

Podmínky a bariéry k přechodu OZP ze sociálních služeb přes uznané zaměstnavatele na volný trh práce

Ing. Karel Rychtář

Josef Šulc

JUDr. Jitka Hlaváčková

Ing. Kateřina Augustová

Ing. Svatopluk Beneš

Eva Judová

Obsah

1.	MANAŽERSKÉ SHRUTÍ (EXECUTIVE SUMMARY)	3
1.1.	Cíl studie	3
1.2.	Klíčová zjištění.....	3
1.3.	Klíčová doporučení	3
1.4.	Závěr	3
1.5.	Anotace.....	4
2.	ÚVOD.....	5
2.1.	Potenciál a realita	6
3.	KONTEXT A DEFINICE BARIÉR	7
3.1.	Typologie bariér	7
3.2.	Motivace jako klíčový faktor	8
3.3.	Cíl studie a hypotézy	9
4.	ANALÝZA DAT: Kdo jsou OZP a kolik jich je?	10
4.1.	Dostupné statistiky	10
4.2.	Pracovní aktivita OZP	10
4.3.	Segmentace pro trh práce	11
5.	ROLE ŠKOL V PODPOŘE PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ	12
5.1.	Střední školy	12
5.2.	Vysoké školy.....	13
6.	PROAKTIVNÍ ROLE SOCIÁLNÍCH SLUŽEB	14
6.1.	Kontext: Oddělené světy.....	14
6.2.	Identifikované bariéry v sociálních službách.....	14
6.3.	Doporučení pro oblast sociálních služeb.....	15
7.	ANALÝZA U ZAMĚSTNAVATELŮ NA CHRÁNĚNÉM TRHU PRÁCE (CHTP)	16
7.1.	Velikost firem a struktura zaměstnanců	16
7.2.	Aktivita a profesní rozvoj zdravotně postižených zaměstnanců	16
7.3.	Doporučení	18
7.4.	Závěr	19
8.	ANALÝZA VOLNÉHO TRHU PRÁCE A ZAMĚSTNAVATELŮ	20
8.1.	Identifikace pracovních pozic.....	20
8.2.	Bariéry zaměstnávání (pohled firem).....	20

9.	POSTOJ ÚŘADU PRÁCE ČR	22
10.	SHRNUTÍ, OVĚŘENÍ HYPOTÉZ A DOPORUČENÍ	23
10.1.	Potvrzení hypotéz	23
10.2.	Doporučení (směr řešení)	24
11.	ZÁVĚR.....	25
12.	PŘÍLOHY:	26
12.1.	Seznam použitých zkratk:	26
12.2.	Průzkum – zadání.....	27
12.3.	Regionální karta sociální rehabilitace JMK	34
12.4.	Záznam z 1. jednání fokusní skupiny ke studii „Bariéry OZP na volném trhu práce“,	45
12.5.	Záznam z 2. jednání fokusní skupiny konané on-line dne 1.12.2025	48

1. MANAŽERSKÉ SHRNU TÍ (EXECUTIVE SUMMARY)

1.1. Cíl studie

Studie analyzovala reálné překážky (bariéry) vstupu osob se zdravotním postižením (OZP) na volný trh práce (VTP) v České republice a ověřila, zda je v současném nastavení možný přímý vstup nebo masivní přesun OZP z chráněného na volný trh práce.

1.2. Klíčová zjištění

- **Ekonomická demotivace:** Nástroje podpory pro zaměstnavatele na VTP (příspěvky a slevy na dani) jsou z pohledu zaměstnavatelů klíčové. Jsou hodnoceny jako **zastaralé a nedostatečně valorizované**. Náklady na administrativu a riziko spojené se zaměstnáváním OZP výrazně převyšují motivační finanční benefity.
- **Systémová neprostupnost:** Mezi klíčovými aktéry (vzdělávání, sociální služby, posudková služba a Úřad práce) existují **ostré „přechodové útesy“**. Chybí koordinovaná rehabilitace a dlouhodobé sledování uplatnění absolventů škol a klientů v praxi.
- **H2 nepotvrzena:** Hypotéza, že by významná část OZP ze chráněného trhu práce mohla pracovat na VTP, **nebyla potvrzena** za současných podmínek. K rozcházení nabídky a poptávky na trhu práce přispívá profesní nesoulad, růst profesních nároků VTP a nárůst duševních a psychických postižení, setrvávají obavy OZP ze ztráty invalidního důchodu.

1.3. Klíčová doporučení

Pro systémovou změnu je nutné:

- **Valorizovat podporu:** Okamžitě navýšit finanční příspěvky pro zaměstnavatele VTP a navázat je na inflaci, aby se staly reálně motivační.
- **Změnit posuzování:** Nahradit nebo doplnit stávající posudkovou službu (LPS), která se soustředí na ztrátu schopnosti, systémem posuzujícím aktuální pracovní potenciál a možnosti adaptace pracoviště.
- **Koordinovat podporu:** Zavést jednotnou metodiku **koordinované rehabilitace** a posílit roli **školních sociálních pracovníků** pro aktivní propojování OZP se zaměstnavateli.
- **Posílit osvětu cestou** využití příkladů dobré praxe.

1.4. Závěr

Bez zásadního přenastavení, posílení ekonomické motivace a zavedení kontinuální podpory nelze očekávat, že se snahy o masivnější integraci OZP na volný trh práce setkají s úspěchem.

1.5. Anotace

Tato studie, na které spolupracovali zástupci SČMVD, AZPP ČR a SP ČR, si klade za cíl analyzovat, zda je v současných podmínkách možný masivnější vstup **osob se zdravotním postižením (OZP)** na volný trh práce, nebo zda v praxi přetrvávají zásadní bariéry, které tomu brání. Motivem ke zpracování byla snaha přiblížit teoretická východiska reálné praxi. Zpracovatelé zastupují významnou skupinu zaměstnavatelů na volném i chráněném trhu práce a aktivně se zapojují do připomínkování legislativy. Cílem je identifikovat skutečné překážky a navrhnout východiska pro jejich odstranění či zmírnění.

2. ÚVOD

V současné době je v rámci národních strategií i cílů politiky zaměstnanosti nejvyšší prioritou zaměstnávat **osoby se zdravotním postižením (OZP)**, zejména na volném trhu práce. Tato priorita je podporována nejen stabilními nástroji a výkonnými články státní správy, ale i legislativními změnami a systémovým projektem Úřadu práce ČR (<https://karierabezbarier.cz/>).

Bezprostředním impulzem pro vznik této studie byla jednání o strategických dokumentech, které tradičně prosazují prioritu pracovního uplatnění na otevřeném trhu. Motivem jsou jak ekonomické pobídky a sankce, tak prvky společenské odpovědnosti, dnes často označované zkratkou **ESG (Environmental, Social, and Governance – environmentální a sociální odpovědnost a řízení)**. Zpracovatelé jsou na základě výsledků studie přesvědčeni, že ambiciózních cílů lze dosahovat pouze za předpokladu odstranění či významného snížení překážek, které v reálné praxi dlouhodobě existují.

Lidé se zdravotním postižením jsou typickou skupinou osob znevýhodněných na trhu práce. Zákon ukládá zaměstnavatelům plnění solidární povinnosti podporující jejich vstup do zaměstnání. Plnění této povinnosti je však spojeno s řadou problémů systémového i osobního charakteru. Zaměření na tuto kategorii je reprezentativní možností projevů společenské odpovědnosti podnikání – tedy dobrovolné iniciativy zaměstnavatelů. V rámci EU navíc roste tlak na povinné výkaznictví v oblasti ESG, kde sociální odpovědnost hraje významnou roli.

Praxe ukazuje, že podobné principy lze uplatnit i u dalších sociálně znevýhodněných skupin (např. osoby 55+, etnické minority), přičemž kategorie OZP hraje tradičně pilotní roli.

Za základní dokument EU lze považovat „SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ: Unie rovnosti: Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021-2030“ (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:52021DC0101>) přijatý Evropskou komisí v březnu 2021. Rozsáhlý dokument obsahuje řadu obecných deklarací a výzev s důrazem spíše na posílení práv OZP, přístupnost veřejného života, dopravy a informací. Kapitoly 4.2 a 4.3 zaměřené na rozvoj kvalifikace a podporu pracovního uplatnění zdravotně znevýhodněných osob kladou důraz na rovné podmínky, inkluzi a další posílení politiky zaměstnanosti v obecné rovině. Bariérami bránícími tomuto cíli se však prakticky nevěnují, ponechávají to na národních politikách.

Jeho aplikací na podmínky ČR je Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (https://vlada.gov.cz/cz/ppov/vvozp/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovných-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2021_2025-183042/) navazující též na platnou úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením (<https://vlada.gov.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/umluva-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim--70247/>). Návrh nového pětiletého Národního plánu (2026–30) je v době dokončování studie v mezirezortním připomínkovém řízení.

2.1. Potenciál a realita

Téměř každý člověk se zdravotním postižením má silné stránky a vrozené dispozice, které může i přes svůj zdravotní hendikep rozvíjet a dosáhnout v nich profesionality využitelné v zaměstnání. Často si je však sám neuvědomuje nebo není dostatečně motivován. Klíčem je tyto schopnosti identifikovat a využít, což však současný systém podpory v praxi dostatečně neumožňuje.

