hrazené z rozpočtu krajů, klienty pobytových služeb jsou spíše OZP bez reálného pracovního potenciálu. Kromě okrajové role sociální rehabilitace a několika desítek sociálně terapeutických dílen nejsou sociální služby příliš orientované na přípravu svých klientů skutečné zaměstnání – především na volném trhu práce. V posledních letech dochází podpoře prostupnosti sociálních služeb a pracovní rehabilitace (s úřady práce), projevují se první výsledky.



K praktickému naplnění principů rovných práv a příležitostí (obsažených především v zákoníku práce a dalších dokumentech) tak dochází jen postupně.

Česká republika disponuje standardními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, podobnými, jako v zahraničí. Jejich slabou stránkou je nepropojení s ostatními články rehabilitace v každodenním životě, jejich pomalá aplikace ovlivněná mnoha překážkami – administrativními, příkladem může být povinnost výběrových řízení na dodavatele externích služeb. Klíčovou se ukazuje být slabá motivace, obě strany trhu práce vnímají mnoho překážek a hrozeb, příkladem může být zákon o důchodovém zabezpečení, který dává invalidní důchod do příčinné souvislosti s výdělečnou činností posuzované osoby.

Samostatnou kapitolou je motivační účinek často protichůdně působících právních předpisů a jejich využívání v praxi.

Stále častěji se objevují názory, že systém dávek a sociálních služeb nepůsobí v synergii s aktivní politikou zaměstnanosti, v zásadě systém rehabilitace stabilizuje klienta v „bezpečné“ sociální síti, pracovní rehabilitace nenavazuje na předchozí fáze rehabilitace.

Část osob s využitelným pracovním potenciálem se pak obává ztráty „zaručených“, byť skromných, jistot, pokud vstoupí do zaměstnání.

V této souvislosti je nutné upozornit, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a další nástroje podpory podléhají nařízení Evropské komise 651/EC/2014, které poměrně přísně vymezuje blokové výjimky z tzv. pravidla „de minimis“. Veškerá podpora zaměstnavatelům, která nespadá do blokové výjimky, je omezena částkou 200 000 EUR mna období 3 let klouzavým způsobem.

Ve vztahu k pracovnímu uplatnění OZP jsou aktuální články upravující vzdělávání, nábor, adaptaci a přizpůsobení pracovních podmínek těchto osob.

Text příslušných článků nařízení Evropské komise je v příloze č. 1.

VII. Nástroje na podporu zaměstnávání OZP na volném i chráněném trhu práce

V následujícím přehledu je okruh nejdůležitějších nástrojů a opatření, která souvisejí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.



Tabulka č. 2 Nástroje na podporu zaměstnávání OZP na volném i chráněném trhu práce

Nástroje	Právní forma nástroje	Využití v praxi ÚP ČR	Problém, řešení z pozice ÚP ČR
Obecné nástroje			
Antidiskriminační přístup v duchu Úmluvy práv OZP (OSN, Národní plán integrace OZP)	Zákoník práce, § 16 a 17 s odkazem na zákon č. 198/2009 Sb. zajišťujícím rovný přístup a práva osobám se ZP. Zrušení § 4 Nařízení vlády ČR k minimální mzdě od 1.1.2013	Vliv na společenské postavení OZP. Změna myšlení většinové společnosti. Podpora přístupu ke vzdělání, informacím a službám. Překonání předsudků a mentálních bariér na straně většiny.	Deklarativní charakter, obtížná vymahatelnost práva, identifikace porušení pravidel. Ke změně dochází v reálném prostředí velmi pomalu. Nutná osvěta a propagace nejen ÚP, ale i z odborných i všeobecně orientovaných médií.
Pracovně-právní ochrana OZP	V zásadě neexistuje odlišný postup u OZP, prvky ochrany byly postupně ze zákoníku práce odstraněny	Uspadnění přístupu OZP na trh práce, eliminace obav zaměstnavatelů z důsledků možného budoucího ukončení pracovního poměru	Zvyšuje obavy zaměstnaných OZP ze zneužití v mezních případech, nutná osvěta v první linii (ÚP) i preventivně.
Klasifikace stupně postižení OZP pro trh práce a podnikání	Zákon č. 155/95 Sb., o sociálním zabezpečení, Vyhláška MPSV ČR č. 359/2010 Sb. - přinesla hlavně zpřísnění kritérií. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 67), novela platná od 1.1.2015.	Relativně stabilní univerzální systém posudkové služby v působnosti ČSSZ, rozhodnutí využíváno pro více účelů (důchodové účely i pro podporu zaměstnávání). ÚP využívá pouze pasivně – z rozhodnutí ČSSZ nelze zpravidla určit zaměření APZ.	Nevyhovuje požadavkům začleňování OZP na trh práce, posouzení hlavní diagnózy a ztráty funkčních schopností neřeší podstatu znevýhodnění dané osoby v podmínkách, v nichž se nachází (např. věk, kvalifikace, sociální prostředí a osobnost člověka).
Specifické nástroje a povinnosti pro otevřený trh práce			
Ohlašovací povinnost volných pracovních míst pro OZP u zaměstnavatelů	§ 80 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Povinnost zrušena k 1.1.2012, pouze nutno vést evidenci.	Zájem zaměstnavatelů je ponechán na dobrovolném rozhodnutí.	Chybí data pro monitoring a statistiku na národní a regionální úrovni, zejména u malých a středních podniků.



Nástroje	Právní forma nástroje	Využití v praxi ÚP ČR	Problém, řešení z pozice ÚP ČR
Sleva na dani z příjmu (18/60tis/rok) za zaměstnanou osobu se ZP (vyšší sazba u TZP)	§ 35 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu právnických osob	Jediný jednoznačný a plošně účinný stabilní nástroj pozitivní motivace zaměstnavatelů – úspěšných podnikatelů vykazujících zisk – mimo působnost ÚP.	Účinnost klesá s vyměřovacím základem daně, zastaralé a nevalorizované sazby slev z roku 2000 ztrácejí motivační účinnost (zejména nižší sazba 18 tis. Kč / rok/ 1 OZP). Podmínkou účinnosti je dosažení zisku.
Povinný podíl zaměstnaných osob se ZP (zaměstnavatel s více jak 25 zaměstnanci)	§ 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších novel. Alternativy plnění. Limity pro využití náhradního plnění (tedy počet zaměstnanců dodavatele a 28násobek průměrné mzdy ČR za každou OZP.	Motivuje zaměstnavatele 25 a více OZP k přímému zaměstnání OZP podílem 4 %. Za neplnění je zákonem uložen odvod do SR. Alternativou je odběr produkce zaměstnavatelů více než 50 % OZP v režimu tzv. náhradního plnění. ÚP ČR do systému aktivně nevstupuje.	Týká se pouze zaměstnavatelů nad 25 zaměstnanců. Postrádá pozitivní složku motivace.
Příspěvek na zřízení pracovního místa OZP	§ 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	Možnost získat finanční příspěvek na úpravy pracoviště, vymezeného dle § 75, na které bude dle § 76 přijata OZP.	Administrativa spojená s doložením účelu a výše příspěvku. Závazek udržení vymezeného pracovního místa nejméně po dobu 3 let.
Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa obsazeného OZP	§ 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	Možnost získat finanční příspěvek až do výše 48 000 Kč ročně na provoz vyčleněného pracovního místa obsazeného OZP.	Administrativní nároky, nutnost žádat úřad práce, pozitivní je záruka dlouhodobé podpory v případě splnění podmínek.
Rekvalifikace, tvorba společensky účelného pracovního místa a další nástroje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti	§ 108 a následující zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	Nástroje využitelné plošně, tj. i pro osoby se ZP. Nevylučují se s uplatněním ostatních nástrojů.	Nositeli jsou převážně specializované organizace, nespolupracující přímo s trhem práce a nenavazují na jeho potřeby – s nositeli pracovních míst OZP. Akreditace MŠMT, výběrová řízení ÚP ČR apod. Využitelné individuálně podle podmínek.



Nástroje	Právní forma nástroje	Využití v praxi ÚP ČR	Problém, řešení z pozice ÚP ČR
Pracovní rehabilitace	Individuální plán pracovní rehabilitace OZP dle § 69 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	Moderní nástroj respektující individuální potřeby a požadavky UoZ nebo klienta, pokud je procesem cíleným <u>ke konkrétní pracovní pozici nebo poptávané profesi.</u> Nástroj využitelný nejen ve spojitosti s většinou ostatních nástrojů APZ, ale i se sociálními službami.	Prostředek není napojen na ostatní systémy (koordinované) rehabilitace a na konkrétní vhodná pracovní místa. Prostředí (OZP, firmy) není zatím připraveno zapojit se masivněji, chybí akvizice pracovních míst ze strany Úřadu práce či nositele PR. Administrativní bariéry. V případě adresnosti využitelné a účinné.
Regionální a individuální projekty a granty OPLZZ ESF (EU)	Časově omezené projekty s regionální působností zpravidla Úřadu práce ČR	Mohou reflektovat regionální potřeby trhu práce a poměrně významně působit na zaměstnávání ZP.	Složitá administrativa, problematická udržitelnost po skončení podpory EU
Specifické nástroje pro chráněný trh práce (více než 50 % OZP z počtu zaměstnanců organizace)			
Zákonný příspěvek na zaměstnávání OZP pro zaměstnavatele uznané Úřadem práce ČR jako zaměstnavatele více než 50 % OZP	§ 78a zákona č. 435/2004 Sb. (pro zaměstnavatele nad 50 % zaměstnanců uznané ÚP ČR jako zaměstnavatele více než 50 % OZP	Předem daná podmíněně nároková a dlouhodobá hmotná podpora pracovních míst za předem daných podmínek.	Rostoucí administrativní nároky, nutnost čtvrtletně žádat, příspěvek není od roku 2008 ze zákona automaticky valorizován.
Možnost vyhrazení veřejných zakázek pouze pro uznané zaměstnavatele více než 50 % OZP	§ 38 odst.1 a 2 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, doplňková kvalifikační kritéria dle § 37 odst.1 písm. d)	Vyhrazení pro okruh zaměstnavatelů více než 50 % OZP, prokázány potvrzením ÚP (dohoda o uznání).	Zadavatel obtížně zjišťuje informace o okruhu potenciálních uchazečů, chybí transparentní seznam uznaných ZZP a informace o jejich nabídce a referencích
Náhradní plnění – zvýhodnění dodávek a zakázek od ZZP	§ 81 zákona č. 435/2004 Sb. a vyhláška MPSV ČR č. 518/2004 Sb. a systém el. evidence NP	Motivuje odběratele na volném trhu k zájmu o produkci zaměstnavatelů více než 50 % OZP.	Spekulativní využívání tzv. „přefakturace“ náhradního plnění s minimálním vlivem na zaměstnanost OZP

Kontrolní otázky:

a) Je okruh právních předpisů v ČR dostatečný? Je efektivní, účinný v praxi?



b) *Je příčina současného stavu v obsahu platných zákonů a vyhlášek, nebo je podle vás problém spíš ve způsobu, jakým jsou v praxi využívány? Znáte příklady z praxe, máte osobní zkušenosti? Neváhejte a použijte jich!*

VIII. Předpoklady pro skutečnou reformu systému v ČR

Z konzultací v rámci pracovních skupin se zastoupením sociálních partnerů, které se v různých formátech a složeních uskutečňují již od posledních zásadnějších změn v roce 2012, lze identifikovat zásadní okruh změn, které jedině mohou být základem skutečné systémové změn. Jejich přehled najdete v příloze č. 2.

Jednání stále pokračují, i když reforma systému podpory pracovního uplatnění OZP není prioritou této, ani předchozích dvou vlád a vedení MPSV ČR.

Z přehledu je zřejmé, že český právní systém podpory zasluhuje systémovou změnu.

IX. Zkušenosti a trendy v zahraničí

Shodují se základní přístupy, založené na koordinovanosti a komplexnosti.

Zahraniční zkušenosti a principy, z nichž vycházejí úspěšná řešení

Zkušenosti ze zahraničí ukazují, že nejpodstatnějšími prvky účinného systému podpory zaměstnávání zdravotně postižených osob jsou:

- včasná aktivizace zdravotně postižených osob, a to podle zásady „raději rehabilitace než důchod“;
- podpora odborného vzdělávání a získávání kvalifikace jako hlavního nástroje dlouhodobé pracovní integrace;
- důraz na individuální přístup, všestranné poradenství, analýzu individuální situace, doprovázení při hledání zaměstnání, eventuálně dohled v úvodní etapě zaměstnání, pomoc při řešení problémů na pracovišti; značný význam mají opatření, v rámci kterých se mohou osoby se zdravotním postižením seznámit s pracovním prostředím, s určitým povoláním, prakticky si ověřit své schopnosti, vyzkoušet si práci apod.;
- poskytování poradenství a doprovázení zaměstnavatelům při řešení konkrétní situace v jejich podniku, pokud jde o možnosti podpor,



technické pomoci, úpravy pracoviště apod., pomoc při řešení eventuálních problémů na pracovišti;

- pomoc „na míru“ (odklon od automatického poskytování příspěvků a služeb všem subjektům, jež splní určitá kritéria k individuálnímu posouzení nároku a potřeb);
- výrazné upřednostňování podpory na otevřeném trhu práce, „chráněná práce“ je určena pro osoby, které se nemohou – trvale nebo přechodně – uplatnit na otevřeném trhu práce, zaměstnání OZP formou „chráněného zaměstnání“ se často neřídí zákoníkem práce a zahrnují většinou i sociální aspekt a podporu;
- cílená senzibilizace a získávání zaměstnavatelů pro zaměstnávání postižených osob pomocí informačních systémů a šířením příkladů dobré praxe;
- podpora přechodu z chráněného prostředí na otevřený trh práce;
- větší osvěta a zviditelňování dané problematiky ve společnosti – za účelem zvyšování celkového povědomí o možnostech a přínosech zaměstnávání osob se zdravotním postižením a k odstraňování eventuálních obav a předsudků vůči zapojování osob se zdravotním postižením do běžného pracovního prostředí;
- koordinovaná spolupráce vlády, sociálních a zainteresovaných partnerů z oblasti ekonomiky, odborů, zaměstnavatelů, nositelů rehabilitace, sdružení osob se zdravotním postižením v otázce uplatnění zdravotně postižených osob;
- realizace akcí na posilování diverzity přístupu – zvyšování citlivosti zaměstnanců – spolupracovníků vůči osobám se zdravotním postižením.

Shrnutí hlavních aspektů systémů národních politik v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích

Na základě srovnání systémů podpor zaměstnávání osob se zdravotním postižením sledovaných zemí lze obecně konstatovat, že mezi nimi v řadě případů existují poměrně četné rozdíly, ať už jde o celkové pojetí, právní úpravu, organizaci, charakter opatření, způsob zabezpečování dávek a služeb apod.



Hlavní aspekty sledovaných systémů:

Legislativa

Samotná legislativní úprava této problematiky v jednotlivých zemích je různorodá, některé země mají specifické právní předpisy zaměřené na osoby se zdravotním postižením, jinde je tato oblast upravena v rámci jiných právních předpisů, především antidiskriminačních a pracovněprávních. Výjimečná je situace v Dánsku, kde pro osoby se zdravotním postižením neexistuje žádná speciální legislativa – kromě případů, kdy jejich potřeby nelze uspokojit prostřednictvím většinových opatření. Tato skutečnost je v Dánsku předmětem určité hrdosti.

Instituce, které jsou nositelem politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením

Hlavní směry politiky v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve většině zemí určují vlády, resp. kompetentní ministerstva, praktický výkon a správa opatření je na příslušných úřadech a institucích. Míra decentralizace se podle jednotlivých zemí liší a sahá od absolutní centralizace až k úplné decentralizaci, kdy např. v Dánsku spočívá odpovědnost prakticky výhradně na obcích.

Přednostní podpora zaměstnávání na otevřeném trhu práce

Ve všech zemích se jednoznačně výrazně upřednostňuje podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce, tímto směrem je zaměřena naprostá většina opatření v této oblasti a projevuje se i snaha podporovat pokud možno co nejvíce přechod z chráněného nebo adaptovaného prostředí do běžného pracovního prostředí.

Informační a poradenské služby, doprovod, profesní orientace pro osoby se zdravotním postižením

Velký význam v rámci opatření na podporu odborného vzdělávání i zaměstnávání má poradenství, doprovod a profesní orientace pro osoby se zdravotním postižením. Důraz je kladen na individuální přístup, všestranné poradenství, analýzu individuální situace, doprovázení při hledání zaměstnání, eventuálně dohled v úvodní etapě zaměstnání, pomoc při řešení problémů na pracovišti apod. Značný význam mají opatření, v rámci kterých se mohou osoby se



zdravotním postižením seznámit s pracovním prostředím, s určitým povoláním, prakticky si ověřit své schopnosti, vyzkoušet si práci apod.

Informační a poradenské služby pro zaměstnavatele

Důraz na poskytování informačních a poradenských služeb a podpory pro zaměstnavatele ve všech otázkách souvisejících se zaměstnáváním zdravotně postižených osob, při vytváření nebo obsazování pracovních míst, při úpravách pracoviště, při výběru pracovníka, při řešení eventuálních problémů na pracovišti apod.

Opatření na podporu zaměstnávání na otevřeném trhu práce

Jedná se o specifické, poměrně různorodé systémy opatření a nástrojů v jednotlivých zemích, zahrnující různé dávky, služby, ale také v různém rozsahu stanovené povinnosti pro zaměstnavatele. Příspěvky bývají zaměřeny na podporu úpravy pracovního místa, na pracovní asistenci, na udržení pracovníka v zaměstnání, na kompenzaci zdravotního postižení, na kompenzaci nižší výkonnosti pracovníka, na kompenzaci dlouhodobých nebo mimořádných nákladů, které podnik nese v důsledku zdravotního postižení zaměstnance, apod. Zvláštní pomoc bývá v některých případech poskytována pro postižené osoby znevýhodněné na trhu práce, především z důvodu povahy zdravotního postižení, věku a nedostatečné kvalifikace. Řada dávek a opatření je zaměřena na podporu přechodu z chráněného, popř. adaptovaného prostředí na otevřený trh práce. Řada dávek je jednorázových nebo je jejich poskytování časově omezeno. Dochází k odklonu od plošného paušálního poskytování dávek a prosazuje se poskytování dávek "na míru" podle potřeb v konkrétních případech.

Chráněná práce

Zařízení určená pro osoby, které se vzhledem ke svému zdravotnímu postižení nemohou dočasně nebo trvale uplatnit na otevřeném trhu práce, jsou zřízena ve všech zemích. Kromě aktivit pracovního charakteru zde bývá kladen důraz na sociální integraci, na osobnostní rozvoj, na vzdělávání apod. Mezi jednotlivými zeměmi existují rozdíly v koncepci, organizační struktuře, podmínkách, náplni apod. Zpravidla se jedná o práci bez pracovního právního vztahu.

Pojetí zdravotního postižení v oblasti pracovní integrace

Zdravotní postižení pro účely pracovní integrace je ve většině případů hodnoceno z hlediska jeho dopadu na pracovní život. Je pojímáno především



jako omezení nebo ztížení možnosti vykonávat pracovní činnost a účastnit se pracovního života (popř. života ve společnosti) v důsledku zdravotního stavu.

Pracovní rehabilitace

Oblast pracovní rehabilitace zahrnuje různorodé pojetí od více či méně propracovaných systémů se stanovenými opatřeními, dávkami a postupy až po volné pojetí ve Velké Británii, kde „pracovní rehabilitace je cokoli, co pomůže osobám se zdravotním postižením získat práci, udržet se v práci nebo se do práce vrátit“.

V některých zemích je poskytnutí invalidní dávky vázáno na absolvování pracovní rehabilitace a platí zásada, že pracovní rehabilitace má přednost před invalidním důchodem.

