

## Podklad na téma integrace osob se zdravotním postižením na trhu práce

### 1) Úvod

Osoby se zdravotním postižením (OZP) jsou na trhu práce jednou z nejvíce ohrožených skupin osob. Jejich přístup k zaměstnání je oproti uchazečům bez zdravotního omezení výrazně ztížen. Nízká participace OZP na trhu práce a jejich obtížný přístup k zaměstnání je primárně způsoben jejich zdravotním postižením, které snižuje jejich pracovní schopnost. Velmi podstatnou roli pak hrají předsudky většinové společnosti k těmto osobám, k jejich výkonnosti a soběstačnosti, vyplývající často z pouhé neznalosti problému a nedostatečné zkušenosti. Sekundárně se však zdravotní handicap projevuje i v dalších aspektech limitujících uplatnění OZP na trhu práce. Především se jedná o vzdělávání, neboť zdravotně postižení mají rovněž zhoršen přístup ke vzdělávání, vzhledem ke svým specifickým potřebám. Tato skutečnost se výrazně projevuje ve vzdělanostní struktuře OZP.

Z těchto důvodů je problematice podpory zaměstnávání OZP věnována mimořádná pozornost. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, upravuje řadu nástrojů a opatření řešících pracovní uplatnění této cílové skupiny. Povinnost podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením vyplývá také z Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, kterou v roce 2006 přijala Organizace spojených národů. Účelem Úmluvy OSN je podporovat, chránit a zajišťovat plné a rovné užívání lidských práv a základních svobod všemi OZP a podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti. Státy OSN se, mimo jiné, v této Úmluvě zavázaly podporovat zaměstnávání OZP v soukromém sektoru prostřednictvím vhodné politiky a opatření, která mohou zahrnovat programy pozitivní diskriminace a pobídky k zaměstnávání těchto osob.

### 2) Stávající nástroje podporující pracovní uplatnění OZP

Z výše uvedených důvodů existuje v ČR řada finančních i nefinančních motivací podporující zaměstnávání OZP. Jedná se zejména o následující:

#### - Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa:

Zaměstnavateli může být poskytnut místně příslušným pracovištěm Úřadu práce ČR příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. Jedná se o **příspěvek na pořízení vybavení potřebného pro vznik pracovního místa** pro OZP. Maximální výše příspěvku může v závislosti na počtu zřizovaných pracovních míst a stupni invalidity osoby se zdravotním postižením činit **až čtrnáctinásobek průměrné mzdy** v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, což je až 362 642 Kč.

#### - Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

Úřad práce ČR může na chráněné pracovní místo poskytnout také příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Tento příspěvek náleží zaměstnavateli **na zvýšené správní náklady, náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, náklady na dopravu a přizpůsobení provozovny**. Maximální částka příspěvku může činit **48 000 Kč ročně** na jedno chráněné pracovní místo.

#### - Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Pokud zaměstnává OZP zaměstnavatel s více než 50 % těchto osob, **má nárok** na poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78 zákona o zaměstnanosti. Příspěvek náleží zaměstnavateli **ve výši 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance se zdravotním postižením**, maximálně však **8 800 Kč měsíčně**. Jedná-li se o osobu zdravotně znevýhodněnou, činí

maximální výše příspěvku 5 000 Kč. **Dále lze uplatnit nárok na zvýšení příspěvku v částce 2 700 Kč měsíčně.** Jedná-li se o osobu zdravotně znevýhodněnou, činí maximální částka zvýšeného příspěvku 1 000 Kč.