I když většina lidí s postižením chce pracovat, pokud jim to zdravotní stav dovolí, velká část z nich si cestu na trh práce najít neumí. Po řadě negativních zkušeností často upadají do pasivity. Současný přístup k posouzení osoby se ZP pro pracovní uplatnění je zastaralý a pro podnikovou praxi přináší spíše komplikace. Potenciální zaměstnavatel z pouhého rozhodnutí o přiznání invalidity nezíská žádné informace o aktuálním pracovním potenciálu uchazeče ani o možnostech jeho profesního rozvoje.

Evidentně v praxi existuje řada bariér, které je nutno identifikovat, pojmenovat a odstranit jako podmínku plné integrace OZP s využitelným pracovním potenciálem.

3. KONTEXT A DEFINICE BARIÉR

Stávající legislativní koncept aktivní politiky zaměstnanosti sice věnuje pozornost podpoře zaměstnávání OZP, ale i přes desítky novelizací již neodpovídá moderním potřebám trhu práce. Zákon o zaměstnanosti pohlíží na pracovní místo OZP izolovaně, aniž by se pro účely podpory hlouběji zabýval vnitřními poměry u zaměstnavatele.

Podpora na volném trhu práce je realizována především:

- finančními nástroji (příspěvky),
- zákonem stanoveným povinným podílem zaměstnaných OZP (a odvodem za jeho neplnění),
- slevou na dani z příjmu zaměstnavatele.

Zatímco odvod za neplnění (sankce) je pravidelně valorizován a roste, příspěvky a slevy na dani ustrnuly na úrovni, která již pro zaměstnavatele přestává být motivační.

3.1. Typologie bariér

Bariéry mají mnoho podob a je nutné je posuzovat v jejich různé intenzitě. Hledisko zdravotní, které je předmětem lékařské posudkové služby, vždy působí v synergii s hlediskem sociálním a osobnostním profilem jedince. V profilu uchazeče je nutno respektovat triádu „**defekt – aktivita – schopnost participace**“. Schopnost pracovat tedy nezávisí pouze na stupni invalidity, ale i na vrozených dispozicích a sociálním zázemí.

Tuto komplexní bariéru považujeme za **systemovou**, jejíž překonání vyžaduje zásadní změnu legislativy, exekutivy i myšlení. Vedle ní existují další specifické bariéry:

3.1.1. Bariéry technické

Ovlivňují zejména osoby s postižením pohybu. Zahrnují schody, absenci výtahů, nedostupnost sociálních zařízení či špatnou dopravní dostupnost. Ačkoliv u nových staveb tyto bariéry díky přísným normám ubývají, v praxi se stále setkáváme s chybami projektantů či realizátorů.

3.1.2. Bariéry orientační a komunikační

Jsou kritické pro osoby se smyslovým postižením (zrak, sluch), ale i pro osoby s duševním a psychickým onemocněním. Nejde jen o fyzické prvky (vodící linie, signalizace), ale nově i o **bariéry digitální** – například vyžadování výhradně elektronické komunikace či složité interní systémy, které mohou být pro některé zaměstnance neuchopitelné.

3.1.3. Bariéry organizační a režimové

Typickou bariérou je požadavek na dvanáctihodinové směny v nepřetržitých provozech. S postupující

automatizací rostou nároky na unifikaci a flexibilitu, což snižuje prostor pro individuální přístup vedoucích pracovníků. Stres spojený s častými změnami postupů může být pro některé typy postižení nevládnutelný.

3.1.4. Bariéry subjektivní a vztahové

V souvislosti s polarizací společnosti a rostoucím napětím reaguje část OZP citlivěji na změny. Pro nepřípravené zaměstnavatele mohou být změny chování nových zaměstnanců zdrojem problémů. Častou chybou je podcenění přípravy týmu – stačí jeden konfliktní kolega a adaptace OZP selže. Řešením je prevence: projednat nástup s kolektivem a odstranit zjevné třecí plochy.

3.1.5. Předsudky

Předsudky panují na obou stranách:

- **Na straně OZP:** Strach ze ztráty invalidního důchodu při přijetí zaměstnání.
- **Na straně zaměstnavatele:** Obavy z vysoké nemocnosti, nízkého výkonu, nemožnosti propuštění či nevládnutí stresu, „strach z neznámého“.

3.2. Motivace jako klíčový faktor

Analýzy za posledních 20 let potvrzují, že klíčová pro překonání bariér je motivace. Ta má stránku ekonomickou a společenskou.

Člověk, který získá invalidní důchod, často váhá, zda přijmout práci na částečný úvazek za mzdu, která mu po zdanění a odečtení nákladů na dopravu přinese jen minimální finanční efekt (např. 10–15 tis. Kč měsíčně), přičemž riskuje revizi a snížení důchodu. Návrat do práce po více než dvou letech nečinnosti je navíc násobně těžší.

Na druhé straně zaměstnavatelé, kteří narazí na uchazeče bez zájmu o profesní rozvoj nebo s nereálnými představami o mzdě, ztrácejí ochotu tyto osoby zaměstnávat. Chybí jim systémová podpora ("**pomoc zvenčí**") pro řešení nenadálých komplikací.

Lze pochopit, že člověk v produktivním věku, který vlivem nemoci nebo úrazu získá invaliditu, není schopen se vrátit do původního zaměstnání, získá invalidní důchod a porovnává své ambice získat méněhodnotnou práci na částečný úvazek za zlomek předchozí mzdy. Každé ráno vstát, vyřešit své zdravotní a osobní omezení, strávit 6–8 hodin na cestě a v zaměstnání a přilepšit si (zdaněnou) mzdou o 10–15 tis. měsíčně, velmi váhá. Nemluvě o reálném riziku ztráty nebo snížení ID rozhodnutím LPS z důvodu přijetí zaměstnání.

Druhou alternativou je využít úspor, důchodu, případných dávek a příspěvků a uskrovnit se s podporou rodiny, případně příležitostného neformálního přivýdělku. Návrat do práce po více jak dvou letech je podle zkušeností zprostředkovatelů ÚP ČR násobně těžší.

Lze pochopit personalistu nebo podnikatele, který se opakovaně setkal s uchazeči se zdravotním postižením, kteří neměli zájem o práci a profesní rozvoj, nebo nebyli schopni se začlenit do pracovního týmu ať už z jakýchkoliv důvodů. Představy uchazečů o mzdě za sjednané množství a kvalitu práce jsou často mimo realitu.

Lze částečně pochopit zaměstnavatele, který dosud nemá zkušenosti se zaměstnanci se zdravotním postižením, jeho „strach z neznámého“. Až na výjimky těžko hledá pomoc „zvenčí“ v případech nenadálých komplikací, ať už zdravotních nebo organizačních, které se mohou v průběhu zaměstnání objevit.

3.3. Cíl studie a hypotézy

Cílem studie je analyzovat vliv bariér na vstup OZP na volný trh práce prostřednictvím šetření mezi vzdělávacími zařízeními, sociálními službami a zaměstnavateli.

Základní hypotézy:

- Nástroje pro podporu OZP na volném trhu práce jsou zastaralé a nezajišťují dostatečnou motivaci.
 - Významná část OZP na tzv. „chráněném“ trhu práce by mohla pracovat na volném trhu.
 - Příčinou bariér je i nespojitý systém koordinované rehabilitace OZP.
-

4. ANALÝZA DAT: Kdo jsou OZP a kolik jich je?

Pro objektivní nastavení strategie je nutné znát velikost cílové skupiny. Data jsou však roztržštěná mezi různé instituce (ČSÚ, ČSSZ, ÚP ČR).

4.1. Dostupné statistiky

Podle šetření ČSÚ (2024) uvádí zdravotní potíže cca **1 077 000 osob**. Tento údaj je však subjektivní a nezohledňuje přiznání invalidity.

Pro trh práce jsou relevantní data České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) o osobách v produktivním věku s přiznaným invalidním důchodem.

Tab. 1: Osoby v produktivním věku s přiznaným invalidním důchodem:

Kategorie	Odhadovaný počet osob v produktivním věku	Poznámka
Invalidé celkem	cca 425 000	Evidence ČSSZ
Z toho I. a II. stupeň	cca 260 000	Počet mírně roste (nárůst duševních a psychických onemocnění)
Z toho III. stupeň	cca 160 000	Většina není schopna soustavně pracovat
Osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ)	cca 6 000	Nesleduje se systematicky

Zdroj: ČSSZ

4.2. Pracovní aktivita OZP

Z celkového počtu OZP v produktivním věku je situace následující:

- **Volný trh práce:** Odhadem **130 000 osob**. Přesná data chybí, stát eviduje pouze firmy nad 25 zaměstnanců (povinný podíl) nebo uplatnění slevy na dani.
- **Chráněný trh práce:** Cca **78 000 osob** pracuje u zaměstnavatelů uznaných dle § 78 zákona o zaměstnanosti. Zde převažují zkrácené úvazky (více než 70 % zaměstnanců), často na doporučení lékaře.
- **Nezaměstnaní:** V evidenci ÚP ČR je cca **42 000 OZP**, s trendem růstu kopírujícím obecnou

nezaměstnanost.

Zásadním problémem je absence monitoringu pro účely trhu práce. ČSSZ sice eviduje odvody, ale data neanalyzuje z pohledu pracovního potenciálu. Nevyhodnocuje se ani počet odpracovaných hodin, který by indikoval potenciál pro přechod na plný úvazek či na volný trh.