Povinnosti zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce

- systém kvót (povinný podíl),
- povinnost podílet se na výdajích spojených s invalidními důchody (Finsko),
- povinnost přeradit pracovníka na jinou práci (Francie, Velká Británie),
- povinnost provést přiměřené úpravy na pracovišti (Velká Británie),
- povinnost vyjednávat o politice osob se zdravotním postižením (Velká Británie),
- zastoupení osob s těžkým zdravotním postižením (Německo),
- provádění podnikového integračního managementu (Německo),
- zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení – prakticky ve všech zemích, i v ČR,
- zvláštní ochrana před výpovědí (v ČR zrušena).

Podpora zaměstnavatelů (otevřený trh práce)

- poradenské služby,
- příspěvek na integraci:
 - jednorázová podpora,
 - úhrada až 50 % mzdových nákladů zaměstnavatele zpravidla po dobu až 1 roku,
- příspěvek na úpravu pracovního místa a na kompenzační pomůcky,
- příspěvek na profesní adaptaci, na zapracování (příprava k práci),
- příspěvek na pracovního asistenta (příspěvek na zapracování),
- podporované zaměstnávání,
- příspěvek na zahájení OSVČ,



- osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení za uzavření pracovní smlouvy s OZP,
- daňové úlevy za uzavření pracovní smlouvy.

Sociální podniky (Španělsko, Velká Británie, Finsko, Slovensko, Dánsko ...)

- sociálně řízené organizace aplikující tržní strategie pro dosažení sociálních cílů; zisky jsou primárně reinvestovány pro účely rozvoje podniku nebo komunity a nejsou řízeny potřebou maximalizovat zisk pro akcionáře a vlastníky;
- podílejí se na regionální úrovni tím, že vyhledávají mezery na trhu a produkují výrobky (nabízejí služby) v příznivých cenových relacích;
- hlavní typy sociálních podniků (netýkají se zdaleka jen zdravotně postižených lidí) jsou:
 - tradiční družstva,
 - sociální družstva,
 - struktury dobrovolného sektoru smluvně najímané na služby a dočasné/trvalé zaměstnávání,
 - dobrovolné organizace zdravotní/sociální péče,
 - obecní podniky služeb a iniciativ výcviku a zaměstnávání,
 - sociální firmy, poskytující hlavně zaměstnání lidem znevýhodněným na trhu práce;
- rozdíl je v závislosti na veřejných zdrojích, v Dánsku je pro podniky tato závislost zásadní, naopak ve Velké Británii neexistují žádné obecné veřejné politiky (programy), z kterých by výhradně sociální podnik mohl čerpat na své aktivity finance; nicméně existují některá (dočasná) specifická opatření na podporu rozvoje tohoto sektoru.

Podporovaná továrna a podporovaný podnik (Velká Británie)

- zařízení, služba, kde více jak 50 % pracovníků jsou osoby se zdravotním postižením;
- síť továren Remploy je hlavní státem financované schéma chráněného zaměstnávání, které operuje v současné době v 15 podnikatelských sektorech. Typy práce zahrnují velmi širokou škálu od vysoce kvalifikované až po nekvalifikovanou práci;
- velký podíl zaměstnanců je zaměstnán v továrnách mnoho let, díky čemuž je koncept kritizován jako trvalé udržování závislosti – více se prosazují



programy, které přivádějí osoby se zdravotním postižením blíže k otevřenému trhu práce, uvažuje se o převodu podniků mimo kontrolu vlády, při transformaci mají hrát rozhodující úlohu státní správa a samospráva na místní úrovni; zásadní doporučení je financovat náklady podpory zaměstnávání jednotlivcům, aby se zdravotně postižení mohli účastnit všech typů zaměstnání a nefinancovat specifická zařízení pro zdravotně postižené, jako jsou továrny Remploy, finanční prostředky by měly následovat jednotlivce, nikoliv instituci.

Integrační podniky (Německo)

- určené k zaměstnávání na otevřeném trhu práce pro osoby s těžkým zdravotním postižením, jejichž pracovní integrace na otevřeném trhu práce naráží vzhledem k druhu a závažnosti postižení, popř. jiným okolnostem na zvláštní obtíže;
- integrační podniky zaměstnávají minimálně 25 % těžce postižených osob, jejich podíl by zpravidla neměl přesáhnout 50 %;
- integrační projekty nabízejí těžce postiženým osobám:
 - zaměstnání podléhající sociálnímu pojištění s tarifním nebo obvyklým odměňováním na pracovištích otevřeného trhu práce,
 - doprovodnou péči v práci,
 - možnost dalšího odborného vzdělávání,
 - podporu při umísťování do jiného zaměstnání na otevřeném trhu práce,
 - vhodnou přípravu na zaměstnání v integračním projektu;
- integrační podniky nedostávají žádné příspěvky, které by je konkurenčně zvýhodňovaly oproti jiným podnikům.

Jejich podpora od integračního úřadu odpovídá podpoře, o kterou může žádat každý zaměstnavatel, který zaměstnává osoby s těžkým zdravotním postižením. Integrační podniky však dostávají tuto podporu v paušalizované formě.

Integrativní podniky (Rakousko)

- určené k zaměstnávání na otevřeném trhu práce pro osoby s těžkým zdravotním postižením, jejichž pracovní integrace na otevřeném trhu práce naráží vzhledem k druhu a závažnosti postižení, popř. jiným okolnostem na zvláštní obtíže;



- integrativní podniky mají 3 moduly: modul zaměstnávání, modul odborná příprava a modul služba;
- integrativní podnik musí mít právní formu společnost s ručením omezeným a musí se řídit obchodními zákony;
- v integrativním podniku mohou být zaměstnány pouze osoby s postižením, které:
 - nemohou být v důsledku druhu a míry postižení zaměstnané na primárním trhu práce, ale jsou schopny rehabilitace,
 - po absolvování odpovídajícího výcviku nebo odborné přípravy mohou vykonávat práci s poloviční produktivitou pracovní síly bez handicapu a osoby,
 - jejichž schopnost pracovat v kolektivu je ověřena a jsou nezávislé na péči;
- každý integrativní podnik musí mít k dispozici vlastní zařízení k posouzení těchto předpokladů. Přípustné je rovněž využití jiných institucí;
- modul zaměstnávání je hrazen z vyrovnávacího fondu.

Adaptované podniky (Francie)

- podniky trhu práce, tedy podniky běžného pracovního prostředí, které zaměstnávají minimálně 80 % pracovníků se zdravotním postižením, adaptované podniky nahradily původní „chráněné dílny“, které však spadaly do oblasti chráněného zaměstnání;
- pracovníci se zdravotním postižením jsou zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou nebo neurčitou, vztahují se na ně veškerá práva zaměstnanců a vzniká jim účast na sociálním zabezpečení; pracovník dostává mzdu stanovenou se zřetelem na vykonávanou práci a kvalifikaci v souladu se zákonnými nebo smluvními ustanoveními aplikovatelnými v dané oblasti činnosti, tato mzda nesmí být nižší než minimální mzda SMIC;
- adaptovaným podnikům a centrům distribuce domácí práce poskytuje stát za určitých podmínek specifickou subvenci (subvention spécifique) a příspěvek na pracovní místo (aide au poste); specifická subvence je určena především na sociální doprovázení, vzdělávání a na podporu adaptace na pracovní místo, příspěvek na pracovní místo je v současné době 80 % hrubé minimální mzdy.



Podniky přizpůsobené práce ETA (Belgie)

- mezi hlavní oblasti činnosti patří např. balení výrobků, úklidové práce, zahradnické práce, komplementace elektrických přístrojů, tiskařské práce, práce v textilním průmyslu, práce se dřevem, kovem apod.,
- zdrojem finančních prostředků jsou vedle příjmů z ekonomické činnosti i subvence na odměňování, na údržbu...; na pracovníka, který po 6 měsících přejde do běžného zaměstnání, může nový zaměstnavatel dostat příspěvek na intervenci.

Zajímavé je **pojetí chráněné práce** v různých zemích:

- Dánsko – chráněné zaměstnání je sociální službou.
- Francie – chráněná práce (zařízení a služby pomoci prací ASET) jsou zařízení zdravotně-sociálního zařízení. Klienti mají pracovní schopnost nižší než 1/3 výdělečné nebo pracovní schopnosti zdravé osoby.
- Velká Británie – chráněná práce se odehrává v dílnách, kde je považována za terapii a řádné mzdy nejsou k dispozici.
- Finsko – institut chráněné práce byl přetransformován do oblasti sociálních služeb, resp. povinností místních samospráv organizovat pro OZP pracovní aktivity.
- Německo – dílny pro těžce zdravotně postižené se člení na vstupní proces, úsek odborného vzdělávání a pracovní úsek. Pracovníci v pracovním úseku dostávají plat, který se skládá z příspěvku na podporu práce, ze základní částky a z individuální zvyšující se částky. Mnoho dílen uplatňuje řízení jakosti a je, pokud jde o realizaci zakázek i o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, certifikováno podle některé normy pro management jakosti.

Kontrolní otázky:

- Myslíte si, že bychom v zahraničí našli spoustu příkladů, které by u nás pomohly řešit mezery v systému podpory?*
- Uveďte alespoň tři příklady a použijte je pro argumentaci.*

X. Typy zaměstnavatelů z pohledu kvality pracovního uplatnění OZP v ČR

Považujeme za správné, že existuje více stupňů pracovního uplatnění, uzavírání pracovně právního vztahu (pracovních smluv) s osobami s velmi nízkým



pracovním potenciálem však považujeme za deformaci, vyvolávající řadu problémů nejen na daném pracovišti (na straně zaměstnavatele), tak i v systému státní podpory, kde enormně rostou veřejné výdaje k její kompenzaci.

Zaměstnání na pomezí sociálních služeb, nástrojů podpory zaměstnanosti bez pracovního poměru:

- Sociální rehabilitace ve smyslu § 73 zákona o sociálních službách je ambulantní sociální služba, která obsahuje některé prvky podporující schopnosti klienta připravit se na vstup do pravidelného zaměstnání na volném nebo chráněném trhu práce.
- Sociálně terapeutická dílna ve smyslu § 67 je podobnou službou, kde klient může získávat určité pracovní návyky, její režim a nejčastější pracovní náplň jsou však velmi vzdálené režimu zaměstnání s významnou přidanou hodnotou vykonávané práce. Produkty vyrobené v těchto typech sociálních služeb zpravidla pokrývají jen zlomek skutečných nákladů provozu a nemohou pokrýt náklady mzdové.
- Chybí chráněná práce bez pracovního poměru – skutečná chráněná dílna, která má již režim zaměstnání, ale cílem práce ještě není výkon a produkt, který by pokryl většinu nákladů a mezd. Obvykle získávají klienti chráněné dílny kapesné a případný bonus za dobré výsledky práce.
- „Tranzitní“ programy, které ve vymezeném časovém úseku přivedou klienta do skutečného zaměstnání, již jsou v ČR součástí některých projektů ESF, avšak chybí jejich zařazení do systému aktivní politiky zaměstnanosti jako standardního nástroje.

V praxi tak stále existuje deficit praktické prostupnosti sociálních služeb a trhu práce.

Zaměstnavatelé více než 50 % OZP (tzv. „chráněný“ trh práce)

Existuje velmi široký okruh cca 3 000 „uznaných“ zaměstnavatelů v režimu § 78 zákona o zaměstnanosti, který se významně liší jejich velikostí, oborem činnosti a schopností konkurovat na obchodním trhu.

Podpora pracovních míst je plošná, v režimu § 78a, příspěvek na pracovní místo OZP se skládá ze mzdové složky s možností zvýšení na další prokázané náklady. Díky podpoře příspěvkem lze výrazněji vyhovět specifickým potřebám OZP.



Základním zdrojem a cílem je tržba za produkci nebo službu, podmínkou je vytváření přidané hodnoty práce zaměstnanců, z nichž v průměru 70 % jsou osoby se zdravotním postižením. Příspěvek kompenzuje celou paletu „nákladů navíc“, nejen mezd.

Jak už bylo naznačeno, část zaměstnavatelů supluje zaměstnání „na pomezí“, což ekonomicky vytváří trvalý tlak na zvyšování příspěvku v závislosti na růstu minimálních a zaručených mezd.

Volný trh práce tvoří jak velcí zaměstnavatelé, většinu tvoří malé a střední podniky, roste podíl mikropodniků.

Volný trh má velkou absorpční schopnost vůči OZP, prakticky neomezenou, ale integraci OZP brání nízká úroveň praktických informací a znalostí. Významnou roli hraje motivace, nejen ekonomická.

V současné době se volný trh práce velmi rychle mění. Rostou nároky na kvalifikaci, profesní růst, ale i psychická zátěž. Ubývá pracovních pozic jednoduchých a monotónních, které byly tradiční doménou zejména nízko kvalifikovaných OZP. Moderní podniky vyžadují od svých zaměstnanců flexibilitu, vzdělávání pro nové technologie i dovednosti.

Roste podíl neosobní komunikace, v prostředí rychlého rozvoje není mnoho prostoru pro individuální přístup, který je ale jednou ze základních podmínek integrace osob se znevýhodněním či specifickými potřebami. Roli hraje i psychická zátěž, stres, kterému mohou být zaměstnanci vystaveni.

Objektivně jiné jsou priority managementu, jeho způsob myšlení a komunikace bez přijetí pravidel společenské odpovědnosti a diversity není vstřícný uplatnění OZP.

Znovu lze zmínit, že zákonná povinnost podle § 81 zákona o zaměstnanosti se vztahuje pouze na zaměstnavatele nad 25 zaměstnanců.

Postoj zaměstnavatele na volném trhu práce

Lze rozlišit tři úrovně poznání, které rozhodnou o úspěšném pracovním začlenění: využití aktuálního pracovního potenciálu; rozvojový potenciál (profesní rozvoj); osobnost a její vliv na okolí.

V první úrovni potřebuje zaměstnavatel získat informace o užitečném využití ověřených pracovních kompetencí OZP k obrazu svých **současných potřeb**.



V druhé úrovni jej v dnešním dynamickém trhu práce zajímá **rozvojový potenciál** zaměstnance (jeho silné stránky k dalšímu profesnímu rozvoji, bez ohledu na daná omezení vlivem zdravotního postižení).

Důležitá je i třetí úroveň: o jaký **typ osobnosti** se jedná, jaký bude její vliv na kolektiv, okolí, především v pozitivním smyslu, ale i možná negativní ovlivnění vztahů na pracovišti (nelze podceňovat, ale lze eliminovat).

Není důležité, co zaměstnavatel říká, ale jak skutečně uvažuje a jedná v praxi.

Kontrolní otázky:

- a) Mohou různé typy zaměstnavatelů OZP více spolupracovat? A jak?*
- b) Jsou cesty, jak najít společné zájmy a prospěch (získat výhodu na obou stranách)?*
- c) Znáte z praxe příklady, kdy dobře spolupracují stávající různé typy zaměstnavatelů, eventuálně dalších organizací, třeba poskytovatelů sociálních služeb? Použijte tyto příklady pro argumentaci!*

XI. Společenská odpovědnost podnikání a její tři pilíře

Moderní přístupy vycházejí z principů společenské odpovědnosti podnikání, které v rámci firemních strategií a firemní kultury přijímá stále rostoucí počet podniků – zaměstnavatelů, nejen velkých obchodních korporací, ale i střední a malé podniky a organizace. CSR (corporate social responsibility) stojí na třech rovnocenných pilířích:

- Ekonomickém (konkurenceschopnost, stabilita a rozvoj)

V kodexu podnikatelského chování společnosti by měly být zahrnuty takové zásady, jako:

- odmítnutí korupce,
- transparentnost,
- dobré vztahy se zákazníky, akcionáři, obchodními partnery,
- ochrana duševního vlastnictví.

Převzetí pravidel společenské odpovědnosti nesmí brzdit ekonomický, obchodní rozvoj, naopak by k nim mělo aktivně přispívat.



➤ Environmentálním (vztah k prostředí, regionu, ekosystému)

Názornými příklady mohou být tyto zásady

- šetrná produkce (včetně např. certifikace podle ISO 14000),
- ekologická politika na všech úrovních (např. využívání recyklovaného papíru v administrativě),
- ochrana využívaných přírodních zdrojů.

Zdaleka se ale nejedná jen o omezení škodlivého vlivu odpadů, snižování energetické náročnosti či „uhlíkové stopy“. Jde o celý komplex vlivů na zatížení infrastruktury, atraktivnost regionu, životní prostředí.

➤ Sociálním (vztah ke komunitám, společnosti, trhu práce)

Do sociální oblasti činnosti společensky odpovědné firmy mohou patřit např.:

- filantropie,
- komunikace se zainteresovanými osobami,
- striktní dodržování lidských práv (např. právo na práci),
- dodržování pracovních standardů.

Patří sem vše, co souvisí s lidmi – nejen zaměstnanci, a s kvalitou jejich života působením podniku, zaměstnavatele.

Být společensky odpovědnou firmou je v zájmu podniku samotného – odpovědné chování zvyšuje produktivitu práce a loajalitu zaměstnanců a přináší podniku dlouhodobě udržitelnou konkurenční výhodu. Předpokladem úspěchu je však systematický přístup, kdy odpovědné chování navazuje na obchodní strategii, hodnoty a poslání podniku. Jde o to, volit takové aktivity, které odpovídají charakteru podniku a očekávání klíčových stakeholderů neboli zainteresovaných osob. Praxe také ukazuje, že aktivity spojované se společenskou odpovědností firem nejsou účinné bez osobního etického přesvědčení vedení i zaměstnanců.

XII. CSR a její sociální pilíř

Projevy CSR v jejím sociálním aspektu se vztahují především

- k zaměstnancům, ale nepřímo i k jejich rodinám a příbuzným,



- k zákazníkům, které stále více zajímá nejen produkt firmy, ale i podmínky, za kterých produkt (výrobek nebo služba) vzniká,
- k dodavatelům – společensky odpovědný odběratel požaduje od svých dodavatelů etické chování, například „fair trade“,
- k místní komunitě – CSR podnikatel spolupracuje, přiměřeně podporuje a propaguje jejich práci a společensky prospěšné cíle, zdaleka to nemusí být jen formou darů nebo dobrovolnictví zaměstnanců.

Právě do tohoto pilíře patří důraz na vstřícný postoj ke znevýhodněným osobám a nabídka možnosti jejich zaměstnání za přiměřeně přizpůsobených podmínek.

XIII. Vztah CSR a podnikání, vnímání pohledem zaměstnavatele

Nezbytnou podmínkou úspěchu je dobrovolná angažovanost zaměstnavatele – podnikatele a jeho dobrovolná snaha zapojit sebe i své partnery (stakeholdery) do aktivit příznivě působících na zaměstnance, zákazníky i prostředí.

Důležité pro synergii CSR s hlavní (podnikatelskou) rolí zaměstnavatele je vnímání jejího obchodního rozměru – transparentní společensky odpovědný obraz firmy zlepšuje její postavení na trhu, vytváří jiný obraz jejího produktu, eventuálně kompenzuje negativní vlivy předmětu podnikání na životní prostředí.

S tím úzce souvisí ekonomický rozměr, přínos CSR pro růst tržního segmentu (tedy i tržeb a výnosů), sociální přidaná hodnota může být využita i pro růst ceny produkce oproti „CSR nedotčené“ konkurenci. Příkladem může být i nalezení nového segmentu trhu (OZP zapojené ve vývoji produktu, v obchodní sekci nebo servisu zákazníkům mohou identifikovat specifické potřeby znevýhodněných zákazníků nebo jejich modifikaci).

Personální rozměr sociálního pilíře při využití principů diverzity vede k podstatným pozitivním změnám v postojích a vztazích pracovních týmů a celkového klimatu ve firmě, ve svém důsledku přispívajícím k motivaci a pracovnímu výkonu zaměstnanců i managementu.

XIV. Filantropie nebo spolupráce s integračními projekty?

V moderních podnicích je často rozvinuto dárcovství, podpora kultury, sportu, charity nebo dobrovolnictví. Častým projevem filantropie může být nefinanční



podpora neziskových organizací. Tyto projevy jsou na jedné straně jistě pozitivní, často však mají více charakter „public relation“ – jsou viditelné, oceňované, mají však zpravidla krátkodobý, občasný nebo dočasný charakter.