- **Slevy na daních z příjmů**

Zaměstnavatelům jsou poskytovány slevy na dani z příjmů v případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to v částce **18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením** a v případě zaměstnance **s těžším zdravotním postižením v částce 60 000 Kč.**

- **Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. **Povinný podíl činí 4 %.** Povinnost je **možné plnit zaměstnáváním OZP v pracovním poměru, odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou OZP anebo odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu.**

### **3) Negativní trendy v oblasti podpory zaměstnávání OZP**

Praxe ukazuje, že **efektivnost nástrojů řešících zaměstnávání OZP má klesající efektivitu.** Tento trend lze pozorovat zejména u podpory zaměstnávání uvedené cílové skupiny na chráněném trhu práce, tj. u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP. **V centru pozornosti jsou zejména nástroje „příspěvek na podporu zaměstnávání OZP“ poskytovaný dle § 78 zákona o zaměstnanosti a „povinný podíl zaměstnávání OZP“.** Výdaje vynaložené na uvedený příspěvek vrostly od roku 2006 téměř trojnásobně (z 1,4 mld. na 4 mld. Kč), přičemž **situace v oblasti celkové zaměstnanosti OZP s nárůstem těchto výdajů nekoresponduje.** Nedochozí ani k zásadnějšímu snižování počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením v evidenci Úřadu práce ČR, z nichž většina je podle zkušeností nezaměstnaných dlouhodobě.

Změny lze pozorovat také ve struktuře vynaložených prostředků. **Zatímco výdaje na příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti (chráněná pracovní místa) zaměřené na volný trh práce zůstávají dlouhodobě zhruba na stejné úrovni, výdaje na příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (tj. na chráněný trh práce) se dramaticky zvyšují.** Přitom smyslem podpory zaměstnávání OZP by měla být snaha o dosažení opačného trendu, tj. snaha o začlenění těchto osob na volný trh práce.

Pokud jde o plnění povinného podílu, **stále častěji je diskutována potřeba řešit současnou situaci, kdy lze povinnost plnit „přeprodem“ výrobků nebo služeb přes zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % OZP.**

### **4) Činnost pracovní skupiny řešící komplexní úpravu podpory zaměstnávání OZP**

S ohledem na výše uvedené skutečnosti a s ohledem na další skutečnosti ovlivňující motivaci OZP a zaměstnavatelů zaměstnávat osoby z cílové skupiny byla na základě iniciativy sociálních partnerů v květnu 2014 zřízena Ministerstvem práce a sociálních věcí pracovní skupina, jejímž posláním je řešit komplexní úpravy systému podpory zaměstnávání OZP. Členy pracovní skupiny jsou zástupci MPSV, zástupci Úřadu práce ČR, zástupci Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, jmenovitě Svazu českých a moravských výrobních družstev, dále Asociace zaměstnavatelů ZP ČR, Komory

zaměstnavatelů zdravotně postižených, Národní rady osob se zdravotním postižením a dalších organizací zabývajících se podporou zaměstnávání cílové skupiny.

V průběhu probíhajících jednání byly identifikovány problémové okruhy, jejichž řešení by mělo zlepšit postavení OZP na trhu práce a zefektivnit stávající systém podpory jejich zaměstnávání. Jedná se o následující oblasti (včetně uvedení řešení dané oblasti):

✓ **Oblast hodnocení pracovního potenciálu u OZP pro účely možného uplatnění na trhu práce:**

Jednou z překážek uplatnění OZP na trhu práce je **chybějící formulace rozvojového potenciálu** zbytkové pracovní schopnosti. Chybějící formulace rozvojového potenciálu může vést k neochotě zaměstnavatelů k zaměstnávání cílové skupiny vzhledem k tomu, že jak potencionální zaměstnavatel, tak samotná OZP může mít **pochybnost o tom, zda může danou práci vykonávat s ohledem ke svému zdravotnímu omezení**.

Pracovní skupina klade důraz na **zabezpečování procesu pracovní rehabilitace**, jakožto souvislé činnosti zaměřené na získání a udržení vhodného zaměstnání OZP s tím, že Úřad práce v odůvodněných případech **zabezpečuje OZP specializované ergodiagnostické vyšetření**.

✓ **Prostupnost sociálních služeb, podporovaného trhu práce a volného pracovního trhu:**

Ve vztahu systémů sociálních služeb a pracovní rehabilitace jsou identifikovány **nedostatky v oblasti působení registrovaných sociálních služeb a dále nízká provázanost, tj. možnost postupu OZP ze systému sociální rehabilitace do pracovní rehabilitace**.

Pracovní skupina se v této souvislosti zaměřuje na nastavení spolupráce jednotlivých aktérů.