4.3. Segmentace pro trh práce

Z pohledu uplatnění lze OZP rozdělit do čtyř segmentů, které však bez diagnostiky nelze přesně kvantifikovat:

- zaměstnatelní na volném trhu: s potenciálem plného začlenění a rozvoje,
 - zaměstnatelní: uplatnitelní na volném i chráněném trhu,
 - zaměstnatelní jen v přizpůsobených podmínkách: primárně chráněný trh, výjimečně volný,
 - objektivně nezaměstnatelní: nízký pracovní potenciál, vhodní spíše pro sociální služby či terapeutické dílny.
-

5. ROLE ŠKOL V PODPOŘE PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ

Vzdělání je klíčovým předpokladem pro uplatnění na trhu práce, avšak pro studenty se zdravotním postižením (OZP) je přechod ze školy do zaměstnání kritickým momentem. Studie zkoumala situaci na středních (SŠ) i vysokých školách (VŠ).

5.1. Střední školy

Metodika: Bylo osloveno 100 náhodně vybraných středních škol (včetně několika speciálních). Zpracováno bylo 17 odpovědí (návratnost 17 %). Cílem bylo zjistit, jak školy zohledňují specifické potřeby studentů s výhledem na jejich budoucí uplatnění.

5.1.1. Hlavní zjištění: Systémová propast

Výsledky šetření odhalují zásadní nedostatky v mechanismu přechodu absolventů do praxe.

- **„Přechodový útes“:** Institucionální podpora (individuální plány, asistence) funguje po dobu studia, ale v okamžiku absolutoria náhle končí.
- **Chybějící data:** Drtivá většina škol (12 ze 17) získává informace o uplatnění absolventů pouze pasivně („pokud nám to absolvent sám sdělí“). Pouze jedna škola uvedla systematické sledování. Tento přístup vede k absenci **dlouhodobých dat**, bez kterých nelze vyhodnotit efektivitu vzdělávání ani cíleně upravovat politiku zaměstnanosti.

5.1.2. Institucionální filtry (inkluze vs. realita)

Inkluze není na středních školách běžnou praxí, často naráží na tři hlavní filtry, které omezují počet studentů OZP již na vstupu:

- **Fyzické bariéry:** Čtyři školy explicitně uvedly, že nepracují se studenty OZP z důvodu „**bariérového prostředí**“. Problémem často není neochota školy, ale byrokratické překážky a nedostatek investic.
- **Kurikulární bariéry a BOZP:** V technických a řemeslných oborech školy omezují přijímání žáků s fyzickým postižením kvůli přísným normám bezpečnosti práce (BOZP). Studium je tak často umožněno pouze žákům s lehčím postižením nebo psychickými potížemi, což snižuje diverzitu absolventů vstupujících na trh práce.
- **Nedostupnost asistence nebo metodiky** pro práci se studenty se specifickými potřebami (často také z ekonomických důvodů na straně zřizovatele).

5.1.3. Bariéry při vstupu na trh práce (pohled škol)

Školy identifikovaly tři nejčastější překážky, které brání jejich absolventům v uplatnění (každá uvedena 4x):

- Nezájem zaměstnavatelů: Obavy z dopadu postižení na pracovní výkon.
- Nedostatek vhodných příležitostí: Trh nenabízí dostatek pozic odpovídajících schopnostem

absolventů (např. zkrácené úvazky).

- Technické a komunikační bariéry: Fyzická a technologická nedostupnost pracovišť.

Polovina škol (8 z 16 odpovědí) volí pasivní strategii a hledání práce ponechává na studentech samotných. Pouze menšina škol aktivně spolupracuje se zaměstnavateli. Zde by výrazně pomohla pozice **školního sociálního pracovníka**, který by zajišťoval propojování s trhem práce a sledoval uplatnění absolventů.

5.2. Vysoké školy

Metodika: Osloveno bylo 17 škol, získáno 5 odpovědí (29 %). Vzorek zahrnuje především veřejné školy se specializovanými centry podpory.

Na rozdíl od středních škol jsou vysoké školy obvykle vybaveny profesionálními podpůrnými centry, jejichž služby využívá rostoucí počet studentů (dramaticky roste počet zejména s diagnózami jako ADHD, autismus či deprese).

- **Podpora:** Centra fungují efektivně během studia a často spolupracují s kariérními centry. 60 % respondentů aktivně zprostředkovává kontakty se zaměstnavateli.
 - **Stejný problém s daty:** Stejně jako SŠ, ani VŠ nesledují systematicky, zda jejich absolventi s postižením našli práci. Spoléhají na zpětnou vazbu od studentů, která je nepravidelná.
-

6. PROAKTIVNÍ ROLE SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

Sociální služby hrají v životě části OZP klíčovou roli, jejich potenciál pro podporu zaměstnanosti však zůstává nevyužit. Pro tuto část studie byli osloveni experti z praxe, kteří se dlouhodobě zabývají přesahem sociální práce do zaměstnávání.

6.1. Kontext: Oddělené světy

Hlavním zjištěním je **systémová neprostupnost**. Legislativa (zákon o sociálních službách) a politika zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti) fungují odděleně.

- Cílem sociální služby (např. sociální rehabilitace) je primárně zvýšení kvality života a soběstačnosti klienta, nikoliv podpora nalezení práce.
- Zprostředkování zaměstnání není formálně obsahem sociálních služeb, ačkoliv by správně nastavená sociální rehabilitace mohla šance klienta na trhu práce zásadně zvýšit.

Některé kraje se snaží situaci řešit pomocí tzv. „**karet sociálních potřeb**“, kde je příprava na zaměstnání uvedena jako jedna z potřeb. Praxe je však regionálně velmi nejednotná.

6.2. Identifikované bariéry v sociálních službách

6.2.1. Legislativní a systémové

- **Redukované pojetí sociální rehabilitace:** Dle výkladů má služba klienta pouze „předpřipravit“ a předat Úřadu práce. Tím se ztrácí kontinuita podpory a vazba na konkrétního zaměstnavatele.
- **Fragmentace:** Každý kraj má jiné metodiky, což vytváří nerovné podmínky. Koordinace mezi sociální a pracovní rehabilitací je často jen formální.

6.2.2. Praxe a kapacity

- **Nedostatečné kapacity:** Poptávka po službách převyšuje nabídku, existují dlouhé čekací lhůty. Poskytovatelé často nemají prostor řešit pracovní uplatnění, protože jsou plně vytíženi základní sociální prací.
- **Nejasný mandát:** Organizace, které se snaží aktivně hledat klientům práci, se pohybují na hraně svého pověření. Chybí jasná podpora pro metody typu „**podporované zaměstnávání**“.

6.2.3. Sociálně terapeutické dílny

Specifickým problémem jsou sociálně terapeutické dílny. Ačkoliv mají podporovat pracovní návyky, většinou nefungují (ani nemohou fungovat) jako tranzitní můstek do zaměstnání. Protože klienti v nich nemají pracovněprávní vztah, nenesou odpovědnost za kvalitu a výsledek práce (chybí reálný tržní tlak), jsou legislativně i prakticky velmi vzdáleny trhu práce. Dílny tak v některých případech konzervují stav „nezaměstnatelnosti“, místo aby alespoň u části klientů vedly k integraci.

Z diskusí s odborníky i z jednání fokusních skupin vyplývá jednoznačně absence mezistupně – skutečné chráněné práce s režimem podobným jako u CHTP, ale bez vyšších nároků na pracovní výkon, motivovaným administrativním zvyšováním minimální mzdy spojeným s pracovněprávním vztahem, nezbytným v prostředí CHTP.

Většina názorů preferuje přizpůsobení stávajícího nástroje sociálních služeb (sociálně terapeutické dílny) tomuto modelu – před vytvářením zcela nového nástroje.

6.3. Doporučení pro oblast sociálních služeb

Experti se shodují na nutnosti změn ve třech rovinách:

- **Legislativa:** Jasně ukotvit sociální rehabilitaci jako službu, která může a má přímo přispívat k pracovní integraci. Aktualizovat pojetí sociálně terapeutické dílny dle §67 zákona 108/2006Sb.
- **Standardizace:** Sjednotit metodiky napříč kraji a zajistit reálnou (nejen „papírovou“) koordinaci s Úřadem práce.
- **Projekty:** Cíleně podporovat organizace, které nabízejí integrovanou podporu (od sociální po pracovní rehabilitaci) a posílit jejich kapacity.

Z jednání fokusních skupin i závěrečného semináře vyplývá, že spolupráce ÚP ČR a poskytovatelů sociálních služeb se v mnoha regionech postupně rozvíjí, ale spíše iniciativou konkrétních poradců a poskytovatelů sociálních služeb, tedy „odspoda“, v kapacitě, která neodpovídá reálné potřebě praxe. Tyto příklady dobré praxe mohou být využity ke zlepšení celkové situace a k propagaci.

7. ANALÝZA U ZAMĚSTNAVATELŮ NA CHRÁNĚNÉM TRHU PRÁCE (CHTP)

Metodika: Průzkumem bylo osloveno cca 120 zaměstnavatelů – převážně členů AZPP ČR, z nichž odpovědělo 32 subjektů (27 %), převážně podnikatelských subjektů typu s.r.o. nebo družstva, část tvoří neziskové organizace. Část z těchto respondentů se hlásí k sociálnímu podnikání. Otázky směřovaly k vnímání potenciálu pro přechod zde zaměstnaných OZP na volný trh práce.

7.1. Velikost firem a struktura zaměstnanců

Analýza ukazuje, že respondenti jsou převážně menší a střední organizace specializované na vytváření podmínek, režimů a prostředí pro osoby se zdravotním postižením.