Na rozdíl od toho organizace integračních procesů na bázi sociálního pilíře CSR je systémovou změnou, vyžadující přípravu a delší čas, její dopad a přínos však je dlouhodobý nebo trvalý, nevyžadující zpravidla opakované investice. Alternativou (zejména u menších firem nedisponujících kapacitami pro vlastní iniciativu) je spolupráce nebo podpora integračních projektů nebo spolupráce s jejich realizátory.

Kontrolní otázky:

- a) *Myslíte si, že projevy společenské odpovědnosti mohou přinést zaměstnavateli – podnikateli i ekonomický prospěch (vyšší cenu, rozšíření trhu a poptávky)? Jak?*
- b) *Čím se liší filantropie firem, například dárcovství nebo dobrovolnictví od uplatnění sociálního pilíře CSR, například formou vstřícného přístupu k uplatnění OZP?*

XV. CSR v podniku, kdo, jak a kdy, přístupy

Základní podmínkou úspěšného přijetí konceptu CSR je, aby strategie společenské odpovědnosti byla rozvíjena v synergii se strategií rozvoje podnikání, ideálně jako její organická součást.

Společnost může zvolit defenzivní přístup, v němž reaguje na chování trhu a konkurence, nebo ofenzivní přístup, kdy je sama tvůrcem a lídrem v daném oboru nebo regionu.

Přijetí rozhodnutí a postupné uplatnění principů CSR je vždy záležitostí celé firmy a její vnitřní kultury. Nestačí rozhodnutí TOP managementu a zadání úkolů podřízeným, vytvoření specializovaných pozic nebo pověření části managementu. S konceptem se musí postupně identifikovat celá firma a musí to být otevřeně deklarováno otevřeně a transparentně.

Kontrolní otázky:

- a) *Rozumíte základnímu smyslu CSR?*



- b) *Co může motivovat zaměstnavatele ke společensky odpovědnému chování (například k zájmu o pracovní uplatnění znevýhodněných)?*
- c) *Znáte ve svém okolí zaměstnavatele, který se veřejně hlásí ke společenské odpovědnosti? Použijte je!*

XVI. Zaměstnávání OZP jako projev sociálního pilíře CSR

Existuje mnoho možných způsobů rozvíjení sociálního pilíře CSR, podpora pracovního uplatnění OZP se může stát jedním z nich, pokud jsou pro to vytvořeny podmínky.

V současnosti jsou již běžné formy motivace a podpory zapojení zaměstnanců společensky odpovědné firmy do veřejně prospěšných aktivit, nejčastěji spoluprací s některou neziskovou organizací, nejen formou jednorázových brigád, ale například formou odborné pomoci v oblasti finančního řízení nebo marketingu. Stále se však jedná o symbolickou pomoc, nikoli každodenní.

Zaměření firmy na pracovní uplatnění OZP má nejen trvalý charakter, ale i silnější ekonomický motiv (solidární povinnosti, povinný podíl, slevy na dani). I zde je možno (a doporučeno) navázat spolupráci s organizacemi, které rozumí specifickým potřebám OZP a mohou být zaměstnavateli prakticky užitečné – vytipováním vhodných zaměstnanců, pomocí při překonávání bariér, dočasnou asistencí.

Často se lze setkat s postojem zaměstnavatelů: „jsme připraveni pomoci každému znevýhodněnému uchazeči, pokud splňuje naše základní požadavky a je ochoten na sobě pracovat“. To je samozřejmě správný přístup, ale sám o sobě nestačí k naplnění cíle.

Pozitivní stránka rozhodnutí

- Společenská odpovědnost podnikání a diverzita se stává součástí personální práce – nejen ve vztahu k OZP.
- Takový postup nevyžaduje významné investice (dokonce lze získat příspěvek v rámci zákona o zaměstnanosti.)
- Dopad takového rozhodnutí má trvalý charakter (zdroj pracovní síly i sociální přidaná hodnota).



- Nezanedbatelný je i ekonomický přínos (úspora odvodů za neplnění povinného podílu, slevy daně, ev. příspěvky).

Negativní stránka rozhodnutí

- Pro takové rozhodnutí nutno získat většinu managementu i vlastníky/zakladatele firmy. Musí být seznámeni s postupem, příležitostmi i s riziky takového rozhodnutí.
- Jedná se vždy o dlouhodobý proces, nelze očekávat výsledky ze dne na den jedním rozhodnutím, nemá okamžitý efekt, podle zkušeností se výsledek dostaví v době několika měsíců až 2-3 let, závisí na velikosti a organizační členitosti firmy.
- Takový přístup vyžaduje získání základu know-how, nejen u personalistů, ale i u vyššího a provozního managementu. Je nutno počítat s obavami části spolupracovníků, samozřejmě i s předsudky a obavami „strachem z neznámého“.

Kontrolní otázky:

- a) Kdo a jak, za jakých okolností, může být iniciátorem takového rozhodnutí ve firmě? Znáte příklady?*
- b) Dokázali byste poradit managementu firmy, která se rozhodne pro změnu přístupu k zaměstnávání OZP, kde mohou získat průřezové informace, nejen o využitelných nástrojích zákona o zaměstnanosti (aktivní politiky zaměstnanosti), ale i praktické informace o typech postižení, okruhu vhodných uchazečů nebo o řešení jejich individuálních potřeb?*

XVII. Přístupy založené na diverzitě, teorie, pojmy a praxe

Základem je pozitivní vnímání různosti a odlišnosti a jejich využití ke společnému prospěchu.

Integrace, inkluze, diverzita přístupu jsou příbuzné pojmy, které v zásadě vyjadřují různý úhel pohledu na klíčový problém.

Základní informace lze získat na odkazu www.diverzitaproozp.cz.



XVIII. Standardy diverzity a aplikace v praxi zaměstnavatele

Základem je získání nezbytných informací ze strany manažerů, případně klíčových spolupracovníků, kteří budou spolupracovat s OZP.

Příklady (zrak, sluch, tělesné postižení) s odkazem na informační minimum a videosekvence obsahující názorné příklady praxe najdete na webu www.spcsr.cz.

Specifická doporučení týkající se psychických a duševních postižení a odkazy na relevantní zdroje informací lze najít například na tomto odkazu <https://adoc.tips/zamstnavani-osob-s-duevni-m-onemocnim151652547871053.html>.

Základem diverzitního přístupu je individuální přístup k dané osobě, pro který musí personalista i manažer být vybaven alespoň základními znalostmi.

V zásadě neexistují dvě identické osoby se zdravotním postižením ani v případě, že se zcela shoduje diagnóza, která způsobila jejich zdravotní postižení.

Kontrolní otázka:

Proč se současná personální praxe u zaměstnavatelů často brání individuálnímu přístupu ke znevýhodněným osobám, která bývá nezbytnou podmínkou jejich adaptace na pracovišti?

XIX. Bariéry, předsudky a cesty k jejich překonání

Bariéry, mýty a způsob jejich překonání

V praxi se setkáváme stále s řadou nepodložených tvrzení, převzatých zkušeností, je to důkazem mimo jiné chybějící nebo nedostatečné osvěty, média se soustřeďují spíše na zjednodušená a divácky/čtenářsky atraktivnější témata. Kromě níže uváděných se v praxi lze setkat s řadou mýtů, zobecnění převzatých zkušeností, jen jako příklady lze uvést například:

- *Lidé se zdravotním postižením jsou častěji nemocní.*

Statistiky to nepotvrzují. Větší vliv v praxi má výše výdělku, motivace zaměstnance. Samo postižení není až na lékařem potvrzené výjimky



(postižení se záchvatovými stavy a některé specifické typy) zdrojem častějších onemocnění.

- *U zdravotně postiženého je nutné počítat s nižším a nepravidelným výkonem.*

Pokud je člověk s postižením na vhodném pracovním místě a ve vhodném kolektivu, lze vliv postižení kompenzovat až na úroveň, která nemá na provoz firmy žádný vliv. Je to souhrn zkušeností, know – how, kterým může firma disponovat již po několika letech úspěšné praxe v zaměstnávání OZP. Takový člověk si práce a možnosti seberealizace váží dvojnásob.

- *Tito lidé jsou málo flexibilní.*

To může být skutečnou komplikací u některých typů postižení a jejich kombinací. Při správné diagnostice a informovanosti spolupracovníků však lze tento vliv eliminovat. Významnou roli hraje i stupeň důvěry zaměstnavatele a sebevědomí zaměstnance, které může firma systematicky ovlivňovat.

- *Postižený zaměstnanec je méně odolný vůči stresu, zátěži.*

I zde se jedná o individuální případy, které je nutno diagnostikou a prevencí eliminovat. V žádném případě není možné takovou zkušenost generalizovat.

- *Přítomnost ZP zaměstnance může negativně ovlivňovat vztahy na pracovišti.*

Tyto situace v praxi nastávají, pokud pracovní kolektiv není předem informován nebo z jiných důvodů osobu s postižením nepřijme – nutno preventivně předcházet negativním pohledům. Typické např. u zaměstnanců – příjemců invalidního důchodu: nutno neformálně vysvětlit spolupracovníkům, že důchod slouží především ke kompenzaci osobních problémů a potřeb, které člověku postižení přináší (i když tyto problémy a potřeby nemusí být na první pohled zřejmé). Naopak je jasné, že pracovní kolektiv bude jen velmi těžko tolerovat neférové nebo vypočítavé jednání svého kolegy se zdravotním postižením, spoléhání na pomoc ostatních a podobné



excesy. Takové situace musí pak zaměstnavatel řešit radikálněji a bez odkladu.

- *Na pracovištích, kde pracují OZP, budou větší problémy s bezpečností práce a kontrolami.*

I toto je většinou jen předsudek, vyplatí se porovnání diagnostiky s preventivním auditem bariér a rizik, většina opatření pak nemusí být nákladných ani složitých.

- *Se zaměstnáváním zdravotně postižených osob je spojena vyšší administrativa.*

Tato obava má opodstatnění pouze v případě, že zaměstnavatel využívá některých příspěvků a nástrojů zákona o zaměstnanosti – zákon však zohledňuje i tyto zvýšené náklady (např. příspěvek dle § 78a zahrnuje paušální část na tento účel, kterou není potřeba prokazovat).

- *Pokud takovému zaměstnanci klesne zbytkový pracovní potenciál nebo dojde ke změně požadavků na práci, kterou již nemůže zvládnout, je problém jej propustit.*

Typický předsudek – zákoník práce již mnoho let neobsahuje žádná ustanovení o ochraně v pracovně právních vztazích. Rovná práva a příležitosti ve smyslu Ústavy a Úmluvy OSN (§ 16 a 17 zákoníku práce) musí být vyvážena rovnými povinnostmi a osobní odpovědností zaměstnance odpovídající (objektivně) jeho individuálním možnostem a schopnostem.

Kontrolní otázka:

Udělejte si na uvedené příklady vlastní názor. Setkali jste se s podobnými názory v praxi? Použijte vlastní zkušenosti a příklady k argumentaci!

XX. OZP pohledem personalisty, manažera a realita v praxi

Personalista

Personalista (pokud zaměstnavatel má takovou specializovanou pozici) potřebuje především objektivní informace o aktuálním „zbytkovém“ pracovním potenciálu UoZ-OZP. Samotné rozhodnutí LPS takové informace neobsahuje,



částečně je lze získat od samotného uchazeče, požádat o spolupráci smluvního lékaře.

Stejně tak nelze bez diagnostiky nebo využití externí pomoci zpravidla získat objektivní informace o silných stránkách, využitelných pro případný další profesní rozvoj, jsme závislí pouze na dobrovolně poskytnutých informacích uchazeče.

Nalezení vhodné pracovní pozice (resp. zařazení na volnou pozici) je často intuitivní, metodou „pokusu a omylu“.

Omezené jsou možnosti personalisty přizpůsobit pracoviště a také poskytnout podrobnější informace budoucím spolupracovníkům.

Přesto má personalista klíčovou roli pro výběr, adaptaci, případně další profesní rozvoj OZP.

Manažer, nadřízený provozní zaměstnanec UoZ-OZP

Je orientován na výkon, motivaci, případně „normovatelnost“ vykonávané práce. Potřebuje alespoň minimální znalosti o „limitech“, silných a slabých stránkách nového zaměstnance na danou pozici.

I on potřebuje znalosti o specifických potřebách, zpravidla je osobou, která bude řešit možné kolize a problémy, včetně vztahů se spolupracovníky.

Z pohledu manažera je potřeba individuálního přístupu „provozní komplikací“, minimálně dočasnou.

I když začlenění OZP v rámci CSR a diverzity je jednoznačně úkolem celé organizace, provozní manažer má klíčovou roli pro využití jejího pracovního potenciálu a prevenci problémů.

Ambasador, specialista ÚP, resp. i jiný zprostředkovatel uplatnění OZP

Disponuje širšími odbornými znalostmi a zkušenostmi, v ideálním případě i příklady dobré praxe. Může doporučit vhodný postup, případně i napojení na specializovanou organizaci externí.

I když se opírá o společenský zájem a povinnosti ze zákona, musí respektovat, že UoZ – OZP, resp. zaměstnanec vstupuje do volného trhu práce – tedy tržního prostředí, v němž klíčový je zájem zaměstnavatele na plnění svých podnikatelských nebo jiných cílů.



Toto pravidlo musí respektovat nejen v praktické komunikaci, ale i například v osvětových materiálech, dokumentech a dalších projevech určených zaměstnavatelům na podporu jejich zájmu o UoZ-OZP.

Kdo může být užitečnou zainteresovanou osobou ve firmě

Praxí ověřená zkušenost umožňuje orientační rozdělení zainteresovaných osob v prostředí zaměstnavatele do několika stupňů:

- 1. stupeň – znamená osobní zkušenost, sám manažer nebo spolupracovník je OZP, do této skupiny patří i ambasador.
- 2. stupeň – zkušenost získaná v rodině nebo u nejbližších přátel.
- 3. stupeň – zkušenost získaná na pracovišti nebo ve škole.
- 4. stupeň – zkušenost zprostředkovaná a sdílená (sociální inteligence a získané znalosti).

Ostatní lidé se zpravidla musí ke zkušenosti a zainteresovanosti dopracovat, pokud pro to mají elementární osobní předpoklady.

Pozn.:

Modelové příklady firem – zaměstnavatelů a možné postoje jejich manažerů při jednání o možnosti pracovního uplatnění jsou k dispozici v příloze č. 3.

Kontrolní otázky:

- a) Proč se liší postoje ke znevýhodněným zaměstnancům (uchazečům) u různých pozic manažerů ?*
- b) Kdo může být zainteresovanou osobou vyššího stupně? A proč?*
- c) Znáte příklady z praxe? Použijte je!*

XXI. Druhy bariér a jejich překonání

Kromě bariér technických se setkáváme s bariérami komunikačními a informačními, organizačními a poslední skupinou, kterou můžeme nazvat bariérami „vztahovými“.

Bariéry technické

Patří k nim nejen klasické schody, překážky v pohybu, prahy a šířka dveří, které již od roku 2006 řeší stavební zákon a vyhláška vč. metodických pokynů, které jsou obsahem přílohy č. 4. Překážkou mohou být sociální zařízení (pro pohybová



postižení), dostupnost samotného pracoviště (vzdálenost MHD, parkoviště apod.). Vyloučit je nutno kolizi s dopravními a manipulačními prostředky (sklady), pro některé typy postižení je nutno vytvořit širší koridory k pohybu, nebo využít vodící tyče nebo zábradlí.

Specificky je nutno přistupovat k obsluze strojních zařízení, manipulaci s díly a břemeny, vždy důsledně individuálně, ve složitějších případech v součinnosti se smluvním lékařem nebo externím odborníkem.

Na některá přizpůsobení a úpravy lze po dohodě s pobočkou ÚP ČR získat příspěvek za podmínek daných zákonem.

Jen poznámka na okraj: ač se jedná o úpravy určené pro osoby se specifickými potřebami (OZP), jak ukazuje praxe – v rámci principu „design for all“ mohou takové úpravy ocenit i další zaměstnanci (starší osoby, po úrazu apod.).

Komunikační a informační bariéry

Tyto bariéry jsou typické pro osoby se smyslovým postižením, případně v kombinaci s jinými typy zdravotního handicapu. Podle odborníků zdaleka ne všechny vady lze kompenzovat osobními pomůckami, samozřejmě až na výjimky jde o individuální potřeby. Bariéry se mohou týkat pohybové orientace (vady zraku) a nahrazení vizuálních vjemů např. zvukovými. Základním požadavkem je vždy komunikace s nadřízeným, případně se spolupracovníky, pro kterou je nutno najít alternativní spolehlivou cestu.

Často může jít i o přístupnost technické nebo firemní dokumentace a komunikace (oběžníky, pravidla nebo sdělení), kde je vždy nutno zajistit prostřednictvím technických prostředků nebo spolupracovníků dostupnost informací pro OZP.

Samostatnou kapitolu tvoří oblast bezpečnosti a požární ochrany, kde je nutno na přítomnost OZP vždy důsledně pamatovat (podnikové normy, předpisy).

Samostatnou kapitolou je dostupná asistence, kterou je možno v prostředí volného trhu práce jen obtížně zajistit. Zpravidla je řešena operativním způsobem – formálním nebo neformálním určením vhodného spolupracovníka.



Organizační bariéry

Typickými specifickými potřebami velké části OZP jsou zkrácení pracovní doby, její odlišné rozvržení nebo umožnění častějších přestávek. O bariéru se může jednat tam, kde práce OZP navazuje na technologický tok (montážní linka) nebo na plynulost práce ostatních spolupracovníků. Naopak například u služeb zákazníkům nemusí být problém vůbec.

Jiným typem bariér mohou být časté nároky na střídání pozic a typu pracovní činnosti. Jestliže u většiny tělesných a pohybových postižení lékaři doporučují střídání zátěže a typu činnosti, například u postižení psychických a duševních, případně kombinovaných, mohou být tyto požadavky vážnou překážkou a zdrojem přechodných nebo i trvalých problémů.

Ještě markantnější překážkou může být práce spojená se stresem, psychickou zátěží, požadavky na flexibilitu, nepředvídatelné změny podmínek a požadavků na práci, například u některých postižení v důsledku „civilizačních“ onemocnění.

I zde může vznikat potřeba občasné asistence, zpravidla řešená ad hoc pomocí některého ze spolupracovníků.

Ostatní bariéry

Může se jednat v zásadě o důsledek povahových odlišností postižené osoby, které mohou provázet DNZS, nebo naopak důsledek sociometrických vztahů na daném pracovišti. V obou případech jde o poruchu vztahů mezi integrovanou OZP a okolím, které má problém ji přijmout, takové bariéry pak výrazně ovlivní atmosféru na pracovišti a v důsledku i pracovní výkon – nejen této zdravotně postižené osoby. Příkladem může být obyčejná závist některého ze spolupracovníků („co tady dělá, má invalidní důchod, a ještě bere mzdu za práci...“). Pokud se vytvoří takové negativní prostředí, zpravidla adaptace OZP nedopadne dobře.

Optimálním řešením je prevence, tedy příprava kolektivu spolupracovníků před nástupem OZP, otevřená komunikace, nepřehlížení zdrojů problému. Stačí přítomnost jediného „problémového“ spolupracovníka, někdy je účelnější preventivně změnit složení týmu. Velmi lze doporučit neformální výběr osoby,



kteřá po dohodě plní roli jakéhosi „důvěrníka“ – mentora OZP, zejména ve fázi adaptace.