✓ **Oblast motivace OZP k využívání pracovní rehabilitace:**

Jako jeden z významných problémů způsobujících malé využívání pracovní rehabilitace je **nedostatečná informovanost** ošetřujících lékařů, kteří mají kompetence k jejímu doporučení v průběhu dočasné pracovní neschopnosti, lékařů okresních správ sociálního zabezpečení i samotných OZP.

Došlo tedy k **rozšíření kompetencí lékařské posudkové služby v oblasti doporučování zařazení invalidních osob na pracovní rehabilitaci** a byly vydány **informační letáky** k pracovní rehabilitaci.

✓ **Optimalizace povinného podílu zaměstnávání OZP:**

**Hlavním problémem v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání OZP je tzv. přefakturace**, kdy přes zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % OZP fakturují jiní dodavatelé své výrobky či služby.

V této souvislosti je zaváděna **elektronické on-line evidence náhradního plnění**, do které budou dodavatelé povinni vkládat údaje o realizovaných dodávkách. Jedná se o řešení, které zajistí, aby výrobky či služby byly v případě náhradního plnění dodávány v rámci zákonem stanoveného limitu. Jedná se o zásadní krok vedoucí ke zlepšení situace v oblasti plnění povinného podílu; tedy **zajištění dodržování limitu** stanoveného v § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti **pro dodávání výrobků a služeb v rámci tzv. náhradního plnění**. Tím dojde k omezení objemu přefakturovávaného zboží.

✓ Zvýšení odborných kompetencí zaměstnavatelů na volném trhu práce pro začlenění OZP do zaměstnání:

Napříč všemi zainteresovanými stranami panuje shoda na tom, že zaměstnavatelé na volném trhu práce nedisponují dostatečným know-how pokud jde o zaměstnávání OZP. To v konečném důsledku způsobuje neochotu zaměstnavatelů zaměstnávat tuto cílovou skupinu.

V současné chvíli je řešen **projektový záměr** financovaný z Evropského sociálního fondu. Projekt je zaměřený na personální a odborné posílení veřejných služeb zaměstnanosti. Toto posílení bude využito na osvětové aktivity **zaměřené na odbourání předsudků zaměstnavatelů**. Konkrétně je potřeba zaměstnavatele informovat a nejlépe na konkrétních pozitivních případech deklarovat, že OZP **mají zbytkový pracovní potenciál, v jehož rámci mohou pracovat**, dále o jejich pracovních omezeních, o související legislativě, o **výhodách a nevýhodách plynoucích ze zaměstnávání dané cílové skupiny**. Zároveň bude zajištěna pomoc zaměstnavatelům s **vytipováním vhodných pracovních pozic** pro zaměstnávání OZP, se zprostředkováním kontaktu s potenciálními zaměstnanci a s využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

✓ Zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce – poskytování příspěvku zaměstnavatelům s více než 50 % OZP:

V rámci této oblasti je řešeno několik dílčích změn. Zejména jde o to, že současný systém poskytování příspěvku zaměstnavatelům na chráněném trhu práce nemotivuje zaměstnavatele k práci s OZP ve smyslu jejich osobního a profesního rozvoje. Je tak hledáno řešení, jakým způsobem by se dala promítnout do stávající podpory snaha zaměstnavatelů zvyšovat pracovní potenciál OZP.

Současný systém vymezování každého chráněného pracovního místa bude nahrazen uznáním zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Bude se jednat v podstatě o podrobný audit, který zajistí eliminaci zneužívání podpory poskytované na chráněném trhu práce. Zároveň dojde k úspoře administrativní zátěže, ke zjednodušení a zpřehlednění systému oproti současnému stavu

Zaměstnavatel bude v rámci dohody o uznání nově zavázán, aby jednou ročně předkládal Úřadu práce ČR roční zprávu o své činnosti. V současné chvíli totiž chybí jakékoliv relevantní údaje o subjektech zaměstnávajících více než 50 % OZP. Resort MPSV tak získá informace o zaměstnavatelích na chráněném trhu práce potřebné k rozhodování o dalším směřování systému.