7.1.1. Struktura zaměstnanců

- Celkový počet zaměstnanců: Velikost firem se pohybuje v širokém rozmezí, od menších subjektů (13-65 zaměstnanců) až po velké zaměstnavatele (>400 zaměstnanců). Průměrný nepřepočtený počet všech zaměstnanců je přibližně 102 osob.
- Dominance OZP: Firmy na CHTP se vyznačují extrémně vysokým podílem zaměstnanců OZP. Průměrný nepřepočtený počet OZP je zhruba 77 na firmu, což odpovídá 75,5 %. Přitom Průměrný přepočtený počet OZP (klíčový pro účely nároků na státní příspěvky) činí přibližně pouze 51 osob.
- Věková struktura a stabilita:
 - Průměrný věk OZP: 47 let. (pozn.: ze zkušenosti víme, že plošně je průměrný věk vyšší).
 - Průměrná doba zaměstnání: Převládají dlouhodobé pracovní poměry. Odpovědi se pohybují od 1 roku do 20 let, přičemž nejčastěji je uváděno 5–10 let.

7.1.2. Spádovost a kvalifikace

- Spádová oblast dojezdu: Zaměstnanci na CHTP jsou vysoce lokální. Nejčastěji udávaná spádová vzdálenost je 10–20 km, což potvrzuje regionální charakter a významnou vazbu zaměstnanců na místo bydliště.
- Kvalifikační stupeň: Kvalifikační úroveň práce vykonávané OZP je převážně nízká až základní:
- Odpovědi zahrnují: základní vzdělání, vyučen, SOŠ bez maturity, montážní dělník, první stupeň a zaučené práce.
- Ojedinele se vyskytují vyšší kvalifikace (např. bakalářské vzdělání), což naznačuje, že na CHTP působí i vysoce kvalifikovaní jedinci, ale nejsou dominantní.

7.2. Aktivita a profesní rozvoj zdravotně postižených zaměstnanců

Zaměstnavatelé odhadují, že aktivní v osobním a profesním rozvoji je v průměru asi 16 % (medián)

z celkového počtu OZP zaměstnanců.

Způsob podpory rozvoje se dělí na dvě hlavní kategorie postojů:

- Aktivní retence klíčových pracovníků: Přibližně polovina firem (11/24) uvádí, že se "Klíčové spolupracovníky snaží udržet, podporují jejich profesní rozvoj a mzdové hodnocení, benefity ". To ukazuje, že část CHTP aktivně brání odchodu svých nejlepších OZP na volný trh práce motivací, často také prostřednictvím profesního rozvoje a mzdového hodnocení.
- Pasivní přístup: Druhá polovina (11/24) zastává postoj "Necháváme na vlastním rozhodnutí zaměstnanců, nebráníme jim".

7.2.1. Fluktuace a přechod na volný trh práce (VTP)

Klíčovým zjištěním je extrémně nízká míra přechodu OZP z CHTP na VTP.

7.2.1.1. Statistika přechodů za poslední 3 roky

Data shrnují udávané počty za poslední 3 roky:

Metrika	Celkový součet	Průměr na firmu
Počet případů odchodu na VTP	196	7
Počet případů úspěšných (6 měsíců na VTP)	31	1,3
Počet OZP s návratem zpět na CHTP	92	3,7

Z přehledu je zřejmé, že poměr úspěšných odchodů k vráceným je velmi nízký, což signalizuje nízkou úspěšnost přechodu.

7.2.1.2. Vnímání a bariéry přechodu OZP na VTP

Komentáře zaměstnavatelů silně naznačují, proč je přechod na VTP minimální a neúspěšný:

- Fyzické a psychické problémy: Zaměstnavatelé na CHTP reportují, že zaměstnanci jsou ve většině případů ovlivněni medikací (např. analgetické utlumování bolesti), což má za následek psychickou nepohodu a obtížné soustředění.
- Nízká odolnost vůči tlaku: Někteří zaměstnanci, kteří „naoko vypadají velice dobře“, „zkolabují a jsou dlouhodobě marod“, jakmile se dostanou „pod tlak“ na otevřeném trhu.
- Negativní zkušenosti: Mezi OZP se šíří "negativní zkušenosti" z doslechu, což demotivuje ty, kteří by o přechodu uvažovali. Není nic, co by je těchto obav zbavilo.
- Kritika systému: Jeden respondent zásadně kritizuje koncept „přechodu na VTP“ s tím, že OZP s významným profesním omezením jsou na VTP diskriminováni nebo nezaměstnatelní. Snaha tlačit takové OZP na volný trh je „stejná hloupost jako plošná

inkluze ve školách“ a že chráněný trh dává smysl pro kompenzaci a jeho role je pro velkou část „méně ambiciózních“ OZP nenahraditelný.

7.2.1.3. Strategické závěry a implikace

Analýza jasně odhaluje dva protichůdné cíle ve stávajícím systému podpory zaměstnávání OZP:

- Cíl CHTP (Retence): CHTP si udržuje zaměstnance s nízkou kvalifikací, dlouhodobou stabilitou a vysokou lokální vazbou. Aktivně usiluje o retenci (udržení) svých klíčových pracovníků pomocí rozvoje a mezd.
- Cíl státu = tranzit: Snaha o "přechod" na volný trh je v praxi CHTP vnímána jako nepřirozená a ve většině případů neúspěšná (53 úspěchů vs. 91 návratů).
- Tranzitní funkce CHTP nemůže být vzhledem k zjištěním primárním cílem, zaměstnavatelé však nesmí bránit svobodnému rozhodnutí svých zaměstnanců.
- Hlavní překážkou podle průzkumu není nedostatek vůle zaměstnavatele, ale objektivní zdravotní a psychická realita většiny OZP a neschopnost zvládat vyšší tlak na VTP.

Z názorů odborníků a účastníků fokusních skupin vyplývá, že potenciál přechodu OZP z chráněného na volný trh práce je přímo úměrný technické a profesní úrovni zaměstnavatelů na CHTP. Ta však díky neexistující podpoře technického a technologického rozvoje CHTP a faktickému zaměření státní podpory na udržení pracovních míst OZP zaostává za dramatickými změnami na volném trhu práce. S nástupem digitalizace a využití AI lze očekávat další rozevírání nůžek nabídky a poptávky. Většina stávajících zaměstnanců na CHTP objektivně nebude schopna na přechod aspirovat.

7.3. Doporučení

Pro efektivní nastavení těchto specifických nástrojů politiky zaměstnanosti OZP je klíčové:

- Přehodnocení metriky "Přechod na VTP": U segmentu zaměstnanců s nízkou kvalifikací a zdravotními problémy, které limitují výkonnost, je nutné přestat vnímat setrvání na CHTP jako selhání. Místo toho by měla být prioritou kvalita a dlouhodobá udržitelnost práce na CHTP.
- Cílená podpora kvalifikovaných OZP: Zaměřit tranzitní programy na malou, ale existující skupinu kvalifikovaných OZP (např. s vyšším vzděláním), resp. zaměstnanců s významným aktuálním pracovním potenciálem, které CHTP zaměstnává a které by mohly být pro VTP přínosné, pokud to osobnostní profil, osobní motivace a objektivní omezení dovolí. Využít i stávajících nástrojů.
- Zlepšení psychosociální podpory: Jak naznačují komentáře, OZP na VTP často postrádají psychosociální podporu a vyšší tlak na výkon zhoršuje jejich zdravotní stav. Podpora by se měla soustředit na přechodné a dlouhodobé psychologické a zdravotní poradenství pro OZP, kteří na VTP mohou aspirovat.

Z jednání fokusních skupin vyplynulo, že nelze poslední bod paušalizovat: řada zaměstnavatelů na CHTP poskytuje kvalitní podporu, využití skutečně profesionální psychosociální podpory vytváří tlak na zdroje financování. U ZZP s vysokým podílem „zaměstnaných klientů sociálních služeb“ to svědčí spíše o nutnosti posílení mezistupně (např. novelizované podoby STD dle § 67 zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách)

7.4. Závěr

Pro úspěšné zvládnutí diskrepance mezi zájmy státu a „smluvními“ zaměstnavateli na CHTP je nutné respektovat, že ZZP jsou skutečné podniky, nejsou na trhu ničím chráněny. Stejně jako u ostatních podnikatelských subjektů jsou pro ně klíčoví zaměstnanci největším kapitálem. V praxi může být pro zdravotně postiženého zaměstnance na klíčové pozici daleko vyšším naplněním života práce na CHTP než druhořadá pozice na volném trhu práce, navíc s problémy a riziky zhoršení zdravotního stavu. Řešením motivace k usnadnění svobodného přechodu OZP na VTP může být i nějaká forma kompenzace ve prospěch zaměstnavatele na CHTP, který podpořil a umožnil klíčovému zaměstnanci úspěšný přechod na VTP.

Závěry fokusních skupin hovoří o podceňování role CHTP, o nesprávném vnímání jeho role ze strany odborné i laické veřejnosti.

8. ANALÝZA VOLNÉHO TRHU PRÁCE A ZAMĚSTNAVATELŮ

Tato část shrnuje výsledky šetření u firem na volném trhu práce (VTP), které zaměstnávají nebo potenciálně mohou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (OZP).

Metodika: Bylo osloveno 450 **náhodně vybraných firem** (převážně z výrobního sektoru), které jsou součástí Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR). Zpracováno bylo **95 smysluplných odpovědí** (návratnost cca 19 %).