Kontrolní otázky:

- a) Mohou se vyskytnout i jiné druhy bariér, než jsou uvedené v této kapitole?*
- b) Myslíte si, že tak, jak se rychle mění požadavky moderního trhu práce (typy pozic, nároky na práci), se mění i význam jednotlivých bariér pro zaměstnávání OZP?*

XXII. Systémový přístup zaměstnavatele a doporučený postup

Je pozitivním faktem a zkušeností, zejména v dnešní situaci nedostatku pracovních sil, že stále více zaměstnavatelů deklaruje zájem přijmout i znevýhodněné uchazeče. Pokud o nich budou mít dostatek informací a pokud bude předpoklad, že se stanou užitečnými spolupracovníky, jsou připraveni jim přizpůsobit režim práce a podmínky, pokud to nenaruší základní firemní procesy a neohrozí konkurenceschopnost.

Z povahy současného chování zaměstnavatelů v tržním prostředí by se dalo zjednodušeně konstatovat, že většina firem stále preferuje přístup „důraz na trh a konkurenceschopnost, jen žádné problémy navíc, máme jich dost i tak“.

Strategická rozhodnutí TOP managementu směrem k uplatnění sociálního pilíře CSR jako součásti firemní strategie jsou zatím nepříliš častá – typická spíše pro dcery nadnárodních společností, které s tím získaly pozitivní zkušenost na vyspělých trzích. Pokud vzejde iniciativa (motivovaná např. zákonnou povinností k zaměstnávání OZP) od personálních nebo ekonomických útvarů podniku, zpravidla či zpočátku nemusí najít podporu u svých kolegů ve sféře obchodní a produkční. Zejména tam, kde nechápou tento cíl v dlouhodobých souvislostech.

Naopak – necitlivé a nepřipravené direktivní zásahy vedení (nařízení „shora“ ukládající např. přijetí nevhodných nebo nepřipravených spolupracovníků se ZP do nepřipraveného prostředí) vyvolávají spíše negativní reakci a demotivaci zúčastněných, často dlouhodobě.

Důležitá je také identifikace a analýza dosavadních pozitivních i negativních zkušeností se zaměstnáváním OZP a jejich příčin: Má společnost pozitivní zkušenosti s diverzitou, flexibilním přístupem k práci?



Podařilo se v jiných případech a situacích prosadit změnu myšlení a přístupů a jakými postupy? Jsou ve firmě lidé, kteří jsou pozitivně naladěni k zaměstnávání OZP a jaké mají motivy a zkušenosti? Jak jich využít – jednorázově či soustavně? Je možné napříč podporou vedení „přeladit“ atmosféru ve firmě na „pozitivní vlnovou frekvenci“?

Ač jsme dosud hovořili o diverzitě výhradně ve vztahu ke znevýhodněným osobám (konkrétně OZP), je logické, že **diverzita se vztahuje i k chování zaměstnavatelů**. Jinými slovy, téměř každý „organismus“ firmy má jinou historii, jiné podmínky a jiné pořadí firemních hodnot, stačí srovnat jen zmíněné nadnárodní korporace a jejich články s typickou malou nebo střední firmou, zpravidla s velmi jednoduchou organizační strukturou.

Přesto existuje jakýsi univerzální postup, sled kroků, který by bez ohledu na kvalifikační, technologické nároky, velikost, organizační strukturu a styl řízení, měl být respektován, pokud se zaměstnavatel rozhodne jít tímto směrem. Není možno jej chápat jako šablonu, pouze jako vodítko, některé kroky mohou být nahrazeny prostou úvahou nebo jedním rozhodnutím, nelze je však zcela ignorovat.

Doporučený postup, kterým může zaměstnavatel v praxi dojít k výsledku. (Mapa procesů k začlenění OZP do prostředí volného trhu práce).

První fáze – příprava

Obsahuje především rozhodnutí, které musí být otevřeně komunikováno ve firmě jako cílevědomý krok, který má smysl.

Dalším krokem je vytvoření základu realizačního týmu „projektu“ (lhostejno, zda formálně nebo zcela neformálně).

Je dobré najít a identifikovat možné zdroje pomoci ze strany například organizací OZP nebo poskytovatelů sociálních služeb (doplnění informací a znalostí).

Dalším krokem je první analýza vhodnosti a struktury stávajících pracovních pozic OZP (jsou-li takové), nalezení příčin zjevných i skrytých problémů (za účasti zaměstnaných OZP, tedy i ambasadora).

Analýza pracovišť pravděpodobně vhodných pro OZP (i aktuálně obsazených).



Analýza lidských zdrojů kategorie OZP (zdaleka nejen z evidence uchazečů na úřadu práce). Mohou být využity formální i neformální zdroje informací, častým zdrojem informací a kontaktů mohou být spolky, sdružení, patientské organizace a poskytovatelé sociálních služeb.

Pilotní část projektu

Dobré je vytipovat pro pilotní fázi jen jedno nebo dvě pracoviště, kde lze předpokládat bezproblémový průběh, ověřit předpoklady a jejich naplnění, umožní managementu lépe se koncentrovat. Zpravidla to není spojeno s vysokými náklady ani organizačními požadavky.

Vhodné je zúžit okruh typů postižení na ty typy, u nichž je předpoklad uplatnění na vytipovaných pozicích (analýza v přípravné části).

Realizační tým by měl být doplněn o zástupce vybraných pracovišť, ideálně o zástupce již zaměstnaných OZP, účastní se i ambasador.

Řešení pilotní části

Zpravidla začíná řešením technických požadavků, úprav pracovišť, sociálních zařízení a dalších podmínek, s výjimkou individuálních, závislých na potřebách konkrétních OZP.

Souběžně je potřeba zajistit vytipování a personální příprava, může být v některých případech i dosti časově náročná. Doporučuje se vytipovat a připravit nejméně dvojnásobek počtu OZP oproti cílovému počtu.

Nezbytná je příprava pracoviště a kolektivu budoucích spolupracovníků, eliminace zdrojů problémových vztahů.

Posledním krokem je adaptace nových zaměstnanců – OZP. Po ukončení adaptace je doporučeno spojit se zpětnou vazbou (pohovor, vyhodnocení, další cíle...).

Plošná realizace

Prvním krokem je analýza výsledku a průběhu pilotní části, projednání jejích výsledků ve vedení společnosti.

K rozhodnutí o dalším postupu je třeba promítnout poznatky z pilotní fáze do firemní strategie, dokumentace a personální politiky. Rozhodnutí o strategickém partnerství (zajímavé subjekty, např. školy, spolky apod.).



Samozřejmě rozhodnutí závisí na skutečnosti, zda pilotní ověření bylo úspěšné, případně další postup vyžaduje nová opatření.

Poznámka první: Tato doporučení nelze vnímat jako „šablonu“, je pouze vodítkem, které je nutno přizpůsobit potřebám a možnostem každé firmy, tedy individuálně.

Poznámka druhá: Velmi pomůže, pokud je změna chápána jako „projekt“ – nikoli řešení problému. Ne problém, ale projekt.

Kontrolní otázky:

- a) *Je podle vás naznačený systematický postup logický a správný?*
- b) *Čím se bude lišit uvedený postup v praxi malé firmy (například o 10-20 zaměstnancích) od postupu ve velké korporaci se stovkami zaměstnanců a složitou organizační strukturou?*

XXIII. Role příkladů praxe (praktické příklady)

Jaké jsou znaky a příklady vstřícných zaměstnavatelů

Typický zaměstnavatel, který je už připraven a schopen přijímat znevýhodněné, respektovat zásady diverzity se zpravidla projevuje těmito znaky:

- respektuje v praxi pravidla nediskriminace a rovných příležitostí a veřejně je deklaruje,
- spolupracuje s externími partnery a organizacemi využitelnými pro integraci OZP,
- nemá vážné problémy s přístupností pracovišť a komunikačními prostředky,
- existuje základ systému individuálního profesního a osobního rozvoje zaměstnanců,
- již zaměstnává několik OZP, vč. kvalifikovanějších pozic.

Jak ukazují dále uvedené konkrétní příklady se zaměstnáváním OZP v českých firmách, existují dobré zkušenosti s pracovním zařazením např. osob se sluchovým postižením, které můžeme považovat za dobré příklady intuitivního uplatňování principů diverzity vůči OZP. Vyberme alespoň několik konkrétních příkladů z období 2010-2019:



- **SIEMENS ČR**, závod Mohelnice, je příkladem společensky odpovědného zaměstnavatele, přestože se zabývá strojírenskou, zčásti technicky náročnou činností, dokáže přizpůsobit a vytvořit vhodná pracovní místa pro 60–80 OZP.
- **Společnost VÍTKOVICE – ENVI, a.s.** – výrobce smaltovaných nádrží, čistíren odpadních vod, bioplynových stanic a ocelových konstrukcí, zaměstnává neslyšícího pracovníka na pozici projektant – konstruktér. Jeho pracovní náplní je projekčně-konstrukční činnost, práce na PC, styk s dodavateli a zákazníky, realizace staveb. S komunikací uvnitř pracovního kolektivu nejsou žádné zásadní problémy. Převažuje písemný styk a komunikace s maximálním využitím názornosti. Ve vnější komunikaci opět převažuje písemný styk. Určité komplikace, které v komunikační rovině občas nastávají, jsou dle vyjádření vedení firmy bohatě kompenzovány vysokou odborností pracovníka a jeho vysokou pracovní morálkou. Zvláštní náklady za zaměstnání této OZP byly nulové.
- **DOPRAVNÍ PODNIK OSTRAVY a.s.** zaměstnává 3 pracovníky se sluchovým postižením, přičemž jeden z nich pracuje jako předák, který vede skupinu 14 slyšících pracovníků na úseku generálních oprav tramvají. Jak tvrdí obě strany (sám neslyšící předák, tak jeho podřízení) neexistují mezi nimi žádné pracovní nebo komunikační problémy, přestože se jedná o skutečně neslyšícího pracovníka. Komunikace probíhá mluveným slovem a odezíráním, v případě složitějších problémů písemně. Všichni se shodují, že bezproblémová komunikace je pouze otázkou zvyku. Všechny OZP v tomto podniku pracují v plném pracovním nasazení s jediným omezením – z bezpečnostních důvodů nemohou vykonávat práce na střeších tramvají. Nemají akustickou kontrolu signalizující, že nad nimi přejíždí jeřáb. Ale jinak jsou plnohodnotnými pracovníky. Vícenáklady na jejich zařazení do pracovního procesu ve srovnání s nepostiženými zaměstnanci byly nulové.
- **MAGNETON a.s.**, Kroměříž zaměstnává 6 osob se zdravotním postižením na pozicích obráběč kovů a elektromechanik. Problémy se zapracováním a finanční náklady nutné na přizpůsobení pracoviště pro



OZP jsou ve srovnání s pracovními výsledky OZP nízké. Podobné zkušenosti mají i z řady dalších firem.

- **KOSTAL CR, spol. s r.o.** zabývající se vývojem, výrobou a montáží elektrických a elektromechanických komponentů pro automobilový průmysl zaměstnává 7 pracovníků se zdravotním postižením.
- **DRIESEN AEROSPACE CZ s.r.o.**, výrobní společnost se zahraniční účastí, vyrábějící interiéry pro letecký průmysl má ve svých řadách 4 OZP.
- **Škoda Auto koncernový podnik** zaměstnává dlouhodobě až 200 OZP, věnuje se systematicky všem zaměstnancům, kteří v důsledku úrazu, nemoci z povolání nebo DNZS ztratí možnost pracovat na stávající pozici, má propracovaný systém rehabilitace a rekvalifikace, který většině z nich umožní najít jiné uplatnění nebo práci ve vlastní „chráněné dílně“.
- **Magistrát města Brna** je příkladem instituce, která dlouhodobě hledá a obsazuje vhodné pracovní pozice osobami se zdravotním postižením. I při celkovém počtu více jak 2 300 zaměstnanců (včetně úřadů městských částí) zaměstnává okolo 100 OZP, některé na kvalifikovaných pozicích.

Na odkazu http://www.spcsr.cz/files/Interpretace_prikladu_dobre_praxe_6-5-2013.pdf je možno najít přehled dalších podobných příkladů v ČR. Jistě je možno v každém regionu najít řadu dalších příkladů, svědčících o tom, že v každém typu činnosti zaměstnavatele lze najít příležitosti pro uplatnění OZP. Stačí jen tyto příklady identifikovat a využít jich aktivně při práci ambasadourů.

Kontrolní otázky:

- a) Znáte další podobné příklady ve svém okolí?*
- b) Umíte k nim získat podrobnější informace – ať už cestou oficiální nebo neformálním způsobem? Budou se hodit!*

XXIV. Externí podpora a její využití, sítě spolupráce

Společensky odpovědný zaměstnavatel, který se rozhodne zaměřit na vytváření pracovních příležitostí pro OZP, bude dříve nebo později potřebovat odbornou pomoc.



Úřad práce může za poměrně administrativně náročných podmínek poskytovat podporu z obecných opatření aktivní politiky zaměstnanosti, od roku 2018 působí na všech pobočkách ÚP ČR odborní poradci pro OZP. Není však kapacitně schopen poskytovat soustavné poradenství a praktickou pomoc uvnitř organizace.

V každém regionu působí určitý počet poskytovatelů sociálních služeb, kteří mají s OZP odborné zkušenosti. Zpravidla se jedná o neziskové organizace, které pracují s OZP jako s klienty. Velká část z nich má přesah do poradenství, práce s komunitami, se sociálními podniky a zaměstnavateli více než 50 % OZP.

Určitým přehledem o „svých“ znevýhodněných občanech disponují obce a města, jejich samosprávy a aparáty.

Dobrym partnerem mohou být organizace sdružující samotné OZP, nevýhodou je, že jsou orientovány vždy na určitý typ handicapu.

Existuje poměrně hustá síť speciálních škol, s nimiž je možno navázat komunikaci a spolupráci.

Ve smyslu metodických doporučení Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy disponuje většina (nejen státních) vysokých škol specializovanými centry podpory studentů se specifickými požadavky.

Řada agentur zprostředkování práce je připravena se věnovat i okruhu OZP, pokud splňují základní požadavky zaměstnavatelů.

V regionech běží řada projektů, zaměřených mimo jiné i na pracovní integraci OZP, na pracovní rehabilitaci.

V příloze č. 5 je přehled nejznámějších podpůrných center VŠ. Níže uvedené odkazy vedou ke kontaktu na centra VŠ, která různou formou podporují své zdravotně postižené studenty – od motivace k přijímací zkoušce až po stipendia. Z ověřených kontaktů však asi nejslabším článkem je právě podpora budoucího uplatnění. Chybí zřejmě napojení studijních oddělení na okruh CSR zaměstnavatelů, kteří by předem avizovali zájem o absolventy tohoto typu.

Zaměstnání absolventů je vnímáno jako jejich svobodné rozhodnutí, školy to ponechávají na nich samotných, nemají ambice něco zprostředkovávat (iniciativu očekávají spíše od firem samotných).



Řešením může být „krok navíc“ při pořádání akvizičních akcí firem – tedy oslovení existujícího centra školy, s výslovným uvedením zájmu o osoby se ZP a impulsem, na jehož základě toto centrum může oslovit samostatně „svoji“ skupinu studentů před koncem studia.

Na odkazu <http://ozp.scmvd.cz/uzitecne-informace/projektove-vystupy> je přehled projektů ESF od roku 2005, které se zaměřily na CS OZP, mají dohledatelné kontakty a použitelné závěry.

Na webu ozp.scmvd.cz lze dále najít některé kontakty na organizace zabývající se některou z oblastí podpory OZP.

Vstřícnému zaměstnavateli lze z těchto zdrojů doporučit nebo zprostředkovat kontakty, ev. spolupráci podle konkrétní potřeby.

Tato spolupráce může mít charakter formální – oficiální, ale může být založena i na neformálním základu vzájemné výhodnosti a užitečné spolupráce.

Všechny níže uvedené organizace se angažují mimo jiné i na podporu zaměstnávání OZP. Řada z nich má pobočky nebo kontakty i v regionech. Další organizace lze v členění podle regionů najít na webu ozp.scmvd.cz. Kontaktujte je.

- Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR, z.s. – www.azzp.cz
- Národní rada osob se zdravotním postižením ČR – www.nrzp.cz
- Nadační fond pro podporu zaměstnávání OZP – www.nfozp.cz
- Fokus ČR – www.fokus-cr.cz
- Rytmus – www.rytmus.org



B. Praktické semináře

XXV. Praktická část – teze, okruhy k tréninku a diskusi

V následující praktické části jsou okruhy témat seminářů, které mohou doplnit úvodní přehlednou část.

Předpokládáme doplnění teoretické části (výklad, odkazy, doporučení) praktickými bloky v 5 okruzích/modulech, které umožní personalistovi, ambasadrovi v pozici zaměstnance nebo současně pověřeného člena odborové organizace orientovat se v praktické stránce, reagovat na potřeby dané organizace nebo jejích zaměstnanců.

Na základě četných konzultací se zainteresovaným personalisty a dalšími odborníky státní správy i zaměstnavatelů je k dispozici pět modulů. Pro konkrétní potřebu bude možno dané moduly rozpracovat a kombinovat, po úvodní části budou vhodným doplněním teoretického výkladu.

Moduly

1. Nábory. Jak a kde hledat vhodné zaměstnance se zdravotním postižením.
2. Přístup k OZP a jak jednat se zaměstnanci se specifickými potřebami.
3. Jak pomáhat řešit OZP životní situace spojené se zdravotním postižením na pracovišti.
4. Jak najít a připravit vhodné pracovní místo pro OZP a jak řešit jeho profesní rozvoj.
5. Ekonomická stránka zaměstnávání OZP. Vyplatí se zaměstnávat OZP?



1. Nábor (recruitment). Jak hledat vhodné zaměstnance se zdravotním postižením.

- Kdo je osobou se zdravotním postižením a znevýhodněním (dle zákona, dle typu onemocnění, kdo je kdo, koho chci přijmout, jak vytipuji daného člověka)?
 - Zákon, vyhláška, definice a dokumenty,
 - tři stránky postižení – defekt, aktivita a participace,
 - jak identifikovat nejen aktuální, ale rozvojový pracovní potenciál OZP,
 - specifika druhů postižení – společné a individuální.
- Inzerce, kde hledat (jak postavit inzerát a jak hledat vhodného kandidáta). Kde hledat? Zdroje potenciálních uchazečů.
 - Evidence uchazečů,
 - inzerce (co je a není diskriminace),
 - agentury a práce a specializovaní zprostředkovatelé,
 - klienti rehabilitačních zařízení a projektů,
 - sdružení OZP,
 - poskytovatelé sociálních služeb,
 - neformální metody vyhledávání a náboru a jejich specifika.
- Informace o uchazeči a jeho pracovním potenciálu. Možnosti spolupráce se specializovanými organizacemi (školy, NNO, zdravotnická zařízení a další).
 - Absolvent školy,
 - uchazeč z evidence úřadu práce,
 - klient rehabilitačního zařízení zdravotnického,
 - pokročilý klient sociální služby,
 - absolvent některého programu (ESF, rekvalifikace apod.),
 - pracovní rehabilitace,
 - možnosti diagnostiky (bilanční, ergodiagnostika).
- Pohovor s uchazečem, hlavní specifika u jednotlivých typů postižení.
 - Specifika komunikace se smyslově postiženým uchazečem (zrak, sluch),
 - uchazeč s psychickým nebo duševním postižením,
 - místo pohovoru, potřeba asistence apod.



2. Přístup k lidem se zdravotním postižením a jak jednat s uchazečem se specifickými potřebami

- Druhy a typy postižení
 - Členění podle diagnóz a vliv osobnosti a sociokulturního prostředí,
 - zdroje informací o vlivu na vykonávanou práci a osobní rozvoj,
 - spolupráce s lékařem, případně externími odborníky,
 - typické a nejčastější příklady postižení a jejich kombinace.
- Jak hledat mezi vlastními zaměstnanci osobu se ZP nebo znevýhodněním.
 - Vlastní zaměstnanec, který má znaky OZP, ale skrývá je,
 - zaměstnanec, který v důsledku onemocnění nebo úrazu „aspiruje“ na statut OZP,
 - principy rovných práv a příležitostí,
 - využití principů diverzity,
 - systémový přístup v organizaci.
- Přístup k lidem s nejrůznějšími typy ZP (praktický návod, jak přistoupit k jednotlivým problémům spojených se začleněním OZP) druhy a typ postižení, specifika.
 - Vliv kombinace faktorů „defekt / aktivita / participace“ – individuální přístup,
 - naplnění specifických požadavků (bariéry, komunikace, režim práce, zkrácené úvazky),
 - nezbytné znalosti a kompetence managementu,
 - příprava pracovního kolektivu před nástupem a adaptací OZP na pracoviště.
- Co je to diskriminace a jak se jí vyhnout, problematika pozitivní diskriminace.
 - Diskriminace zjevná a skrytá a jejich projevy v praxi,
 - způsoby řešení zjištěných projevů – preventivní a následné,
 - důvěrník (mentor) OZP v době adaptace na pracovišti,
 - systémové řešení na principu diverzity v organizaci,
 - co řeší a co neřeší zákoník práce.
- Na co musím jako zaměstnavatel myslet, pokud chci zaměstnat OZP.
 - Nejen bariéry na pracovišti – ale i sociální zázemí a mimopracovní život ovlivňují úspěšné pracovní začlenění OZP,
 - faktory ovlivňující motivaci k práci a k profesnímu rozvoji se mohou individuálně lišit od ostatních zaměstnanců.



3. Jak pomáhat OZP řešit životní situace spojené se zdravotním postižením na pracovišti a jejich důsledky

- Statut OZP
 - Vznik invalidity, dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav,
 - co je spojeno se statutem invalidity v pracovně právním vztahu,
 - statut osoby zdravotně znevýhodněné, čím se liší,
 - k čemu opravňuje statut zaměstnance a zaměstnavatele,
 - daňové aspekty.
- Kdy a kde žádat přiznání, jak postupovat?
 - Role ČSSZ a okresních správ,
 - role lékařů a odborných lékařů,
 - kdo žádá,
 - přezkumné řízení.
- Co k tomu potřebuji? Jak postupuje LPS? Nutné podklady.
 - žádost o přiznání,
 - potřebné podklady,
 - postup LPS, lhůty,
 - rozhodnutí a jeho náležitosti.
- Kdy, jak a proč informovat zaměstnavatele o získání a ztrátě statutu a proč?
 - Co je a co není povinností zaměstnané OZP,
 - důsledky neoznámení změny pro zaměstnavatele.
- Odvolání při neuznání nebo snížení stupně invalidity.
 - Postup při odvolání,
 - standardní postup,
 - opravné prostředky.
- Co je to závislost na druhé osobě, příspěvek na péči a jak souvisí se zaměstnáním?
 - Nepojistné sociální dávky – druhy,
 - průkaz ZP, ZTP a ZTP/P,
 - podmíněnost dávek výší příjmu ze zaměstnání.



4. Jak najít a připravit vhodné pracovní místo pro zaměstnance se zdravotním postižením a jak řešit jeho profesní rozvoj

- Vhodné pracovní místo.
 - Na jaké místo zařadit člověka s OZP (může pracovat člověk s OZP na každé pracovní pozici?)
 - Jak to v praxi zjistím?
 - Na co a koho se ptát – u pohovoru, před rozhodnutím o přijetí?
- Bezbariérovost na pracovišti v praxi.
 - Identifikace překážek a řešení,
 - technické podmínky,
 - stavební řešení,
 - vlastnosti prostředí, požadavky,
 - úpravy pracovišť a jejich financování.
- Komunikace s OZP na pracovišti.
 - Smyslová postižení, kompenzace a obvyklé požadavky,
 - duševní a psychická postižení,
 - kam se obrátit pro radu a pomoc.
- Organizace práce (zkrácení, individuální rozvržení, asistence...)
 - Individuální pracovní režim,
 - zkrácené úvazky a sdílená pracovní místa,
 - asistence na pracovišti,
 - flexibilita a její hranice u některých typů postižení.
- Vztahy a kolektiv.
 - Preventivní kroky a opatření,
 - nejčastější konflikty a excesy a jejich příčiny,
 - role mentora/důvěrníka OZP.
- S kým spolupracovat externě a jak.
 - Možnosti Úřadu práce,
 - další organizace a instituce, zdroje kontaktů,
 - jak si zajistit případné konzultace ad hoc, v případě potřeby.



5. Ekonomická stránka. Vyplatí se zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?

- Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat OZP a povinný odvod při neplnění.
 - Povinnosti ze zákona o zaměstnanosti,
 - povinný podíl OZP a možnosti plnění – zaměstnání, odvod, náhradní plnění.
- Co je náhradní plnění povinného podílu.
 - Ekvivalent 1 zaměstnané osoby a jeho hodnota,
 - efektivní způsob výběru dodavatelů z řad zaměstnavatelů OZP,
 - férové (etické) náhradní plnění a jak jej identifikovat,
 - EENP – elektronická evidence.
- Jakou jinou podporu lze získat.
 - Příspěvek na vytvoření nového pracovního místa pro OZP,
 - příspěvek na provoz pracovního místa pro OZP,
 - společensky účelné pracovní místo OZP,
 - příspěvek na rekvalifikaci nebo na cílenou rekvalifikaci,
 - sleva na dani z příjmu právnické osoby (zaměstnavatele),
 - doporučené postupy v praxi.
- Kolik můžeme ušetřit celkem.
 - Kalkulačka úspor a příspěvků



○

C. Přílohy

- Příloha č. 1 - Nařízení Evropské komise č 651 2014

I. Nařízení Evropské komise č. 651/EC/2014 o veřejné podpoře

Část týkající se podpory OZP

XXVI. ODDÍL 5

Podpora na vzdělávání

Článek 31

Podpora na vzdělávání

1. Podpora na vzdělávání je slučitelná s vnitřním trhem ve smyslu čl. 107 odst. 3 Smlouvy a je vyňata z oznamovací povinnosti podle čl. 108 odst. 3 Smlouvy, pokud jsou splněny podmínky stanovené v tomto článku a v kapitole I.
2. Podpora nesmí být poskytnuta na vzdělávání, které podnik organizuje za účelem, aby dodržel závazné vnitrostátní normy vzdělávání.
3. Způsobilé jsou tyto náklady:
 - a) osobní náklady školitelů za hodiny, během kterých se školitelé účastní vzdělávání;
 - b) provozní náklady školitelů a školených osob přímo spojené s projektem vzdělávání, např. cestovní výdaje, výdaje na materiál a vybavení přímo spojené s projektem, odpisy nástrojů a vybavení v rozsahu, který připadá na jejich výlučné používání pro projekt vzdělávání. Náklady na ubytování způsobilé nejsou, s výjimkou minimálních nezbytných nákladů na ubytování školených osob, jedná-li se o pracovníky se zdravotním postižením;
 - c) náklady na poradenské služby týkající se projektu vzdělávání;



d) osobní náklady školených osob a obecné nepřímé náklady (správní náklady, nájemné, režijní náklady) připadající na hodiny, během nichž se školené osoby účastní vzdělávání.

4. Intenzita podpory nesmí přesáhnout 50 % způsobilých nákladů. Lze ji navýšit až na 70 % způsobilých nákladů takto:

a) o 10 procentních bodů, je-li vzdělávání poskytováno pracovníkům se zdravotním postižením nebo znevýhodněným pracovníkům;

b) o 10 procentních bodů, je-li podpora poskytnuta středním podnikům, a o 20 procentních bodů, je-li podpora poskytnuta malým podnikům.

5. Pokud se podpora poskytuje v odvětví námořní dopravy, lze intenzitu podpory zvýšit na 100 % způsobilých nákladů, jsou-li splněny tyto podmínky:

a) školené osoby nejsou aktivními členy posádky, ale jsou na palubě nadpočetné, a

b) školení se provádí na palubě lodí zapsaných v registrech Unie.

XXVII. ODDÍL 6

Podpora pro znevýhodněné pracovníky a pracovníky se zdravotním postižením

Článek 32

Podpora na nábor znevýhodněných pracovníků v podobě subvencování mzdových nákladů

1. Režimy podpory na nábor znevýhodněných pracovníků je slučitelná s vnitřním trhem ve smyslu čl. 107 odst. 3 Smlouvy a je vyňata z oznamovací povinnosti podle čl. 108 odst. 3 Smlouvy, pokud jsou splněny podmínky stanovené v tomto článku a v kapitole I.

2. Způsobilé jsou mzdové náklady za dobu nejvýše dvanácti měsíců od nábory znevýhodněného pracovníka. Jedná-li se u příslušného pracovníka o pracovníka vážně znevýhodněného, jsou způsobilé mzdové náklady za období nepřesahující 24 měsíců po jeho nábory.

3. Jestliže nábor nepředstavuje čisté zvýšení počtu zaměstnanců dotyčného podniku ve srovnání s průměrem za předcházejících dvanáct měsíců, pak důvodem uvolnění dotyčného pracovního místa nebo dotyčných pracovních míst



musí být dobrovolný odchod, tělesné postižení, odchod do důchodu z důvodu věku, dobrovolné zkrácení pracovní doby nebo oprávněné propuštění pro porušení pracovních povinností, nikoli však snižování počtu pracovníků.

4. S výjimkou oprávněného propuštění pro porušení pracovních povinností musí mít znevýhodnění pracovníci nárok na nepřetržité zaměstnání alespoň po dobu odpovídající příslušným vnitrostátním právním předpisům nebo kolektivním dohodám, kterými se pracovní smlouvy řídí.

5. Pokud je doba zaměstnání kratší než 12 měsíců, popřípadě 24 měsíců v případě vážně znevýhodněných pracovníků, podpora se poměrně sníží.

6. Intenzita podpory nesmí přesáhnout 50 % způsobilých nákladů.

Článek 33

Podpora na zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením v podobě subvencování mzdových nákladů

1. Podpora na zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením je slučitelná s vnitřním trhem ve smyslu čl. 107 odst. 3 Smlouvy a je vyňata z oznamovací povinnosti podle čl. 108 odst. 3 Smlouvy, pokud jsou splněny podmínky stanovené v tomto článku a v kapitole I.

2. Způsobilé jsou mzdové náklady za období, během něhož je pracovník se zdravotním postižením zaměstnáván.

3. Jestliže nábor nepředstavuje čisté zvýšení počtu zaměstnanců dotyčného podniku ve srovnání s průměrem za předcházejících dvanáct měsíců, pak důvodem uvolnění dotyčného pracovního místa nebo dotyčných pracovních míst musí být dobrovolný odchod, tělesné postižení, odchod do důchodu z důvodu věku, dobrovolné zkrácení pracovní doby nebo oprávněné propuštění pro porušení pracovních povinností, nikoli však snižování počtu pracovníků.

4. S výjimkou oprávněného propuštění pro porušení pracovních povinností musí mít pracovníci se zdravotním postižením nárok na nepřetržité zaměstnání alespoň po dobu odpovídající příslušným vnitrostátním právním předpisům nebo kolektivním dohodám, které jsou pro podnik právně závazné a jimiž se pracovní smlouvy řídí.

5. Intenzita podpory nesmí přesáhnout 75 % způsobilých nákladů.



Článek 34

Podpora na úhradu dodatečných nákladů na zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením

1. Podpora na úhradu dodatečných nákladů na zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením je slučitelná s vnitřním trhem ve smyslu čl. 107 odst. 3 Smlouvy a je vyňata z oznamovací povinnosti podle čl. 108 odst. 3 Smlouvy, pokud jsou splněny podmínky stanovené v tomto článku a v kapitole I.

2. Způsobilé jsou tyto náklady:

- a) náklady na přizpůsobení provozovny;
- b) náklady na zaměstnance odpovídající rozsahu doby, která připadá výhradně na asistenci pracovníkům se zdravotním postižením, a náklady na školení těchto zaměstnanců, kteří mají pracovníkům se zdravotním postižením asistovat;
- c) náklady na přizpůsobení či pořízení vybavení nebo náklady na pořízení a ověření počítačového programového vybavení, které mají používat pracovníci se zdravotním postižením, včetně přizpůsobených a pomocných technologických zařízení, které jdou nad rámec nákladů, jež by příjemci vznikly, pokud by zaměstnával pracovníky, kteří nemají zdravotní postižení;
- d) náklady přímo spojené s dopravou pracovníků se zdravotním postižením na místo výkonu práce a činností s prací souvisejících;
- e) mzdové náklady připadající na hodiny, jež pracovník se zdravotním postižením stráví na rehabilitaci;
- f) jestliže příjemce poskytuje chráněné zaměstnání¹⁰⁾, jsou způsobilé náklady na výstavbu, vestavbu nebo modernizaci výrobních jednotek dotyčného podniku a dále všechny správní a dopravní náklady, které ze zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením přímo vyplývají.

¹⁰⁾ „chráněným zaměstnáním“ se rozumí zaměstnání v podniku, kde alespoň 30 % pracovníků tvoří pracovníci se zdravotním postižením



3. Intenzita podpory nesmí přesáhnout 100 % způsobilých nákladů.

Článek 35

Podpora na úhradu nákladů na asistenci poskytovanou znevýhodněným pracovníkům

Podpora na náhradu nákladů na asistenci poskytovanou znevýhodněným pracovníkům je slučitelná s vnitřním trhem ve smyslu čl. 107 odst. 3 Smlouvy a je vyňata z oznamovací povinnosti podle čl. 108 odst. 3 Smlouvy, pokud jsou splněny podmínky stanovené v tomto článku a v kapitole I.

2. Způsobilými náklady jsou náklady na:

- a) zaměstnávání pracovníků výhradně na tu část pracovní doby, kterou věnují asistenci znevýhodněným pracovníkům, za období nepřesahující dvanáct měsíců po přijetí znevýhodněného pracovníka nebo za období nepřesahující 24 měsíců po přijetí pracovníka vážně znevýhodněného;
- b) náklady na školení zaměstnanců, kteří mají znevýhodněným pracovníkům asistovat.

3. Poskytovaná asistence spočívá v opatřeních na podporu samostatnosti znevýhodněného pracovníka a jeho přizpůsobení se pracovnímu prostředí, v pomoci pracovníkovi v rámci sociálních procesů i administrativních postupů a v usnadnění komunikace se zaměstnavatelem a ve zvládnání konfliktů.

4. Intenzita podpory nesmí přesáhnout 50 % způsobilých nákladů

- Příloha č. 2 - Přehled základních předpokladů potřebných pro skutečnou reformu systému v ČR

J. Přehled základních předpokladů potřebných pro skutečnou reformu systému v ČR

- Změna z posouzení „úbytku výdělečné schopnosti“ na posouzení využitelného pracovního potenciálu pro budoucí profesní uplatnění a rozvoj (pro trh práce);
- intenzivní, včasná a koordinovaná rehabilitace PŘED definitivním sociálním zajištěním (invalidita, dávky, příspěvky na péči);



- jednoduchá a administrativně nenáročná podpora na volném trhu práce – v principu pozitivní „ekvivalent“ odvodu za neplnění povinného podílu (např. sleva na pojistném v pásmu plnění do 4 % = polovina odvodu, v pásmu nad 4 % = celá výše odvodu – odpovídá cca 3000/6000 měsíčně);
 - vytvoření odborné servisní struktury/organizace, schopné praktické pomoci vstřícným zaměstnavatelům, kteří se chtějí věnovat uplatnění OZP v rámci své CSR nebo firemní personální politiky;
 - trhu práce (pracovně právní vztah) se účastní pouze OZP, kteří mají potenciál být „užitečními zaměstnanci“, s významnou přidanou hodnotou jejich práce (kritérium odvozené od hodnoty osobních nákladů minimální mzdy) – platí pro otevřený i pro podporovaný trh práce § 78;
 - pro OZP, kteří pracují s nižším výkonem, vytvoření prostředí skutečné chráněné práce (100 % klientů bez PPV), kde stát pokryje plně náklady personálu a provozu, tržby za produkci (podle zahraničních zkušeností 5-10 % nákladů) mohou sloužit k nemzdové motivaci klientů;
 - nový nástroj APZ (nejen pro OZP) – tranzitní program (obdobu podobných modelů v zahraničí), časově omezený program – jakási kombinace přípravy na práci, PR a podporovaného zaměstnávání, určený pro OZP (příp. jinak znevýhodněné) s identifikovaným potenciálem;
 - povinnost určeného okruhu státních institucí analyzovat příležitosti pro uplatnění OZP ve své organizační struktuře a stanovit a kontrolovat dlouhodobý plán jejich postupné přípravy a uplatnění (například jako prioritní úkol pětiletého Národního plánu vyrovnání příležitostí 2021-25);
 - vytvořit systém (nadresortního) monitoringu okruhu OZP a pravidelného vyhodnocování jejich účasti v jednotlivých systémech od zdravotnictví, rehabilitace, důchodů a dávek, sociálních služeb až po volný trh práce včetně zaměstnavatelů méně než 25 zaměstnanců) podle pravidla „co neměřím – neřídím“;
 - z kontextu samozřejmě vyplývá otázka financování takových změn, pokud se téma stane politickou prioritou a bude důsledně aplikováno, jsou investice jednoznačně návratné – a to trvale.
- Příloha č. 3 - Modelové situace přístupu manažerů a personalistů v komunikaci s poradcem ÚP



Modelové situace přístupu manažerů a personalistů v komunikaci s poradcem ÚP

Typy chování

1. Autokrat a suverén co všechno ví
2. Otevřený, ale nedůvěřivý
3. Pasivní, uzavřený, málomluvný
4. Alibista, který si nechce dělat problémy
5. Vstřícný a nadšený pro vše nové
6. Systematický pragmatik, profesionál, který jde přímo k podstatě věci
7. „Tiskový mluvčí“ bez skutečné kompetence

Nástroje komunikace a argumenty, které lze použít

1. Informace o legislativních nástrojích (povinnosti, formy podpory)
2. Dobré příklady z praxe jiných zaměstnavatelů
3. Ekonomické přínosy zaměstnání OZP
4. Vliv na pověst, CSR obraz firmy
5. Návrh další schůzky v širším obsazení (člen vedení, managementu)
6. Otázka na osobní zkušenost s OZP (ze školy, firmy, rodiny...)
7. „Vedení firmy by určitě ocenilo Vaši osobní iniciativu“....
8. Nabídka krátkého semináře pro část managementu firmy (základní informace + otázky a odpovědi) „jen pro vaši firmu“....
9. „Vaše firma se může stát průkopníkem v této oblasti s nezanedbatelným obchodním i ekonomickým přínosem“
10. Odkaz na konkurenci („vaši konkurenti jsou už mnohem dál...“)
11. Nabídka pravidelných (opakovaných) schůzek, případně zasílání zajímavých informací
12. Přímá otázka na klíčový základní problém, proč to u vás nejde. Pojďme to rozebrat.
13. Zaměstnáváte (nebo v minulosti jste zaměstnávali) OZP? Jaké zkušenosti? Co je/bylo dobře? Co špatně?

Typy a zaměření zaměstnavatelů z hlediska úspěšného uplatnění OZP

- 1) Velké nadnárodní korporace, resp. Jejich české filiálky
 - Velké (nad 1000)
 - Střední (250 – 1000)
 - Malé a střední (do 250)
- 2) Malé a střední firmy samostatné
 - Malé firmy (do 25 zaměstnanců)
 - Střední (25 – 100)
 - Střední do 250



3) Firmy podle typu činnosti

- Obchod a logistika
 - Výroba
 - Služby firmám a organizacím
 - Kvalifikačně náročné činnosti (úřady, instituce, specializace, vzdělávání apod.)
-
- Příloha č. 4 - Technické podmínky bezbariérovosti staveb v praxi

Technické podmínky bezbariérovosti staveb v praxi

V zásadě tyto podmínky upravuje § 194 písm. a) **zákona č. 183/2006 Sb.**, [na jehož zmocnění navazuje vyhláška č. 398/2009 Sb.](#) ze dne 5. listopadu 2009 o **obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb**.