8.1. Identifikace pracovních pozic

Zaměstnavatelé obecně pohlíží na zaměstnávání OZP pozitivně, avšak s velkými výhradami. Pro většinu podniků je klíčová ekonomická logika.

- **Typické pozice:** Většina pozic vhodných pro OZP je **vázána na zkrácený úvazek a manuální práci** (např. balení, kompletace, administrativní práce). S rostoucí automatizací a robotizací výroby však tyto pozice v průmyslu ubývají.
- **Problém „profesního nesouladu“:** Firmy uvádí, že klesá nabídka pracovních míst, která splňují podmínku „jednoduché a zkrácené práce“. Naopak poptávka trhu je po **vysoce kvalifikovaných technících, IT specialitech a servisních pracovnících**. Právě v těchto oborech, které by mohly být pro OZP vhodné (práce z domova, sedavá činnost), chybí kvalifikovaní uchazeči.

Firmy jsou ochotny přizpůsobit technologii, ale ne pracovní návyky. Provoz s velkými nároky na efektivitu si nemůže dovolit zaměstnance s vysokou fluktuací nebo absencí, s omezeními v provozním režimu.

8.2. Bariéry zaměstnávání (pohled firem)

Zaměstnavatelé na VTP jasně definovali hlavní překážky, které jim brání v zaměstnávání většího počtu OZP.

8.2.1. Ekonomické bariéry a demotivace

Zaměstnavatelé považují stávající systém příspěvků a slev za **zcela neadekvátní** a za hlavní brzdu motivace.

- **Nízká hodnota podpory:** Výše příspěvků pro volný trh práce a slevy na dani nebyly valorizovány desítky let a nereflektují současnou míru inflace. Podpora je v poměru k administrativní zátěži zanedbatelná.
- **Složitě získávání podpory:** Byrokracie, nutnost dokládat množství dokladů a dlouhé lhůty pro schválení příspěvků vnášejí do procesu nejistotu.
- **Absence cílené podpory:** Příspěvky na zřízení pracovního místa jsou většinou jen na fyzické bezbariérové úpravy (např. rampy, úprava pracovních míst). Chybí podpora pro systémové úpravy, jako je speciální software, úprava organizace práce nebo podpora pro vedoucího pracovníka.

8.2.2. Neznalost a neefektivní systém

Základním problémem je **nedostatek informací o potenciálu uchazeče**. Rozhodnutí o invaliditě (LPS) je pro zaměstnavatele bezcenné.

- **Role LPS:** Lékařská posudková služba (LPS) se primárně zaměřuje na určení *ztráty* pracovní schopnosti pro účely výplaty důchodu, ne na *zbývající* pracovní potenciál. Zaměstnavatel neví, co od uchazeče může očekávat.
- **Obavy z odpovědnosti:** Firmy mají strach z přijetí OZP z obavy o vyšší nemocnost (což se v praxi často potvrdí) a z komplikovaného a eticky citlivého procesu ukončení pracovního poměru, pokud se zaměstnanec neosvědčí.

8.2.3. Problém náhradního plnění

Firmy z VTP kritizují systém plnění tzv. „**povinného podílu**“. Možnost nakoupit *náhradní plnění* od firem na chráněném trhu práce sice má být solidární prvek, ale v praxi vytváří **dva oddělené trhy**. Náhradní plnění není vnímáno jako nástroj podpory, ale jako samostatná obchodní komodita.

- Většina firem z VTP raději zaplatí odvod za neplnění podílu, nebo koupí náhradní plnění, než by se pouštěla do administrativně náročného zaměstnávání OZP.
 - Kvalifikační a technická úroveň pracovních míst OZP na CHTP se vzdaluje požadavkům VTP. Firmy na CHTP působí v běžném obchodním konkurenčním prostředí, proto se primárně zaměřují na zakázky, které jsou ekonomicky nejvýhodnější, nikoliv na přípravu zaměstnanců pro integraci do běžného pracovního procesu.
-

9. POSTOJ ÚŘADU PRÁCE ČR

Metodika: Zpracovatelé považují vyjádření ÚP ČR za logicky potřebné k získání plastického obrazu. V dohodě s GŘ ÚP ČR byly osloveny tři Krajské pobočky ÚP ČR, pouze třemi základními otázkami, získány odpovědi dvou z nich, na které lze shrnout odpovědi.

1. Jaký počet OZP se daří umístit na volném trhu práce (2024, 6 měsíců)?

Z evidovaných 5 500 uchazečů se podařilo umístit vysoký počet (3 500) OZP, což odpovídá podílu 64 %, avšak v rámci realizace probíhajícího systémového projektu není sledováno jejich členění na volný a chráněný trh práce

2. Jaký podíl OZP může najít uplatnění na VTP?

Odpovědi nelze hodnotit, neboť expertní odhady se výrazně liší (20 % vs. 77 %), je možné též z důvodu nesprávného pochopení otázky, nižší z odhadů se však blíží hodnocení zaměstnavatelů na chráněném trhu práce, které potvrzuje i obsah jednání fokusních skupin a semináře.

3. V čem vidíte největší problémy systému podpory?

Odpovědi z větší části korelují s vyjádřením zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce.

Na straně zaměstnavatelů

- nedostatečná flexibilita trhu práce (úvazky, režimy, nabídka vhodných pozic), poptávka se rozchází s nabídkou, nedostatečná flexibilita trhu práce,
- mizí vhodná pracovní místa pro OZP,
- motivační podpora spojená s administrativou je nízká, vyvolané náklady se nevyplatí,
- outsourcing služeb a náhradní plnění ze strany ZZP je snadnější moderní cesta než vnitřní přizpůsobení firmy OZP,
- obavy z neznámého nebo předsudky (problém zaměstnávání OZP není pro trh práce klíčový, „máme dost jiných starostí“).

Na straně zaměstnanců

- systémová nejistota, obavy zaměstnané OZP ze ztráty invalidního důchodu,
- objektivní osobní překážky – ztráta návyků, kvalifikace, zkušenosti

Z vyjádření zástupců ÚP vyplývá i základní problém: kontakty na firmy (zpravidla HR manažeři) začínají a končí prvním kontaktem se zástupným odůvodněním – je těžké navázat konstruktivní komunikaci s většinou oslovených, nabídka způsobů podpory evidentně nestačí (viz odpovědi zaměstnavatelů).

10. SHRnutí, OVĚŘENÍ HYPOTÉZ A DOPORUČENÍ

Studie potvrdila, že navzdory společenskému konsenzu a legislativním snahám o podporu zaměstnávání OZP na volném trhu práce, v praxi přetrvává **systemová neprostupnost a ekonomická demotivace**.

10.1. Potvrzení hypotéz

Hypotéza	Závěr	Zdůvodnění
H1: Nástroje pro podporu OZP a zaměstnavatele jsou zastaralé a nezajišťují dostatečnou motivaci.	Potvrzena.	Ekonomické nástroje (příspěvky a slevy na dani) pracují s hodnotami, které neodpovídají inflaci za více než 20 let. Chybí systémové nástroje pro podporu manažerů a adaptaci organizace práce.
H2: Významná část OZP na tzv. „chráněném“ trhu práce by mohla pracovat na VTP.	Nelze potvrdit za současné situace.	Vlivem identifikovaných bariér se rozchází nabídka a poptávka trhu práce u většiny zaměstnanců se specifickými potřebami. Negativně působí i změna struktury postižení (nárůst duševních a psychických postižení) a demotivační role obav ze ztráty invalidity po přijetí zaměstnání.
H3: Příčinou bariér vstupu na VTP je i nespojitý systém koordinované rehabilitace OZP.	Potvrzena.	Mezi vzděláváním, sociálními službami, posudkovou službou a Úřadem práce existují ostré „přechodové útesy“. Chybí jednotná metodika a dlouhodobá data o uplatnění absolventů a klientů v praxi.

10.2. Doporučení (směr řešení)

Pro překonání bariér je nutné zaměřit se na systémovou změnu a posílení ekonomické motivace na straně zaměstnavatelů VTP. Navrhujeme následující kroky:

10.2.1. Možné změny v legislativě a podpoře

1. **Valorizace podpory:** Okamžitě navýšit finanční příspěvky a slevy na dani minimálně na úroveň, která odpovídá inflaci za poslední dvě dekády. Finanční podpora musí být pro firmy z VTP reálně zajímavá.
2. **Náhrada nebo doplnění působnosti LPS k posouzení pracovního potenciálu OZP:** Změnit systém posuzování invalidity. Cílem posouzení musí být nejen určení *ztráty schopnosti*, ale hlavně detailní popis **zbývajícího pracovního potenciálu** a možných úprav pracovního místa. Tyto údaje by měly být srozumitelně předány zaměstnavateli.
3. **Cílená podpora adaptace:** Zavést příspěvky na nehmotné úpravy pracovního místa – např. na koučování vedoucího pracovníka, který zaměstnává OZP, nebo na specializované sociální služby poskytující podporované zaměstnávání (tzv. „**pomoc zvenčí**“) pro adaptaci zaměstnance u zaměstnavatele.
4. **Novelizovat § 67 zákona 108/2006 Sb.** ve smyslu přiblížení role STD prostředí CHTP.