Pro posuzování podmínek mimo jiné rozhoduje, zda se jedná o projektovou dokumentaci na nový objekt nebo jde o stavební rekonstrukci stávajícího. Vliv má také otázka, zda se jedná o veřejnou budovu, resp. která má být veřejně přístupná, či zda jde o soukromý objekt k podnikání a zaměstnávání OZP. Liší se podmínky při zaměstnávání určitého počtu osob, hranice je 25 lidí.

Níže najdete znění důležitých částí této právní normy, v případě nejasností doporučujeme se obrátit na odborníky – ať už stavební úřady nebo také na krajské rady NRZP ČR, kde mohou doporučit nezávislou osobu schopnou poradit (www.nrzp.cz).

398/2009 Sb.

VYHLÁŠKA

ze dne 5. listopadu 2009

o obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb

Ministerstvo pro místní rozvoj stanoví podle § 194 písm. a) zákona č. 183/2006 Sb., o územním plánování a stavebním řádu (stavební zákon):

Úvodní ustanovení

§ 1



Předmět úpravy

(1) Tato vyhláška stanoví obecné technické požadavky na stavby a jejich části tak, aby bylo zabezpečeno jejich užívání osobami s pohybovým, zrakovým, sluchovým a mentálním postižením, osobami pokročilého věku, těhotnými ženami, osobami doprovázejícími dítě v kočárku nebo dítě do tří let (dále jen „osoby s omezenou schopností pohybu nebo orientace“).

(2) Tato vyhláška byla oznámena v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 98/34/ES ze dne 22. června 1998 o postupu při poskytování informací v oblasti technických norem a předpisů a pravidel pro služby informační společnosti, ve znění směrnice 98/48/ES¹.

(3) Pro užívání staveb infrastruktury osobami s omezenou schopností pohybu nebo orientace v transevropském konvenčním a vysokorychlostním železničním systému platí jiný právní předpis².

§ 2

(1) Podle této vyhlášky se postupuje při zpracování dokumentace pro vydání územního rozhodnutí, nebo při zpracování jednoduchého technického popisu záměru pro vydání územního souhlasu a při zpracování projektové dokumentace, při povolování nebo ohlašování a provádění staveb, při vydávání kolaudačního souhlasu, při užívání a odstraňování staveb nebo zařízení a při kontrolních prohlídkách staveb

a) pozemních komunikací a veřejného prostranství³,

b) občanského vybavení v částech určených pro užívání veřejností,

c) společných prostor a domovního vybavení bytového domu obsahujícího více než 3 byty (dále jen „bytový dům“), upravitelného bytu nebo bytu zvláštního určení⁴,

d) pro výkon práce celkově 25 a více osob, pokud provoz v těchto stavbách umožňuje zaměstnávat osoby se zdravotním postižením nebo stavby pro výkon práce osob s těžkým zdravotním postižením⁵ (dále jen „stavby pro výkon práce“).

(2) Ustanovení této vyhlášky se uplatní též u změn dokončených staveb a změn v užívání staveb, pokud to závažné územně technické nebo stavebně technické důvody nevyklučují.

(3) U staveb, které jsou kulturními památkami, se ustanovení této vyhlášky použijí s ohledem na zájmy státní památkové péče.

§ 3

Normovou hodnotou se rozumí konkrétní technický požadavek, zejména limitní hodnota, návrhová metoda, národně stanovené parametry, technické vlastnosti stavebních konstrukcí a technických zařízení, obsažené v příslušné české technické normě¹, jehož dodržení se považuje za splnění požadavků konkrétního ustanovení této vyhlášky.

Požadavky na stavby pozemních komunikací a veřejného prostranství

§ 4

(1) Chodníky, nástupiště veřejné dopravy, úrovně i mimoúrovňové přechody, chodníky v sadech i parcích a ostatní pochozí plochy musí umožňovat samostatný, bezpečný, snadný a plynulý pohyb osobám s omezenou schopností pohybu nebo orientace a jejich míjení s ostatními chodci. Požadavky na technické řešení jsou uvedeny v přílohách č. 1 a 2 k této vyhlášce.

(2) Na všech vyznačených vnějších i vnitřních odstavných a parkovacích plochách a v hromadných garážích pro osobní motorová vozidla musí být vyhrazena stání pro vozidla přepravující osoby těžce pohybově postižené⁶ nejméně v následujícím počtu vycházejícím z celkového počtu stání každé dílčí parkovací plochy:

2 až 20 stání	1 vyhrazené stání
21 až 40 stání	2 vyhrazená stání
41 až 60 stání	3 vyhrazená stání
61 až 80 stání	4 vyhrazená stání
81 až 100 stání	5 vyhrazených stání
101 až 150 stání	6 vyhrazených stání
151 až 200 stání	7 vyhrazených stání
201 až 300 stání	8 vyhrazených stání
301 až 400 stání	9 vyhrazených stání
401 až 500 stání	10 vyhrazených stání
501 a více stání	2 % vyhrazených stání.

Požadavky na jejich technické řešení jsou uvedeny v bodech 1.1.4. a 1.1.5. přílohy č. 2 k této vyhlášce.

(3) U staveb pro obchod, služby a zdravotnictví musí být vyhrazena stání pro osoby doprovázející dítě v kočárku v minimálním počtu 1 % stání z celkového počtu stání. Výsledný počet vyhrazených stání se zaokrouhluje na celá čísla směrem nahoru. Požadavky na jejich technické řešení jsou uvedeny v bodech 1.1.4. a 1.1.5. přílohy č. 2 k této vyhlášce.



(4) Prostory pro nejméně 20 % veřejných telefonních automatů, samoobslužných informací, obdobných zařízení, poštovních schránek, pokladen a přepážek musí umožňovat užívání osobami s omezenou schopností pohybu nebo orientace. Požadavky na technické řešení jsou uvedeny v bodech 1.1.4. až 1.1.8. a 1.3. přílohy č. 1 k této vyhlášce. Tyto prostory a zařízení musí být označeny příslušnými symboly dle přílohy č. 4 k této vyhlášce.

(5) Umístění a zabezpečení městského mobiliáře, staveb pro reklamu, informačních a reklamních zařízení, předzahrádek restaurací, prodejních stánků, venkovních pultů a obdobných konstrukcí musí respektovat přirozený pohyb chodců a nesmí zasahovat do průchozího prostoru. Požadavky na technické řešení jsou uvedeny v bodě 1.2.10. přílohy č. 1 a bodech 1.2.1. až 1.2.3. přílohy č. 2 k této vyhlášce.

(6) Výkopy a staveniště musí být zabezpečeny tak, aby nebyly ohroženy osoby s omezenou schopností pohybu nebo orientace ani jiné osoby. Požadavky na technické řešení jsou uvedeny v bodě 4. přílohy č. 2 k této vyhlášce.

§ 5

Přístupy do staveb

(1) Přístupy do staveb uvedených v § 2 odst. 1 písm. b), c) a d) musí být bez schodů a vyrovnávacích stupňů. Vstupy musí být v úrovni komunikace pro chodce. Brání-li tomuto řešení závažné územní technické nebo stavebně technické důvody, může být vyrovnání výškového rozdílu řešeno bezbariérovou rampou nebo v odůvodněných případech u změn dokončených staveb zdvihací plošinou. Požadavky na technické řešení jsou uvedeny v bodech 1.1.1., 3.1.4. až 3.1.8. a 3.2.4. přílohy č. 1 a v bodě 2. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

(2) Přístup ke stavbám se musí vytýčit přirozenými nebo umělými vodicími liniemi a přístup k budově se specializovanými službami pro osoby se zrakovým postižením, nemocnici, krajskému úřadu, výpravní budově, odbavovacímu terminálu veřejné dopravy a stanici metra také akusticky. Požadavky na technické řešení stanoví body 1.2.0., 1.2.1., 1.2.8. a 1.2.9. přílohy č. 1 k této vyhlášce.

Požadavky na stavby občanského vybavení

§ 6

(1) Stavbou občanského vybavení se rozumí:

- a) stavba pro veřejnou správu, soudy, státní zastupitelství, policii, obviněné a odsouzené,
- b) stavba pro sdělovací prostředky,
- c) stavba pro obchod a služby,
- d) stavba pro ochranu obyvatelstva,
- e) stavba pro sport,
- f) školy, předškolní a školská zařízení,
- g) stavba pro kulturu a duchovní osvětu,
- h) stavba pro zdravotnictví a sociální služby⁷⁾,
- i) budova pro veřejnou dopravu,
- j) stavba ubytovacího zařízení pro cestovní ruch s celoročním i sezónním provozem pro více než 20 osob.

(2) Přístup do všech prostorů určených pro užívání veřejností musí být zajištěn vodorovnými komunikacemi, schodišti a souběžně vedenými bezbariérovými rampami nebo výtahy. U změn dokončených staveb na přístupu pouze do vstupního podlaží lze v odůvodněných případech použít zdvihací plošinu. Požadavky na technické řešení jsou uvedeny v bodech 1.1.1. až 1.1.4., 1.2.0., 1.2.1., 1.2.10., 2. a 3. přílohy č. 1 a v bodě 2. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

(3) U změn dokončených staveb s nejméně dvěma podlažními, které nejsou vybaveny výtahem nebo bezbariérovou rampou a výtah ani bezbariérovou rampu nelze z technických důvodů dodatečně zřídit, musí být zajištěno bezbariérové užívání alespoň vstupního podlaží. U staveb veřejné správy musí být v tomto podlaží umožněno užití všech služeb poskytovaných v budově. U staveb s výtahem určeným pro dopravu osob nebo osob a nákladů musí být osobám s omezenou schopností pohybu nebo orientace umožněn přístup do všech podlaží určených pro užívání veřejností.

(4) Prostory stavby v částech určených pro užívání veřejností, včetně bezpečnostních prvků u vstupu a výstupu, odbavovacího nebo registračního a komunikačního systému mezi veřejností a personálem, nejméně 20 % veřejných telefonních automatů, samoobslužných informací, obdobných zařízení, pokladen a přepážek musí být řešeny tak, aby bylo zajištěno jejich užívání osobami s omezenou schopností pohybu nebo orientace. Požadavky na technické řešení stanoví body 1.1.4. až 1.1.8., 1.2.0., 1.2.1., 1.2.8., 1.2.9., 1.2.11. a 1.3. přílohy č. 1 k této vyhlášce a body 1. až 6. přílohy č. 3 k této vyhlášce. Vyhrazené prostory musí být označeny příslušnými symboly podle přílohy č. 4 k této vyhlášce.



§ 7

(1) Ve stavbě, ve které je záchod určen pro užívání veřejností, musí být v každém tomto zařízení nejméně jedna záchodová kabina v oddělení pro ženy a nejméně jedna záchodová kabina v oddělení pro muže řešena v souladu s požadavky uvedenými v bodech 5.1.1. až 5.1.7. přílohy č. 3 k této vyhlášce. Kabina nemusí mít předstíňku v případech, kdy je přístupná z prostoru, který není pobytovou místností. Pokud je stavba vybavena maximálně dvěma záchodovými kabinami, lze jako bezbariérovou zřídít pouze jednu z nich, určenou pro obě pohlaví a přístupnou přímo z veřejného komunikačního prostoru. U změn dokončených staveb s více záchodovými kabinami lze též postupovat podle věty předchozí a v odůvodněných případech může být kabina zcela výjimečně přístupná z oddělení pro ženy. Ve stavbách, které jsou určeny pro osoby na vozíku s asistentem, musí být záchodová kabina řešena s ohledem na výpomoc asistenta.

(2) Stavby určené pro děti do tří let s hygienickým zařízením pro veřejnost musí mít nejméně jednu přebalovací kabínu v oddělení pro ženy a nejméně jednu přebalovací kabínu v oddělení pro muže, popřípadě nejméně jednu přebalovací kabínu přístupnou ze společného prostoru řešenou podle bodu 5.1.9. přílohy č. 3 k této vyhlášce nebo nejméně jeden přebalovací pult v oddělení pro ženy a nejméně jeden přebalovací pult v oddělení pro muže řešený podle bodu 5.1.8. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

(3) Ve stavbě, ve které je sprcha nebo vana určena pro užívání veřejností, musí být nejméně jedna sprcha nebo vana v oddělení pro ženy a nejméně jedna sprcha nebo vana v oddělení pro muže řešena v souladu s požadavky uvedenými v bodech 5.1.1. a 5.1.10. až 5.1.13. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

(4) Ve stavbě, ve které je šatna určena pro užívání veřejností, musí být nejméně část v oddělení pro ženy a část v oddělení pro muže řešena v souladu s požadavky uvedenými v bodech 5.1.1. a 5.1.7. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

§ 8

(1) Prostory pro shromažďování musí mít z celkového počtu míst nejméně tento počet vyhrazených míst pro osoby na vozíku:

4 až 25 míst	1 místo
26 až 50 míst	2 místa
51 až 75 míst	3 místa
76 až 100 míst	4 místa
101 až 200 míst	5 míst
201 až 300 míst	6 míst
301 až 500 míst	7 míst
501 a více míst	7 a 1 místo na každých dalších 500 míst.

Požadavek na technické řešení je uveden v bodě 6.1.1. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

(2) Prostory pro shromažďování 50 a více osob nebo každé ozvučení či překladatelský servis kin, divadel a sálů musí umožňovat indukční poslech pro nedoslýchavé osoby.

(3) V ubytovacích zařízeních pro cestovní ruch a pobytových zařízeních musí nejméně 5 % pokojů splňovat požadavky uvedené v bodech 1.1.1. a 1.1.2. přílohy č. 1 k této vyhlášce a přiměřeně v bodě 8.1. přílohy č. 3 k této vyhlášce. Výsledný počet pokojů se zaokrouhluje na celá čísla směrem nahoru.

(4) Veřejně přístupné plavecké bazény, relaxační a rehabilitační vodní prostory musí mít zajištěný bezbariérový přístup do vody řešený prostřednictvím schodů a bazénového zvedáku nebo schodů a zvýšeného okraje. Technické požadavky stanoví bod 2. přílohy č. 1 k této vyhlášce a bod 6.1.3. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

(5) U staveb pro sport musí být bezbariérově řešeno rovněž sportoviště a závodiště a jejich zázemí, zejména hygienické zařízení a šatny, při respektování zvýšených nároků na manipulační prostory pro používání sportovních vozíků. Požadavek na technické řešení stanoví bod 3.1.2. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

(6) Školy, předškolní a školská zařízení musí mít bezbariérově řešeny prostory rovněž pro děti, žáky a studenty. U staveb pro mimoškolní vzdělávání se postupuje obdobně.

§ 9

(1) Základní informace pro orientaci veřejnosti musí být jak vizuální, tak podle okolností i akustické a hmatné. Vizuální informace musí mít kontrastní a osvětlené nápisy a symboly. Informační a signalizační prvky musí být vnímatelné a srozumitelné pro všechny uživatele, je nutné brát v úvahu zejména zorné pole osoby na vozíku, velikost a vzdálenost písma. Dálkové ovládání akustických informací se řeší způsobem stanoveným v bodě 1.2.9. přílohy č. 1 k této vyhlášce.

(2) Vyhrazené prostory a zařízení uvedené v § 7 a 8 musí být označeny příslušným symbolem podle přílohy č. 4 k této vyhlášce a na viditelném místě musí být umístěna orientační tabule s označením o přístupu k nim. Pokud je u změn dokončených staveb užíván zvláštní bezbariérový vstup, musí být na vhodném místě umístěna informace včetně symbolu o jeho umístění a přístupové trase k němu. Dále každé hygienické zařízení a šatna, které jsou určeny pro užívání veřejností, musí být hmatově označena v souladu s požadavkem uvedeným v bodě 5.2. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

Požadavky na společné prostory a domovní vybavení bytového domu, na upravitelný byt a byt zvláštního určení

§ 10



(1) Pro přístup do prostor užívaných osobami s omezenou schopností pohybu nebo orientace platí obdobně § 6 odst. 2.

(2) Bytový dům s výtahem musí umožňovat užívání všech společných prostor osobami s omezenou schopností pohybu nebo orientace. Stavba bytového domu bez výtahu musí umožňovat užívání společných prostor nejméně v jednom podlaží, které slouží převážně pro bydlení.

§ 11

(1) Požadavky na technické řešení přístupu, společných prostor a dalšího domovního vybavení bytového domu obsahujícího byt zvláštního určení pro osoby s pohybovým postižením jsou uvedeny v bodě 7.1. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

(2) Požadavky na technické řešení přístupu, společných prostor a dalšího domovního vybavení bytového domu obsahujícího byt zvláštního určení pro osoby se zrakovým postižením jsou uvedeny v bodě 7.2. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

(3) Požadavky na technické řešení upravitelného bytu jsou uvedeny v bodě 8. přílohy č. 3 k této vyhlášce. V jednom hygienickém prostoru musí být záchodová mísa, umyvadlo a vana nebo sprcha. Požadavky na jejich technické řešení stanoví body 5.1.1., 5.1.3. až 5.1.5., 5.1.10. a 5.1.12. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

(4) Požadavky na technické řešení bytu zvláštního určení pro osoby s pohybovým postižením jsou uvedeny v bodě 8.1. přílohy č. 3 k této vyhlášce. V jednom hygienickém prostoru musí být záchodová mísa, umyvadlo a vana nebo sprcha. Požadavky na jejich technické řešení stanoví body 5.1.1., 5.1.3. až 5.1.7. a 5.1.10. až 5.1.13. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

(5) Požadavky na technické řešení bytu zvláštního určení pro osoby se zrakovým postižením jsou uvedeny v bodě 8.2. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

Požadavky na stavby pro výkon práce

§ 12

(1) Pro přístup do prostor užívaných osobami s omezenou schopností pohybu nebo orientace platí obdobně § 6 odst. 2.

(2) Prostory staveb pro výkon práce, včetně bezpečnostních prvků a vybavení, musí splňovat požadavky uvedené v přílohách č. 1 a 3 k této vyhlášce tak, aby umožňovaly osobám s omezenou schopností pohybu nebo orientace vykonávat všechny činnosti, pro které jsou tyto prostory určeny.

§ 13

(1) Část každého hygienického zařízení a šaten v oddělení pro ženy a část každého hygienického zařízení a šaten v oddělení pro muže musí splňovat požadavky uvedené v bodech 5.1.1. až 5.1.7. a 5.1.10. až 5.1.13. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

(2) Pro prostory určené pro shromažďování platí přiměřeně § 8 odst. 1 a 2.

Společná, závěrečná a zrušovací ustanovení

§ 14

Výjimky

Za podmínek stanovených v § 169 stavebního zákona lze v odůvodněných případech povolit výjimku z ustanovení bodu 2.0.2. přílohy č. 1 k této vyhlášce, bodů 1.0.2., 1.1.2., 1.1.3., 1.1.5., 1.2.1., 2.0.1., 2.0.2., 2.1.1., 3.1. přílohy č. 2 k této vyhlášce a bodů 1.1.2., 2.1.1. až 2.1.3. přílohy č. 3 k této vyhlášce.

§ 15

(1) Slouží-li části jedné stavby rozdílným účelům, posuzují se jednotlivé části samostatně podle příslušných ustanovení této vyhlášky a jejich příloh.

(2) Odchytky od norem jsou přípustné, pokud se prokáže, že navržené řešení odpovídá nejméně požadavkům těchto norem.

(3) Bezbariérové užívání stavby musí být zajištěno po celou dobu její životnosti. Při odstranění stavby nebo změně dopravního značení musí být provedeny také příslušné změny pro osoby s omezenou schopností pohybu nebo orientace, zejména musí být provedeny příslušné změny v hmatových prvcích a akustickém vedení a informacích pro osoby se zrakovým postižením.

§ 16



Přechodné ustanovení

U staveb, pro které byla projektová dokumentace zpracována před účinností této vyhlášky, se postupuje podle dosavadní právní úpravy.