10.2.2. Zlepšení spolupráce a dat

1. **Koordinace rehabilitace:** Zavést jednotnou metodiku **koordinované rehabilitace**, zavést obdobu zdravotní karty, kde by Úřad práce sdílel data o průběhu a výsledku předchozích fází se sociálními službami, školami a posudkovou službou s cílem dosáhnout kontinuální podpory OZP (od diagnostiky po adaptaci v zaměstnání).
 2. **Školní sociální pracovníci:** Vytvořit systém financování školních sociálních pracovníků na SŠ, kteří by byli zodpovědní za **propojování** absolventů se zaměstnavateli a za sledování jejich uplatnění.
 3. **Sběr dat:** Zřídit jednotný informační systém, který by ve školách systematicky shromažďoval a analyzoval data o pracovním uplatnění OZP.
-

11. ZÁVĚR

Studie jednoznačně dokazuje, že **nelze** aktuálně očekávat masivní přesun OZP na volný trh práce, aniž by předem došlo k systémovému přenastavení. Současný systém je prostoupen ekonomickou demotivací, složitou byrokracií a absencí koordinace mezi klíčovými fázemi rehabilitace.

Primární role státu by měla být přesunuta od sankcí k **reálné ekonomické motivaci** a od soustředění se na *invaliditu* k posuzování *aktuálního pracovního potenciálu* a podpoře těch, kteří se na trh práce integrovat chtějí a mohou. Bez těchto změn bude snaha o vyšší uplatnění OZP na VTP nadále narážet na systémové překážky.

Méně pokrytectví v nereálných cílech a více reálných opatření k eliminaci existujících překážek k dosažení společensky žádoucího cíle. Podle závěrů studie je podstata problému v nesprávném pohledu a nedostatečném vnímání reality. Relativně jednoduché, ambiciózní a radikální návrhy lze realizovat, pokud budou předem eliminovány nebo odstraněny četné bariéry, které potvrdila tato studie. Pozitivní motivace zaměstnavatelů, koordinace rehabilitace a pozitivní přístup k aktivitě OZP s prakticky využitelným pracovním potenciálem – jedině tyto kroky mohou aktuální situaci změnit.

12. PŘÍLOHY:

12.1. Seznam použitých zkratk:

AZZP ČR	Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených České republiky
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
ESG	Environmental, Social, and Governance – environmentální a sociální odpovědnost a řízení
EU	Evropská unie
GŘ ÚP ČR	Generální ředitelství Úřadu práce České republiky
CHTP	Chráněný trh práce
ID	Invalidní důchod
LPS	Lékařská posudková služba
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
OZP	Osoba se zdravotním postižením
OZZ	Osoba se zdravotním znevýhodněním
PO	Požární ochrana
SČMVD	Svaz českých a moravských výrobních družstev
SOŠ	Střední odborná škola
SP ČR	Svaz průmyslu a dopravy České republiky
SŠ	Střední škola
STD	Sociálně-terapeutická dílna
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VŠ	Vysoká škola
VTP	Volný trh práce
ZP	Zdravotní postižení
ZZP	Zaměstnavatel více než 50 % osob se zdravotním postižením

12.2. Průzkum – zadání

12.2.1. Dotazník pro střední školy

1. Kolik studentů studuje na vaší škole v každém ročníku (zaokrouhleně)?
.....
2. Studenti se zdravotním postižením
 - jsme speciální škola zaměřená na tyto studenty,
 - podporujeme je v rámci možností a kapacit,
 - máme je jen výjimečně (1-2 případy v ročníku),
 - ve škole je nemáme z důvodů bariérového prostředí,
 - nemáme je z jiných důvodů.
3. Pokud jste na předchozí otázku odpověděli "nemáme je z jiných důvodů", specifikujte prosím, z jakých:
.....
4. Těmto studentům je věnována zvýšená pozornost
 - není potřeba, zvládají studium bez výjimek a problémů,
 - dílčí problémy řešíme individuálně – ad hoc,
 - máme k dispozici asistenci,
 - využívají individuálních studijních programů,
 - spolupracujeme s externími odborníky.
5. Co by Vám pomohlo věnovat zvýšenou pozornost OZP studentům?
.....
6. Pokud jde o pracovní uplatnění absolventů s postižením
 - je to ponecháno na studentech samotných,
 - spolupracujeme při zprostředkování nabídek zaměstnavatelů,
 - nabízíme studentům vhodnou praxi u zaměstnavatelů,
 - soustavně spolupracujeme s některými zaměstnavateli.
7. Co by Vám v této oblasti pomohlo, co Vám chybí?
.....
8. Informace o úspěšném pracovním uplatnění studentů s postižením
 - nemáme,
 - máme jen pokud nám absolvent sdělí,
 - systematicky sledujeme.

9. Bariéry, které podle vašich zkušeností brání absolventům vaší školy se zdravotním postižením v uplatnění

- technické a komunikační bariéry,
- obor studia méně vhodný pro většinu z nich,
- nezájem (obavy) zaměstnavatelů (vliv postižení na pracovní výkon),
- nedostatek vhodných příležitostí,
- malá motivace absolventů,
- vliv rodiny a sociálního zázemí,
- jiné

10. Komentář

12.2.2. Dotazník pro vysoké školy

1. Kolik studentů studuje na vaší škole v každém ročníku (zaokrouhleně)?

2. Studenti se zdravotním postižením

- u nás mají otevřené dveře,
- podporujeme je v rámci možností a kapacit,
- máme je jen výjimečně (1-2 případy v ročníku),
- ve škole je nemáme z důvodů bariérového prostředí,
- nemáme je z jiných důvodů.

3. Pokud jste na předchozí otázku odpověděli "nemáme je z jiných důvodů", specifikujte prosím, z jakých:

.....

4. Těmto studentům je věnována zvýšená pozornost

- není potřeba, zvládají studium bez výjimek a problémů,
- dílčí problémy řešíme individuálně – ad hoc,
- máme k dispozici středisko specializované pomoci,
- využívají individuálních studijních programů,
- spolupracujeme s externími odborníky, pokud je třeba.

5. Co by Vám pomohlo věnovat zvýšenou pozornost OZP studentům?

.....

6. Pokud jde o pracovní uplatnění absolventů s postižením

- je to ponecháno na studentech samotných,
- spolupracujeme při zprostředkování nabídek zaměstnavatelů,
- nabízíme studentům vhodnou praxi u zaměstnavatelů,
- soustavně spolupracujeme s některými zaměstnavateli.

7. Co by Vám v této oblasti pomohlo, co Vám chybí?

.....

8. Informace o úspěšném pracovním uplatnění studentů s postižením
 - nemáme,
 - máme jen pokud nám absolvent sdělí,
 - systematicky sledujeme.
9. Bariéry, které podle vašich zkušeností brání absolventům vaší školy se zdravotním postižením v uplatnění
 - technické a komunikační bariéry,
 - obor studia méně vhodný pro většinu z nich,
 - nezájem (obavy) zaměstnavatelů (vliv postižení na pracovní výkon),
 - nedostatek vhodných příležitostí,
 - malá motivace absolventů,
 - vliv rodiny a sociálního zázemí,
 - jiné
10. Komentář

12.2.3. Dotazník pro zaměstnavatele na chráněném trhu práce

1. Celkový nepřepočtený počet všech zaměstnanců
.....
2. Počet OZP zaměstnanců (OZZ+OZP1+OZP2+OZP3) nepřepočtený
.....
3. Počet OZP zaměstnanců (OZZ+OZP1+OZP2+OZP3) přepočtený
.....
4. Jaký je průměrný kvalifikační stupeň práce OZP zaměstnanců?
.....
5. Jaká je spádová oblast dojezdu (většiny) zaměstnanců (v km)?
.....
6. Počet OZP zaměstnanců, kteří jsou aktivní v osobním a profesním rozvoji
.....
7. OZP zaměstnanci s předpoklady pro uplatnění na volném trhu práce
Máme takových odhadem

- Věkový průměr těchto zaměstnanců
- Průměrná doba jejich zaměstnání u nás
8. Odchody OZP zaměstnanců na volný trh práce
- Počet případů za poslední 3 roky
- Počet úspěšných případů (minimálně 6 měsíců
u nového zaměstnavatele na volném trhu práce)
- Počet OZP, kteří se vrátili zpět
k ZZP / na chráněný trh práce
9. Podpora přechodu OZP na volný trh práce
- aktivně podporujeme, i když jejich odchod nám způsobí provozní a personální problém,
 - necháváme na vlastním rozhodnutí zaměstnanců, nebráníme jim,
 - klíčové spolupracovníky se snažíme udržet, podporujeme jejich profesní rozvoj a mzdové hodnocení.
10. Komentář

12.2.4. Dotazník pro zaměstnavatele na volném trhu práce

1. V jakém (hlavním) sektoru ekonomiky působíte?
- Automobilový průmysl
 - Energetika
 - Chemický průmysl
 - ICT a elektronika
 - Infrastruktura a doprava
 - Obchod
 - Služby
 - Strojírenství
 - Zemědělství a potravinářský průmysl
 - Ostatní zpracovatelský průmysl výše neuvedený
 - Ostatní obory
2. Zaškrtněte prosím, v jakém kraji se nachází vaše provozovna, za kterou vyplňujete dotazník.
(V případě provozoven ve více krajích vyberte lokalitu, ve které máte hlavní sídlo):
- Hlavní město Praha
 - Jihočeský kraj
 - Jihomoravský kraj
 - Karlovarský kraj