Systém ASPI – stav k 1.2.2015 do částky 11/2015 Sb. a 4/2015 Sb.m.s. - RA670
398/2009 Sb. - Text paragrafu – poslední stav textu

Příloha 3

Technické požadavky zabezpečující bezbariérové užívání staveb občanského vybavení v částech určených pro užívání veřejností, společných prostor a domovního vybavení bytových domů, upravitelného bytu nebo bytu zvláštního určení a staveb pro výkon práce

Pozn.: Vyhláška: Stavbou pro výkon práce se rozumí objekt, kde bude pracovat víc jak 25 osob.

1. Vstupy do budov

1.0. Řešení pro osoby s omezenou schopností pohybu nebo orientace

Jsou-li použity dveře karuselového provedení musí být doplněny dalšími otevíravými dveřmi.

1.1. Řešení pro osoby s omezenou schopností pohybu

1.1.1. Před vstupem do budovy musí být plocha nejméně 1500 mm x 1500 mm. Při otevírání dveří ven musí být šířka nejméně 1500 mm a délka ve směru přístupu nejméně 2000 mm.

1.1.2. Sklon plochy před vstupem do budovy smí být pouze v jednom směru a nejvýše v poměru 1:50 (2,0 %).

1.1.3. Vstup do objektu musí mít šířku nejméně 1250 mm. Hlavní křídlo dvoukřídlových dveří musí umožňovat otevření nejméně 900 mm.

1.1.4. Otevíravá dveřní křídla musí být ve výši 800 až 900 mm opatřena vodorovnými madly přes celou jejich šířku, umístěnými na straně opačné než jsou závěsy, s výjimkou dveří automaticky ovládaných.

1.1.5. Dveře smí být zaskleny od výšky 400 mm, nebo musí být chráněny proti mechanickému poškození vozíkem.

1.1.6. Zámek dveří musí být umístěn nejvýše 1000 mm od podlahy, klika nejvýše 1100 mm.

1.1.7. Horní hrana zvonkového panelu smí být nejvýše 1200 mm od úrovně podlahy s odsazením od pevné překážky nejméně 500 mm.

1.2. Řešení pro osoby s omezenou schopností orientace – osoby se zrakovým postižením

1.2.1. Vstupy musí být snadno vizuálně rozeznatelné vůči okolí.

1.2.2. Prosklené dveře, jejichž zasklení zasahuje níže než 800 mm nad podlahou, musí být ve výšce 800 až 1000 mm a zároveň ve výšce 1400 až 1600 mm kontrastně označeny oproti pozadí; zejména musí mít výrazný pruh šířky nejméně 50 mm nebo pruh ze značek o průměru nejméně 50 mm vzdálenými od sebe nejvíce 150 mm, jasně viditelnými oproti pozadí.

1.3. Řešení pro osoby s omezenou schopností orientace – osoby se sluchovým postižením

1.3.1. Pro osoby neslyšící musí být elektronický vrátný s akustickou signalizací vybaven také signalizací optickou.

1.3.2. Oboustranný komunikační systém musí umožňovat indukční poslech pro nedoslýchavé osoby.

2. Bezbariérové rampy

2.0. Řešení pro osoby s omezenou schopností pohybu nebo orientace

Bezbariérové rampy musí mít po obou stranách opatření proti sjetí vozíku, respektive vodicí prvek pro bílou hůl jako je spodní tyč zábradlí ve výšce 100 až 250 mm nebo sokl s výškou nejméně 100 mm.



2.1. Řešení pro osoby s omezenou schopností pohybu

2.1.1. Bezbariérové rampy musí být široké nejméně 1500 mm a jejich podélný sklon smí být nejvýše v poměru 1:16 (6,25 %) a příčný sklon nejvýše v poměru 1:100 (1,0 %).

2.1.2. Bezbariérová rampa delší než 9000 mm musí být přerušena podestou v délce nejméně 1500 mm. Podesty musí mít i kruhová nebo jinak zakřivená bezbariérová rampa.

2.1.3. Podesty bezbariérových ramp smí mít sklon pouze v jednom směru a nejvýše v poměru 1:50 (2,0 %).

2.1.4. Není-li bezbariérová rampa u změn dokončených staveb delší než 3000 mm, smí mít podélný sklon nejvýše v poměru 1:8 (12,5 %); to neplatí pro domy s byty zvláštního určení pro osoby s těžkým pohybovým postižením.

2.1.5. Přejechod mezi bezbariérovou rampou a navazující komunikací musí být bez výškových rozdílů.

2.1.6. Bezbariérové rampy musí být po obou stranách opatřeny madly ve výši 900 mm, doporučuje se druhé madlo ve výši 750 mm, která musí přesahovat nejméně o 150 mm začátek a konec šikmé rampy s vyznačením v jejich půdorysném průmětu. Madlo musí být odsazeno od svislé konstrukce ve vzdálenosti nejméně 60 mm. Tvar madla musí umožnit uchopení rukou shora a jeho pevné sevření.

2.2. Řešení pro osoby s omezenou schopností orientace – osoby se zrakovým postižením

Bezbariérové rampy vybíhající do prostoru musí mít buď pevnou zábranu či sokl výšky nejméně 300 mm nebo ve výši 100 až 250 mm pevnou zarážku pro bílou hůl jako je spodní tyč zábradlí nebo podstavec a ve výši 1100 mm nad chodzí plochou pevnou ochranu jako je tyč zábradlí nebo horní díl oplocení. Pevná zábrana nebo zarážka musí být umístěna tak, aby bylo zabráněno možnosti vstupu zrakově postižených osob do průmětu prostoru s nižší výškou než 2200 mm v exteriéru a 2100 mm v interiéru.

3. Dveře

3.1. Řešení pro osoby s omezenou schopností pohybu

3.1.1. Dveře musí mít světlou šířku nejméně 800 mm.

3.1.2. Světlá šířka dveří ve sportovních stavbách musí odpovídat rozměrovým parametrům sportovních vozíků.

3.1.3. Otevíravá dveřní křídla musí být ve výši 800 až 900 mm opatřena vodorovnými madly přes celou jejich šířku, umístěnými na straně opačné než jsou závěsy, s výjimkou dveří automaticky ovládaných.

3.1.4. Dveře smí být zaskleny od výšky 400 mm nebo musí být chráněny proti mechanickému poškození vozíkem.

3.2. Řešení pro osoby s omezenou schopností orientace – osoby se zrakovým postižením

Prosklené dveře, jejichž zasklení zasahuje níže než 800 mm nad podlahou, musí být ve výšce 800 až 1000 mm a zároveň ve výšce 1400 až 1600 mm kontrastně označeny oproti pozadí; zejména musí mít výrazný pruh šířky nejméně 50 mm nebo pruh ze značek o průměru nejméně 50 mm vzdálenými od sebe nejvíce 150 mm, jasně viditelnými oproti pozadí.

4. Okna

4.1. Řešení pro osoby s omezenou schopností pohybu

4.1.1. V každé obytné nebo pobytové místnosti musí mít nejméně jedno okno pákové ovládání nejvýše 1100 mm nad podlahou.

4.1.2. Okna s parapetem nižším než 500 mm a prosklené stěny musí mít spodní části do výšky 400 mm nad podlahou opatřeny proti mechanickému poškození.

4.2. Řešení pro osoby s omezenou schopností orientace – osoby se zrakovým postižením

Okna s parapetem nižším než 500 mm v komunikačních prostorech a prosklené stěny musí mít spodní části do výšky 400 mm nad podlahou opatřeny proti mechanickému poškození. Ve výšce 800 až 1 000 mm a zároveň ve výšce 1 400 až 1 600 mm musí být kontrastně označeny oproti pozadí; zejména musí mít výrazný pruh šířky nejméně 50 mm nebo pruh ze značek o průměru nejméně 50 mm vzdálenými od sebe nejvíce 150 mm, jasně viditelnými oproti pozadí. U požadovaného výhledu může uvedenou funkci plnit vizuálně kontrastní madlo ve výši 1100 mm.

5. Hygienická zařízení a šatny

5.1. Řešení pro osoby s omezenou schopností pohybu

5.1.1. Stěny hygienických zařízení a šaten musí po konstrukční stránce umožnit kotvení opěrných madel v různých polohách s nosností minimálně 150 kg. Po osazení všech zařizovacích předmětů musí být zachován volný manipulační prostor o průměru nejméně 1500 mm. Podlaha musí být protiskluzná.

Záchod



5.1.2. Záchodová kabina musí mít šířku nejméně 1800 mm a hloubku nejméně 2150 mm. U změn dokončených staveb lze rozměry této kabiny snížit až na 1600 mm x 1600 mm. Záchodová kabina s využitím asistence musí mít šířku nejméně 2200 mm a hloubku nejméně 2150 mm.

V kabině musí být záchodová mísa, umyvadlo, háček na oděvy a prostor pro odpadkový koš.

5.1.3. Šířka vstupu musí být nejméně 800 mm, u bytů a obytných částí staveb nejméně 900 mm. Dveře se musí otevírat směrem ven a musí být opatřeny z vnitřní strany vodorovným madlem ve výšce 800 až 900 mm. Zámek dveří musí být odjistitelný zvenku.

5.1.4. Záchodová mísa musí být osazena v osové vzdálenosti 450 mm od boční stěny. Mezi čelem záchodové mísy a zadní stěnou kabiny musí být nejméně 700 mm. Prostor okolo záchodové mísy musí umožnit čelní, diagonální nebo boční nástup. U kabin minimálních rozměrů musí být manipulační prostor umístěný proti dveřím. Kabiny s využitím asistence musí mít záchodovou mísu osazenou v ose stěny, která je na proti vstupu.

Horní hrana sedátka záchodové mísy musí být ve výši 460 mm nad podlahou.

Ovládání splachovacího zařízení musí být umístěno na straně, ze které je volný přístup ke záchodové míse, nejvýše 1200 mm nad podlahou. Splachovací zařízení umístěné na stěně musí být v dosahu osoby sedící na záchodové míse.

V dosahu ze záchodové mísy a to ve výšce 600 až 1200 mm nad podlahou a také v dosahu z podlahy a to nejvýše 150 mm nad podlahou musí být ovladač signalizačního systému nouzového volání.

5.1.5. Umyvadlo musí být opatřeno stojánkovou výtokovou baterií s pákovým ovládním. Umyvadlo musí umožnit podjezd osoby na vozíku, jeho horní hrana musí být ve výšce 800 mm. V záchodových kabinách minimálních rozměrů je nutno použít pouze malé umývatko.

5.1.6. Po obou stranách záchodové mísy musí být madla ve vzájemné vzdálenosti 600 mm a ve výši 800 mm nad podlahou.

U záchodové mísy s přístupem jen z jedné strany musí být madlo na straně přístupu sklopné a záchodovou mísu musí přesahovat o 100 mm; madlo na opačné straně záchodové mísy musí být pevné a záchodovou mísu musí přesahovat o 200 mm.

U záchodové mísy s přístupem z obou stran nebo-li záchodová kabina s využitím asistence musí být obě madla sklopná a obě musí přesahovat záchodovou mísu o 100 mm.

Vedle umyvadla musí být alespoň jedno svislé madlo délky nejméně 500 mm.

5.1.7. Je-li v hygienickém zařízení nebo šatně instalováno zrcadlo musí být použitelné pro osobu stojící i osobu na vozíku. U pevného zrcadla musí být spodní hrana ve výši maximálně 900 mm nad podlahou a horní hrana ve výši minimálně 1800 mm nad podlahou.

Sklopné zrcadlo nesmí mít ovládací páku vystupující do prostoru.

5.1.8. Pokud je v záchodové kabině instalován přebalovací pult nesmí zužovat šířku manipulačního prostoru vedle záchodové mísy.

Přebalovací kabina

5.1.9. Přebalovací kabina musí mít šířku nejméně 1600 mm a hloubku nejméně 1800 mm. Vstup musí mít šířku nejméně 900 mm. Dveře se musí otevírat směrem ven. Přebalovací kabina musí být vybavena přebalovacím pultem a umývadlem a musí umožnit manipulaci s dětským kočárkem.

Vany

5.1.10. Před podélnou stranou vany musí být volný manipulační prostor minimálně 1500 mm. Horní hrana vany smí být nejvýše 500 mm nad podlahou. Vana musí být odsazena od přilehlé stěny nejméně o 100 mm. V záhlaví vany musí být přizděná plocha šířky nejméně 400 mm.

Vanová páková baterie musí být osazena na podélné straně vany v dosahu osoby sedící ve vaně.

5.1.11. Je-li vana umístěna podél zdi, musí být na této zdi opěrné vodorovné madlo délky nejméně 1200 mm ve výšce 100 mm nad lícem vany a svislé madlo délky nejméně 500 mm umístěné nejvýše 200 mm od vanové baterie.

Sprchové kouty a sprchové boxy

5.1.12. Sprchové kouty a sprchové boxy musí mít nejmenší půdorysné rozměry 900 mm x 900 mm. Vedle sprchového prostoru musí být volné místo pro odložení vozíku, které musí být oddělitelné od vodního paprsku zástěnou nebo závěsem. Pokud jsou použity posuvné dveře, musí být zasouvací s možností snadného ovládní zvenku i zevnitř s šířkou vstupu nejméně 800 mm.

Výškový rozdíl podlahy a dna sprchového boxu nebo koutu může činit nejvýše 20 mm. Doporučuje se použití nízkých odtokových sifonů nebo vypsádování ve sklonu nejvýše v poměru 1:50 (2,0 %) do odtokového kanálku podél stěny, zakrytého roštem.

Sprchové kouty i sprchové boxy musí být vybaveny sklopným sedátkem o rozměrech nejméně 450 mm x 450 mm ve výši 460 mm nad podlahou a v osové vzdálenosti 600 mm od rohu sprchového koutu. Na stěně kolmé k sedátku a v dosahové vzdálenosti maximálně 750 mm od rohu sprchového koutu musí být ruční sprcha s pákovým ovládním.

V dosahu ze sedátka a to ve výšce 600 až 1200 mm a také v dosahu z podlahy a to nejvýše 150 mm nad podlahou musí být ovladač signalizačního systému nouzového volání.

5.1.13. V místě ruční sprchy musí být vodorovné a svislé pevné madlo. Vodorovné madlo musí být ve výši 800 mm nad podlahou, nejméně 600 mm dlouhé a umístěno nejvýše 300 mm od rohu sprchového koutu. Svislé madlo musí být dlouhé nejméně 500 mm a umístěno 900 mm od rohu sprchového koutu. Doporučuje se osadit i sklopné madlo v prostoru mezi sedátkem a volným prostorem pro vozík, ve vzdálenosti 300 mm od osy sedátka a ve výši 800 mm nad podlahou.

5.2. Řešení pro osoby s omezenou schopností orientace – osoby se zrakovým postižením



Dveře musí mít na vnější straně ve výši 200 mm nad klikou umístěn štítek s hmatným orientačním znakem a s příslušným nápisem v Braillově písmu jako je text "WC ženy", "sprchy muži" nebo "šatny ženy". Braillovo písmo musí mít parametry standardní sazby.

6. Prostory a zařízení

6.1. Řešení pro osoby s omezenou schopností pohybu

6.1.1. Místo pro vozík musí mít šířku nejméně 1000 mm a hloubku nejméně 1200 mm při čelním nájezdu, u bočního nájezdu je nutno respektovat nejmenší manipulační prostor pro otáčení vozíku podle bodu 1.1.4. přílohy č. 1 k této vyhlášce. Toto místo musí být na rovné podlaze s výhledem na vztažný bod jeviště, promítacího plátna a obdobných prostor. Tato podmínka viditelnosti musí být také splněna v hledišti s předpokladem stání ostatních diváků jako je hledišť sportovních staveb.

6.1.2. Zkoušecí kabina musí mít nejmenší rozměry 1500 mm x 1500 mm.

6.1.3. Před bazénovým zvedákem nebo zvýšeným okrajem bazénu musí být manipulační plocha o průměru nejméně 1500 mm. Tento okraj musí být 400 až 500 mm vysoký a 300 až 400 mm široký. Přes celou šířku okraje musí být umístěno nejméně jedno madlo. Vzdálenost případných dvou madel musí být 600 mm. Madlo nebo madla musí být řešena v návaznosti na střed manipulační plochy. Hladina vody v bazénu smí být nejvíce 200 mm pod tímto okrajem.

6.2. Řešení pro osoby s omezenou schopností orientace – osoby se zrakovým postižením

Odbavovací a registrační systémy musí umožňovat samostatné užívání osobami se zrakovým postižením, jinak nesmí být použity.

6.3. Řešení pro osoby s omezenou schopností orientace – osoby se sluchovým postižením

Shromažďovací prostory vybavené pro indukční poslech nedoslýchavými osobami nesmí být v jednotlivých podlažích půdorysně umístěny nad sebou.

7. Bytový dům obsahující byt zvláštního určení

7.1. Řešení pro osoby s omezenou schopností pohybu

7.1.1. Přístupnost všech prostor domovní vybavenosti, tj. určených sklepních boxů, místností pro kola a kočárky nebo vozíky, dílen, prádelen a sušáren, prostoru pro kontejnery, včetně jeho výškového umístění, případně úkrytu CO musí být řešena z hlediska osob používajících vozík. Rovněž musí být řešeno parkování nebo garážování vozidel přepravujících osoby těžce pohybově postižené a přístup ze zastávky veřejné dopravy.

7.1.2. Domovní schránka patřící k bytu zvláštního určení musí být umístěna tak, aby otvor pro vyzvednutí zásilky byl v rozmezí 850 až 1200 mm nad podlahou.

7.2. Řešení pro osoby s omezenou schopností orientace – osoby se zrakovým postižením

7.2.1. Přístup ze zastávky veřejné dopravy k domu musí být pro zrakově postižené bezpečný a orientačně jednoduchý zejména s ohledem na způsob přecházení.

7.2.2. Přístup ke vstupu do domu musí být hmatově i vizuálně rozlišitelný od ostatních. Tento vstup je zpravidla první či poslední v řadě nebo obsahuje jiný orientačně jednoznačný prvek. Vzájemně zaměnitelné vstupy nesmí být označeny stejným způsobem.

7.2.3. Stanoviště kontejnerů pro tříděný i netříděný odpad musí být v blízkosti vstupu do domu a přístup k tomuto stanovišti i zpět musí být orientačně jednoduchý.

7.2.4. Lemování podlahové krytiny musí být výrazně kontrastní v nejmenší šířce 50 mm oproti podlaze nebo stěně. V případě použití dlažby je tento požadavek splněn řadou dlaždic těsně přiléhajících ke stěně výrazně barevně odlišených oproti okolní dlažbě nebo od barvy stěny.

7.2.5. Tlačítko zvonku patřící k bytu zvláštního určení musí být hmatově a vizuálně kontrastní. Vedle zvonku musí být rámeček pro vložení štítku s Braillovým písmem. Rámeček nesmí být zakryt a jeho rozměry musí být výška nejméně 12 mm a šířka nejméně 100 mm.

7.2.6. Sklepní box patřící k bytu zvláštního určení musí být hmatově i vizuálně rozlišitelný od ostatních. Zpravidla je umístěn jako první v řadě nebo obsahuje jiný orientačně jednoznačný prvek, zejména štítek s reliéfními znaky a Braillovým písmem.

8. Upravitelný byt, byt zvláštního určení a obytné části staveb

8.0. Řešení pro osoby s omezenou schopností pohybu nebo orientace

K upravitelnému bytu musí být zajištěn bezbariérový přístup pro osoby s omezenou schopností pohybu nebo orientace.

8.1. Řešení pro osoby s omezenou schopností pohybu



8.1.1. Dispoziční řešení musí odpovídat manévrovacím možnostem vozíku a jeho bezkoliznímu průjezdu všemi místnostmi a prostory. Nejmenší plochy obytných místností a kuchyně stanoví příslušné normové hodnoty.

8.1.2. Vstupní dveře do bytu, vnitřní průchody a dveřní otvory musí mít šířku nejméně 900 mm. Všechny dveře v bytě, vyjma vstupních, musí být bez prahů. Na obou stranách dveří musí být dostatečný prostor pro manipulaci s vozíkem.