- Královéhradecký kraj
 - Liberecký kraj
 - Moravskoslezský kraj
 - Olomoucký kraj
 - Pardubický kraj
 - Plzeňský kraj
 - Středočeský kraj
 - Ústecký kraj
 - Kraj Vysočina
 - Zlínský kraj
3. Uvedte prosím velikost firmy podle počtu zaměstnanců.
- Do 50 zaměstnanců
 - 51–250 zaměstnanců
 - Více než 250 zaměstnanců
4. Zaměstnáváte OZP?
- Ano
 - Ne
5. Pokud jste na předchozí otázku odpověděli ANO, uveďte, kolik OZP zaměstnáváte:
6. Pokud nezaměstnáváte, uvažujete o zaměstnávání OZP?
- • Ano
 - • Ne
 - • Nevím
7. Co vaší firmě brání OZP zaměstnávat? Prosím zaškrtněte, můžete i více možností:
- • technické bariéry
 - • povaha práce /nevhodná pracovní místa
 - • provoz, režim práce, směny
 - • kvalifikační požadavky
 - • vztahy na pracovišti
 - • nutnost mít poskytovatele PLS
8. Co se domníváte, že brání managementu intenzivněji se zabývat touto problematikou? Prosím zaškrtněte, můžete i více možností:
- Chybějící zkušenosti s OZP
 - Obavy z možných problémů
 - Chybějící prostor pro individuální přístup
 - Předsudky
 - Nedostatečná finanční motivace
 - Vyvolané finanční náklady

9. Co si myslíte o vhodnosti uchazečů/OZP, kteří jsou na trhu práce?

	Ano	Ne	Nevím
Nevhodná struktura profesí			
Nedostatečná kvalifikace a praxe			
Nesplnitelné požadavky na pracovní podmínky a režimy			
Chybějící informace o specifických potřebách			

10. Poskytuje stát dle Vašeho názoru zaměstnavatelům na volném trhu práce dostatečnou pomoc a podporu v oblasti zaměstnávání OZP?

	Ano	Ne	Nevím
Chybí odborná pomoc při adaptaci OZP v práci			
Chybí informace			
Finanční podpora ÚP (příspěvky) jsou spojeny s příliš náročnou administrativou a nejistotou			
Finanční podpora pracovních míst OZP (sleva DP a příspěvek) je nízká, nevyplácí se			

11. Co považujete za nejvýznamnější překážku – seřadte (nahore – nejvýznamnější, dole – nejméně významná).

- Chybí odborná pomoc při adaptaci OZP v práci.
- Chybí informace.
- Finanční podpora ÚP (příspěvky) jsou spojeny s příliš náročnou administrativou a nejistotou.
- Finanční podpora pracovních míst OZP (sleva DP a příspěvek) je nízká, nevyplácí se.

12. Jsou dle Vašeho názoru OZP dostatečně motivovány k uplatnění na volném trhu práce?

	Ano	Ne	Nevím
Malý zájem OZP o práci za mzdu odpovídající jejímu množství a kvalitě.			
Idealizované představy OZP o práci.			
Ztráta pracovních kompetencí z důvodu dlouhé pracovní nečinnosti.			
Nezájem OZP o další profesní rozvoj.			

13. Co považujete za nejvýznamnější překážku – seřadte (nahore – nejvýznamnější, dole – nejméně významná).

- Malý zájem OZP o práci za mzdu odpovídající jejímu množství a kvalitě.
- Idealizované představy OZP o práci.
- Ztráta pracovních kompetencí z důvodu dlouhé pracovní nečinnosti.
- Nezájem OZP o další profesní rozvoj.

12.2.5. Dotazník pro Úřady práce ČR

Počet OZP v evidenci

1. Celkem OZP v evidenci
2. Z toho počet „aktivních“/dosažitelných uchazečů
3. Jaký je dle Vašeho odhadu podíl OZP s objektivní šancí na umístění na trhu práce (%)

Nejčastější důvody neúspěchu OZP

4. Uveďte pořadí dle zkušenosti (expertní odhad)
 - Technické bariéry u zaměstnavatele
 - Provozní, režimy, směny
 - Kvalifikační požadavky
 - Chybějící zkušenosti zaměstnavatele s OZP
 - Málo informací, obavy z možných problémů
 - Vztahy na pracovišti
 - Předsudky ze strany uchazeče
 - Předsudky ze strany zaměstnavatele

Uplatnění uchazečů v praxi

5. Počet uchazečů – OZP, kteří se uplatnili v roce 2024 a minimálně po dobu 6 měsíců se nevrátili do evidence ÚP (expertní odhad)

.....

Komentář

6. V čem vidíte největší problém systému podpory zaměstnávání OZP v současné době?

.....

12.2.6. Otázky pro zástupce sociálních služeb

Otázky:

1. Existují v systému sociálních služeb pro OZP bariéry pro jejich pozdější vstup na volný trh práce?
2. Pokud ano, co považujete za nejvážnější (max. 3)?
3. Co by se mělo změnit?

12.3. Regionální karta sociální rehabilitace JMK



Jihomoravský kraj

Zpracovatel: QQT, s.r.o.
Kontaktní osoba: PhDr. Jakub Čtvrtník, MBA
ctvrtnik@qqt.cz, tel. 603 454 450
www.qqt.cz

SOCIÁLNÍ REHABILITACE

Výsledná kompetence	Oblast potřeb	Téma	Potřeba uživatele	Co daná potřeba např. zahrnuje	Vysvětlivky
<i>Osoba pečuje o svou hygienu</i>	Osobní hygiena	Běžná denní hygiena	Provádění běžné hygieny	Mytí, koupání, péče o zuby, vlasy, nehty	Mít podporu v tom, jak pečovat o tělo, jak používat kompenzační pomůcky (naslouchadlo, brýle...), a starat se o ně
<i>Osoba o sebe pečuje podle svých potřeb a zvyklostí</i>	Zvládnutí běžných úkonů péče o vlastní osobu	Oblékání	Oblékání, obouvání	Volba vhodného oblečení, obuvi a doplňků (počasí, příležitost a vhodné vrstvení)	Mít k dispozici nabídku/informace, jak je vhodné se obléci pro urč. příležitost, mít podporu při rozhodování, zda a jak se nalíčit, co si nakoupit, být podporován a současně respektován ve volbě svého stylu oblékání a celkové úpravě
			Celková úprava vzhledu	Společensky akceptovatelný způsob oblečení a celkový vzhled	
			Posouzení co je třeba nakoupit v souvislosti s péčí o vlastní osobu	Zhodnocení, zda má osoba k dispozici vhodné oblečení, obuv, kosmetiku, doplňky	
<i>Osoba se pravidelně stravuje, má zajištěnou stravu</i>	Zajištění stravování	Zajištění potravin	Nákup potravin	Posouzení, jaké potraviny je potřeba nakoupit Uchování potravin Sledování data spotřeby	Mít k dispozici informace/slovní nebo fyzickou podporu při nákupu a uchování potravin a sledování data jejich spotřeby
			Zajištění dodavatele stravy	Využití veřejného stravování, objednání dovážky jídla do bytu	Mít k dispozici informace důležité pro výběr optimálního dodavatele stravy nebo podniku veřejného stravování, restaurace
		Příprava stravy	Nápoje	Příprava nápojů	Mít k dispozici informace/podporu při přípravě jídla, nápojů, při nácviu samostatného vaření
			Strava	Vaření jídla Ohřívání stravy	Mít podporu při výběru potravin z hlediska zdravé výživy, pestrosti jídelníčku, hospodárnosti a účelnosti nákupu potravin Mít k dispozici nabídku pomůcek/informací a podporu při nácviu jejich využívání včetně informací o vhodné úpravě vnitřního prostoru

Výsledná kompetence	Oblast potřeb	Téma	Potřeba uživatele	Co daná potřeba např. zahrnuje	Vysvětlivky
<i>Osoba pečuje o svou domácnost</i>	Péče o domácnost	Domácnost	Úklid a údržba domácnosti	Drobné opravy v domácnosti Běžné udržení pořádku Údržba podlahových ploch	Mít nabídku informací, event. podporu, při péči o domácnost, být podporován v údržbě a péči o domácnost tak, jak je to obvyklé Mít informace/podporu při rozhodování, jak zajistit péči o domácnost vzhledem k vlastním finančním prostředkům Mít k dispozici nabídku pomůcek/informací a podporu při nácviu jejich využívání včetně informací o vhodné úpravě vnitřního prostoru
			Obsluha domácích spotřebičů	Obsluha pračky, trouby, lednice, mikrovlnné trouby atd.	
			Udržení tepelné pohody v bytě nebo domě	Větrání Topení včetně zajištění topiva Obsluha karmy, radiátorů či jiných spotřebičů pro zajištění tepla a teplé vody	
			Nakládání s odpady	Třídění odpadu Odnášení odpadu	
			Péče o ošacení, obuv, prádlo	Praní prádla Přepírání drobného prádla Sušení prádla Žehlení prádla Drobné opravy prádla	
			Péče o lůžko	Převlékání lůžkovin	
			Zabezpečení záležitostí spojených s bydlením	Odečet elektřiny, vody, plynu Přihlášení elektřiny, vody, plynu Zajištění úklidu společných prostor	
<i>Osoba je v kontaktu se společenským prostředím</i>	Zajištění kontaktu se společenským prostředím	Orientace	Orientace v čase, místě, osobách	Orientace v čase (během dne, v týdnu, ročním období) Strukturování dne, týdne Orientace ve vlastním prostoru (orientace v místnostech, úložných prostorech, nalezení zvonku atd.) Orientace mimo domov (ulice, zahrada, obchod, úřad, pracoviště apod.) Orientace v osobách (poznávání blízkých, pracovníků služby, lékařů apod.)	Mít informace/podporu (doprovod) při nácviu pohybu mimo domov – mít podporu při hledání bezpečných tras, identifikaci rizikových míst, mít nabídku pomůcek pro usnadnění orientace Mít informace/podporu při strukturování času, činností během dne, v týdnu, mít podporu v udržení naplánované struktury Mít možnost využít odbornou podporu (fyzickou, slovní) při event. oslabení orientace v osobách Mít k dispozici nabídku pomůcek/informací, které orientaci usnadní a podporu při nácviu jejich využívání