8.1.3. Obytné i pobytové místnosti, předsíně a chodby bytu musí při předpokládaném rozmístění nábytku umožňovat otáčení vozíku o 360°, tomu odpovídá kruhová plocha o průměru 1500 mm. V bytě pro více než jednoho uživatele se musí prokazovat v obytných místnostech základního charakteru, zejména u obývacího pokoje a jedné ložnice, dostatek prostoru pro pohyb dvou vozíků současně. Dále musí být vymezen prostor pro skladování vozíku.

8.1.4. V bytě se třemi a více obytnými místnostmi, musí být zřízena další samostatná záchodová kabina. Její dveře musí být ven otvíravé a musí mít šířku nejméně 800 mm. Další bezbariérové požadavky nejsou na tuto kabínu kladeny.

8.1.5. Lodžie, balkony nebo terasy musí mít hloubku nejméně 1500 mm se sklonem podlahy nejvýše v poměru 1:50 (2,0 %) a musí být přístupny v úrovni podlahy bytu s výškovým rozdílem nejvýše 20 mm. Zábradlí smí mít neprůhlednou část do výšky maximálně 600 mm nad podlahou.

8.1.6. Umístění všech prvků ovládaných rukou, zejména vypínače, zásuvky, jističe, dveřní kliky a držadla splachovače, musí být ve výšce 600 až 1200 mm a nejméně 500 mm od pevné překážky. Zámek dveří musí být umístěn nejvýše 1000 mm od podlahy, klika nejvýše 1100 mm. Ovládání oken musí být nejvýše 1100 mm nad podlahou.

8.1.7. Okna v obytných a pobytových místnostech smí mít parapet nejvýše 600 mm nad podlahou.

8.1.8. Rozvody energií v bytě musí být takové, aby nemusela být použita žádná lokální topidla ani ostatní spotřebiče s otevřeným plamenem.

8.2. Řešení pro osoby s omezenou schopností orientace – osoby se zrakovým postižením

8.2.1. Rozvody energií v bytě musí být takové, aby nemusela být použita žádná lokální topidla ani ostatní spotřebiče s otevřeným plamenem.

8.2.2. Pokoje musí být vybaveny nejméně třemi dvojitými elektrickými zásuvkami umožňujícími užití kompenzačních pomůcek na bázi PC a audiotechniky.

- Příloha č. 5 - Dílčí přehled aktivit vysokých škol na podporu studia osob se specifickými potřebami

Dílčí přehled aktivit vysokých škol na podporu studia osob se specifickými potřebami

Níže uvedené odkazy vedou ke kontaktu na centra VŠ, která různou formou podporují své zdravotně postižené studenty – od motivace k přijímací zkoušce až po stipendia. Z ověřených kontaktů však asi nejslabším článkem je právě podpora budoucího uplatnění. Chybí zřejmě napojení studijních oddělení na okruh CSR zaměstnavatelů, kteří by předem avizovali zájem o absolventy tohoto typu.



Zaměstnání absolventů je vnímáno jako jejich svobodné rozhodnutí, školy to ponechávají na nich samotných, nemají ambice něco zprostředkovávat (iniciativu očekávají spíše od firem samotných).

Řešením může být „krok navíc“ při pořádání akvizičních akcí firem – tedy oslovení existujícího centra školy, s výslovným uvedením zájmu o osoby se ZP a impulsem, na jehož základě toto centrum může oslovit samostatně „svoji“ skupinu studentů před koncem studia.

<https://pyramida.osu.cz/o-pyramide/>

<https://www.teiresias.muni.cz/?lang=cs-CZ>

<https://www.mup.cz/o-studiu/skola-bez-barier/studium-pro-pohybove-postizene/>

<http://apc.tul.cz/centrum-podpory/pro-uchazece/>

<http://apc.tul.cz/centrum-podpory/b-pro-studenty/>

<https://centrumcarolina.cuni.cz/CC-13.html>

<https://www.cvut.cz/stredisko-pro-podporu-studentu-se-specifickymi-potrebami-elsa>

<https://www.cvut.cz/stredisko-pro-podporu-studentu-se-specifickymi-potrebami-elsa>

<http://cps.upol.cz/>

<http://www.jcu.cz/student/centrum-ssp>

<https://www.utb.cz/ssp/>

<https://www.naerasmusplus.cz/cz/mobilita-osob-vysokoskolske-vzdelavani/podpora-ucastniku-se-specifickymi-potrebami/>

<http://icv.mendelu.cz/studenti-se-specifickymi-potrebami>

<https://shs.vse.cz/>



Jistě jsou podobná centra i na dalších (soukromých) školách, důkazem může být obsah analýzy, kterou provedlo MŠMT ČR:

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/analiza-soucasne-situace-studentu-se-specifickymi-naroky-na>

- Příloha č. 6 - Případové studie k diskusi

Případové studie k diskusi v rámci kurzu Diverzita

K. Zaměstnavatel „A“

Strojírenská výroba a montáž, tradice od roku 1965, od roku 1995 zahraniční vlastník, český management, středně technicky náročná činnost, důraz na kvalitu. Struktura personálu klasická, TOP management, střední management, cca 250 zaměstnanců, z toho 200 výroba a obsluha, vlastní personální útvar, v poslední době využívá služeb personální agentury (do 20 agenturních zaměstnanců ve výrobě).

V minulých letech zaměstnával 3–4 OZP, kteří odešli do SD nebo plného ID, v současné době jen jedna osoba v pomocném provozu. Povinný podíl řeší náhradním plněním, mají stabilní dodavatele potřebných věcí pro režii a provoz.

Až na některá speciální pracoviště je v nové hale na okraji města většina provozních prostor bezbariérová, vč. sociálních zařízení, management vč. personálního má jen obecné a povrchní znalosti o typech postižení a specifických potřebách takových zaměstnanců (dříve zaměstnané OZP byly jen lehčího typu, bez vážnějších omezení). Většina manuálních pracovních pozic nevyžaduje fyzickou námahu, jde o malé série spojené s častými změnami výrobních operací a nutností orientovat se v technické dokumentaci, respektovat požadavky na kvalitu.

Zaměstnavatel pravidelně spolupracuje se smluvním lékařem, nemá zkušenosti se spoluprací s žádnými poskytovateli sociálních služeb OZP.*), zahraniční vlastník dává managementu plnou volnost v personální práci s výjimkou TOP



managementu. S úřadem práce dosud komunikoval jen výjimečně – nepravidelně, vzhledem k aktuálnímu stavu uchazečů na trhu práce neočekává jeho významnou pomoc.

- *Jaké informace potřebujeme před návštěvou zaměstnavatele?*
- *Jaký zvolit postup?*
- *S kým bude ideální jednat a jak upoutat jeho pozornost?*
- *Na co si dát pozor?*
- *Jak postupovat v případě, že zaměstnavatel napoprvé „nezabere“?*

^{*)} V regionu působí jeden zaměstnavatel podobného typu, který zaměstnává 5 % OZP, několik různých ZZP50%+ a několik NNO, které pracují s OZP (chráněná dílna, sociální služby...)

ROLE:

- **Personalista podniku**
- **Manažer, člen vedení**
- **Poradce OZP (ÚP)**

JAK OPTIMÁLNĚ DOSTAT PROTISTRANU K DISKUSI Z POZICE SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI A DIVERZITY?
--



L. Zaměstnavatel „B“

Česká obchodní společnost, založená dvěma společníky v 90tých letech, velkoobchod, logistika, maloobchodní síť, 150 zaměstnanců většinou v administrativě, prodeji a logistice, 5 maloobchodních prodejen. Logistický areál za městem, kde pracuje většina zaměstnanců vyjma maloobchodních prodejen. Nikdy se nezajímali o možnost zaměstnat OZP (není priorita, povinný podíl neřeší, platí odvody). S nikým nespolupracují^{*)}.

Mají personalistku, podřízenou přímo jednomu z jednatelů, který schvaluje její návrhy a postupy. V rámci CSR pravidelně podporují SoS vesničku, tu a tam přispějí finančním darem někomu z „kamarádů“ na sportovní nebo kulturní činnost. O strategii rozhodují jednatelé, svá rozhodnutí „oznamují“ managementu, který má možnost se vyjádřit, navrhopvat zlepšení. Jsou nezávislí, s nikým nespolupracují, od ÚP ČR nic nečekají. Se smluvním lékařem komunikují jen v nezbytných případech.

- *Jaký zvolit postup?*
- *Jaké informace potřebujeme (a máme) před návštěvou zaměstnavatele?*
- *S kým bude ideální jednat a jak upoutat jeho pozornost?*
- *Na co si dát pozor?*
- *Jak postupovat v případě, že zaměstnavatel napoprve „nezabere“?*

^{*)} V regionu působí jeden zaměstnavatel podobného typu, který zaměstnává 5 % OZP, několik různých ZZP50%+ a několik NNO, které pracují s OZP (chráněná dílna, sociální služby...).

ROLE:

- **Personalista podniku**
- **Manažer, člen vedení**
- **Poradce OZP (ÚP)**

JAK OPTIMÁLNĚ DOSTAT PROTISTRANU K DISKUSI Z POZICE SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI A DIVERZITY?



M. Zaměstnavatel „C“

Projektová, poradenská a konzultační firma využívající zahraniční licence (součást řetězce). Většina z 65 pracovních pozic vyžaduje SŠ a VŠ vzdělání, ideálně s praxí z podnikatelského prostředí. Filozofie otevřenosti v personální práci, vedení deklaruje, že znevýhodnění bez dopadu na kvalitu práce jim nevadí, aktivně však OZP nevyhledávají (neví jak). Povinný podíl vzhledem k přidané hodnotě a zisku neřeší – odvádějí. S nikým nespolupracují.*)

Mají personalistku, která spolupracuje s ředitelem, nikdy OZP nezaměstnávali, nemají zkušenosti (identifikovány skryté předsudky). Smluvní lékař jen formálně spolupracuje (fakticky jej nepotřebují).

I v takto odborném zaměření firmy existuje 5-10 pracovních pozic s nižšími nároky na kvalifikaci, typu recepce, asistence, práce s dokumenty apod. Kanceláře v centru města nejsou zcela bezbariérové (prahy, sociální zařízení, několik schodů apod.).

- *Jaké informace potřebujeme (a máme) před návštěvou zaměstnavatele?*
- *Jaký zvolit postup?*
- *S kým bude ideální jednat a jak upoutat jeho pozornost?*
- *Na co si dát pozor?*
- *Jak postupovat v případě, že zaměstnavatel napoprve „nezabere“?*

*) V regionu působí jeden zaměstnavatel podobného typu, který zaměstnává 5 % OZP, několik různých ZP50%+ a několik NNO, které pracují s OZP (chráněná dílna, sociální služby...).

ROLE:

- **Personalista podniku**
- **Manažer, člen vedení**
- **Poradce OZP (ÚP)**

JAK OPTIMÁLNĚ DOSTAT PROTISTRANU K DISKUSI Z POZICE SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI A DIVERZITY?



N. Zaměstnavatel „D“

Zahraniční investor postavil na kraji okresního města nový provoz pro 180–200 nových pracovních míst. Méně náročná montážní práce s perspektivou postupného přenesení činností s vyšší přidanou hodnotou (montáž klimatizačních jednotek, část dílů zahraničí, část od českých subdodavatelů). 12hodinové směny v nepřetržitém provozu lze dělit, pokud by se našli vhodní uchazeči se zkráceným úvazkem.

Zaměstnavatel zahájil nábor, využívá všech cest (agentury, vlastní nábor, ÚP ČR), deklaruje schopnost přijmout i „užitečné“ OZP, ale chce srozumitelné informace o jejich využitelném pracovním potenciálu, nemá zkušenosti a neorientuje se zcela v českých poměrech (zná postupy a nástroje podpory z německého prostředí). Navázal spolupráci se smluvním lékařem, který se už seznámil s charakterem provozu a pracovních míst. Nebrání se spolupráci „s kýmkoliv“, zahraniční vlastník striktně trvá na dodržování českých zákonů a „dobrém jménu“ firmy.*)

- *Jaké informace potřebujeme před návštěvou zaměstnavatele?*
- *Jaký zvolit postup?*
- *S kým bude ideální jednat a jak upoutat jeho pozornost?*
- *Na co si dát pozor?*
- *Jak postupovat v případě, že zaměstnavatel napoprve „nezabere“?*

*¹) V regionu působí jeden zaměstnavatel podobného typu, který zaměstnává 5 % OZP, několik různých ZZP50%+ a několik NNO, které pracují s OZP (chráněná dílna, sociální služby...).

ROLE:

- **Personalista podniku**
- **Manažer, člen vedení**
- **Poradce OZP (ÚP)**

JAK OPTIMÁLNĚ DOSTAT PROTISTRANU K DISKUSI Z POZICE SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI A DIVERZITY?
--



• Příloha č. 7 - Zaměstnávání OZP v různých typech prostředí

Kritérium	Volný trh práce	Zaměstnavatel více než 50 % OZP	Integrační sociální podnik „WISE“ (30 % znevýhodněných, příp. vč. OZP)
Základní cíl	Plná integrace a sociální začlenění	Trvale udržitelná kvalitní pracovní místa pro OZP, které by těžko našly práci na volném trhu práce, zvýšení jejich pracovních kompetencí a sociální začlenění	Trvale udržitelný podnikatelský projekt, vytváří min. 30 % příležitostí pro znevýhodněné osoby, kterými mohou být i OZP
Klíčové hodnoty	Konkurenceschopnost na trhu, personální politika podřízena core byznysu a zájmům zřizovatele	Konkurenceschopnost na trhu, vhodnost a stabilita podílu pracovních míst OZP, spokojenost zaměstnanců, kteří zde najdou svoji roli a osobní rozvoj	Tripple – bottom – line, nezávislost, dobrovolnost, participace obecný prospěch vyjádřený zejména přínosem pro zaměstnanost, naplňuje současně místní a regionální potřeby
Vztah k okolí	Cíl – úspěšná firma, spokojení zákazníci i zaměstnanci	Respektuje volbou svého podnikání i vnitřní organizací svoji zdůrazněnou sociální roli	Deklarovaný a rozvíjený vztah k místu a regionu, spolupráce se stakeholdery, transparentnost
Typologie	Tržní hlediska mají přednost před sociálními aspekty i pokud se jedná o CSR zaměstnavatele	a) Osobní rozvoj zaměstnanců je důležitější než konkurenceschopnost produkce na trhu b) Osobní rozvoj je v rovnováze s podnikatelskými cíli	a) Subjekt sociální ekonomiky (např. sociální inovace, tržby za produkci nejsou hlavním zdrojem udržitelnosti) b) Podnikatelská aktivita NNO nebo charity, kde přebytek z tržeb je konzumován ve prospěch hlavní nepodnikatelské činnosti c) SP s autonomní hlavní podnikatelskou činností
Využití zisku	Dle rozhodnutí vlastníků, zřizovatelů	Na rozhodnutí podnikatele – zaměstnavatele	Omezeno (statutem nebo zákonem) ve prospěch zakladatelů, vlastníků, většina se využije pro rozvoj nebo ve prospěch sociálního cíle



Kritérium	Volný trh práce	Zaměstnavatel více než 50 % OZP	Integrační sociální podnik „WISE“ (30 % znevýhodněných, příp. vč. OZP)
Zdroje financování	Vlastní kapitál, tržby, případně bankovní cizí zdroje	a) 70–95% státní podpora (nástroje politiky zaměstnanosti), zbytek vlastní tržby a jiné zdroje b) + c) 5–70% státní podpora (nástroje politiky zaměstnanosti, zbytek tržby za vlastní produkci)	Vícezdrojové financování, kde nástroje politiky zaměstnanosti nejsou jediným zdrojem vedle tržeb za produkci a) Projekty, granty, donátoři nebo obec, min. podíl vlastních tržeb, nástroje APZ b) Nástroje podpory zaměstnanosti, projekty, granty, ostatní, podíl vlastních tržeb za produkci je zpravidla pod 30% c) Nástroje politiky zaměstnanosti (do 30 %), tržby za vlastní produkci (nejméně 50-70%), ostatní zdroje, obec
Zdroje podpory PM OZP	Vlastní, případně nástroje ze zákona o zaměstnanosti	Pouze veřejné finance	Více zdrojů, včetně dobrovolné práce, municipálních a jiných, vázaných na obecný prospěch
Způsob vnější podpory	Vlastní, případně nástroje podpory pracovních míst OZP ze zákona o zaměstnanosti	Kompenzace nižšího ekonomického výkonu organizace odvozená od osobních nákladů zaměstnaných OZP. Část v garantované výši, část fakultativně podle typologie (trvalá podpora s výjimkou tranzitních projektů)	Dočasná podpora (osobních nákladů) znevýhodněných zaměstnanců, grantová podpora EU ESF, případně v kombinaci s nástroji dle zákona o zaměstnanosti



- Příloha č. 8 - Užitečné odkazy na www.spcsr.cz.

http://www.spcsr.cz/files/informacni_minimum_ozrp.pdf	Praktická doporučení postupu zaměstnavatele – osoby se zrakovým postižením
http://www.spcsr.cz/files/informacni_minimum_osp.pdf	Praktická doporučení postupu zaměstnavatele – osoby se sluchovým postižením
http://www.spcsr.cz/files/informacni_minimum_otp.pdf	Praktická doporučení postupu zaměstnavatele – osoby s tělesným postižením
http://www.spcsr.cz/files/manual_redukovana_verze_pro_web.pdf	Praktický manuál pro zaměstnavatele, kteří se rozhodnou zaměstnat OZP
http://www.spcsr.cz/files/SDK_ver_3-11-2014.pdf	Standardy diverzitní komunikace
http://www.spcsr.cz/video/jak-zavadet-csr	Video ke společenské odpovědnosti
http://www.spcsr.cz/files/spolecenska_odpovednost_firem.pdf	Pro hloubavé: Co je a kde se vzala společenská odpovědnost podnikání
http://www.spcsr.cz/files/Interpretace_prikladu_dobre_praxe_6-5-2013.pdf	Inspirace identifikovanými příklady
https://www.spcsr.cz/video/jak-zavadet-csr	Video – příklad dobré praxe
https://www.spcsr.cz/video/kolaz	Video – příklad dobré praxe
https://www.spcsr.cz/video/rovne-prilezitosti-pro-vsechny-cs	Video – příklad dobré praxe – Česká spořitelna
https://www.spcsr.cz/video/spokojenost-na-obou-stranach-siemens	Video – příklad dobré praxe – Siemens
https://www.spcsr.cz/video/sance-vyzkouset-si-praci-vzp	Video – příklad dobré praxe – Všeobecná zdravotní pojišťovna
https://www.spcsr.cz/video/nehazet-flintu-do-zita-skoda	Video – příklad dobré praxe – Škoda Auto
https://www.spcsr.cz/video/po-skole-do-prace-mup	Video – příklad dobré praxe – Metropolitní univerzita Praha
https://www.spcsr.cz/video/zivot-plny-energie-cez	Video – příklad dobré praxe - ČEZ



D. Použitá literatura

Postavení a strategie OZP na trhu práce, VÚPSV, v.v.i. Praha; 2011.

Internetové odkazy:

https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil

<https://www.cssz.cz/documents/20143/99587/Statistic%C3%A1%20ro%C4%8Denka%20z%20oblasti%20d%C5%AFchodov%C3%A9ho%20poji%C5%A1t%C4%9Bn%C3%AD%20za%20rok%202018.pdf/6ac9652b-93c3-357a-4c86-aeb41068c54f>

https://www.cssz.cz/documents/20143/99479/EPN_3_cvtvrtleti_2017_pritvr.pdf

<http://www.uzis.cz/publikace/zdravotnicka-rocenka-ceske-republiky-2016>

<https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>

https://www.cssz.cz/documents/20143/99593/Zprava_o_cinnosti_2016_v3.pdf/38ff269d-84e3-0dfe-3704-a4746936ab77?version=1.0

<http://www.spcsr.cz>

<http://ozp.scmvd.cz>