Výsledná kompetence	Oblast potřeb	Téma	Potřeba uživatele	Co daná potřeba např. zahrnuje	Vysvětlivky
<i>Osoba je v kontaktu se společenským prostředím podle svých potřeb a přání</i>	Zajištění kontaktu se společenským prostředím	Komunikace	Schopnost srozumitelně se vyjádřit	Dostatečná slovní zásoba pro vyjádření vlastních potřeb a navázání kontaktu Způsob vyjadřování, který umožní vyslovení potřeb a navázání kontaktu	<p>Mít podporu při rozvíjení schopnosti komunikovat/rozšiřovat slovní zásobu, vyjadřovat se způsobem, který je úměrný věku a ve společnosti obvyklý</p> <p>Mít podporu při nácvičku a rozvíjení optimální formy alternativní komunikace</p> <p>Mít k dispozici nabídku pomůcek/informací, které komunikaci usnadní a podporu při nácvičku jejich využívání</p>
		Společenské kontakty	Navazování a udržování přátelských, sousedských a jiných společenských vztahů	Uskutečnění kontaktu s rodinou nebo blízkými osobami Uskutečnění kontaktu s přáteli, sousedy, spolupracovníky Znalost společenských norem	<p>Mít k dispozici podporu potřebnou k uskutečnění kontaktu s rodinou (např. možnost nadiktovat dopis, získat znalost navazování kontaktu přes Skype), blízkými lidmi</p> <p>Mít informace o možnostech a způsobech seznamování, podporu/informace při hledání partnera a udržení partnerského vztahu</p> <p>Mít podporu při navazování sousedských vztahů, kolegiálních vztahů v zaměstnání – mít informace o tom, co je ve společnosti obvyklé, jaká pravidla platí v kontaktech mezi lidmi v práci, v sousedství, ve společnosti, mezi partnery</p> <p>Mít informace o kontaktech na subjekty poskytující duchovní podporu, poradenství, terapii</p>

Výsledná kompetence	Oblast potřeb	Téma	Potřeba uživatele	Co daná potřeba např. zahrnuje	Vysvětlivky
<i>Osoba je v kontaktu se společenským prostředím</i>	Zajištění kontaktu se společenským prostředím	Využívání běžných veřejných služeb	Využívání běžných veřejných služeb	Nakupování a orientace v obchodě (výběr a zaplacení zboží) Využívání pošty Využívání banky Jednání na obecním (apod.) úřadu	Mít informace potřebné k nakupování, mít podporu při nákupu nebo podporu při tréninku samostatného nakupování
		Využívání běžných veřejných služeb	Využívání běžných veřejných služeb	Navštěvování veřejné knihovny Využívání čistírny, opravny, servisu atd.	Mít podporu při rozhodování, jakou finanční částku lze na nákup využít Mít podporu při rozhodování, jak nakoupit hospodárně a účelně Mít informace o spektru veřejných služeb (zejména v místě), o jejich možném využití Mít podporu/doprovod do těchto služeb, podporu při jejich využívání
			Zapojování do aktivit odpovídajících věku	Návštěva restaurace, kina, divadla	Mít informace o tom, jak probíhá jednání na úřadě Mít podporu při nácviu dovedností nutných k jednání s úřady, mít podporu při jednání s nimi Mít k dispozici nabídku pomůcek/informací a podporu při nácviu jejich využívání
	Osobnostní kompetence	Zvládnání vývojových kroků spojených s jednotlivými životními obdobími	Orientace ve změnách spojených s jednotlivými vývojovými (životními) obdobími a v požadavcích okolí, které jsou s nimi spojené	Porozumění vývojovým změnám a nárokům společnosti na jednotlivce v různých životních obdobích	Mít možnost vyhodnotit reálná úskalí a výzvy jednotlivých fází dosavadního a budoucího života
				Schopnost sebeprezentace	Schopnost zvládat krizová životní období a umět vyhledat adekvátní podporu a požádat o ni
<i>Osoba se realizuje v práci/ ve smysluplné činnosti</i> <i>Osoba tráví volný čas podle svých přání a potřeb</i>	Seberealizace	Vzdělávání	Získání znalostí a dovedností	Navštěvování školského nebo jiného vzdělávacího zařízení, vzdělávacích kurzů, univerzity třetího věku Zvládnání učiva	Mít podporu při osvojování bezpečné cesty do vzdělávacího zařízení nebo doprovod Mít podporu při zvládnání učiva, nebo informace o možnostech podpory z jiných zdrojů (např. dobrovolník)

Výsledná kompetence	Oblast potřeb	Téma	Potřeba uživatele	Co daná potřeba např. zahrnuje	Vysvětlivky
<p><i>Osoba se realizuje v práci/ ve smysluplné činnosti</i></p> <p><i>Osoba tráví volný čas podle svých přání a potřeb</i></p>	Seberealizace	Pracovní a jiné uplatnění	Příprava na zaměstnání	Volba pracovního uplatnění Získání návyků souvisejících s pracovním uplatněním	<p>Mít podporu při vlastním rozhodování o nejvhodnějším uplatnění, svých zájmech a přednostech, které lze využít v zaměstnání</p> <p>Mít informace o kontaktech na další služby (poradenské), které se zabývají podporou při výběru a nabídkou zaměstnání</p> <p>Mít podporu při tréninku dovedností/návyků, které je nutné si osvojit před nástupem do zaměstnání</p>
			Vykonávání zaměstnání	Hledání pracovního místa Doprovod do zaměstnání	<p>Mít informace o zdrojích, které lze využít při hledání práce</p> <p>Mít podporu/doprovod při osobní návštěvě event. zaměstnavatele</p> <p>Mít podporu při cestě do zaměstnání nebo při tréninku samostatného docházení do zaměstnání</p>
		Volný čas	Vykonávání oblíbených činností	Plánování volného času Znalost možností Sport Klubové aktivity Rekreace/regenerace Čtení Poslech hudby a mluveného slova Sledování TV, videa, počítačových her Ruční práce Jiné oblíbené činnosti – např. péče o zvíře	<p>Mít informace/podporu při hledání možností, jak trávit volný čas</p> <p>Mít podporu při docházení do míst, kde je možné trávit volný čas</p> <p>Mít informace o tom, kde je možné si získat/vypůjčit knihy, videokazety, CD atd.</p> <p>Mít informace o tom, jak oblíbené činnosti vykonávat, mít podporu při nácvičku těchto činností</p>

Výsledná kompetence	Oblast potřeb	Téma	Potřeba uživatele	Co daná potřeba např. zahrnuje	Vysvětlivky
<i>Osoba ví, jak pečovat o své zdraví a bezpečí</i>	Péče o zdraví a bezpečí (rizika)	Zdravotní prevence	Znalost opatření pro zajištění bezpečí	Přivolání pomoci Prevence pádu a jiného zranění Prevence zdravotních rizik spojených s onemocněním (např. alergie, epilepsie, hypertenze, arytmie, diabetes) Znalost základů první pomoci Rozpoznání zhoršujícího se zdravotního stavu (např. ataky duševní nemoci) Vlastnictví pomůcek, které zvýší bezpečí/omezí rizika pádu, nebo rizika spojená s onemocněním	Mít k dispozici bezpečnou pomůcku, např. mobilní telefon/mít informace o způsobu, jak přivolat pomoc Mít dostatek informací o tom, jak omezit rizika pádu a zranění, mít dostatek informací o rizicích vyplývajících z onemocnění a o způsobech, jak jim předcházet/jak je minimalizovat Mít informace o tom, jak poskytnout první pomoc, mít podporu při nácviku poskytnutí první pomoci
				Použití leukoplasti, obvazu, pružného obinadla, dezinfekce atd. Zásobování lékárníčky prostředky k základnímu ošetření	Mít podporu při rozpoznávání signálů, které avizují zhoršení zdrav. stavu, mít podporu při hledání preventivních opatření nebo opatření, která je třeba při zhoršení zdrav. stavu učinit Mít podporu při hledání a využívání kompenzačních a jiných pomůcek
		Zdraví	Dodržování léčebného režimu	Návštěva lékaře Zajištění potřebných léků Užívání léků v lékařem stanovené době	Mít informace o tom, jak provést drobné ošetření sebe sama Mít podporu při nácviku samostatného jednoduchého ošetření Mít informace o tom, co je vhodné mít v lékárnice/ mít podporu při nákupu Mít dostatek informací/podpory k rozhodnutí dodržování léčebného režimu Mít podporu při plánování a udržení pravidelných návštěv lékaře, pravidelného užívání léků

Výsledná kompetence	Oblast potřeb	Téma	Potřeba uživatele	Co daná potřeba např. zahrnuje	Vysvětlivky
<i>Osoba ví, jak pečovat o své zdraví a bezpečí</i>	Péče o zdraví a bezpečí (rizika)	Zdraví	Dodržování léčebného režimu	Rehabilitace – např. dodržení doporučení fyzioterapeuta včetně pravidelného cvičení Pití tekutin v dostatečném množství Dodržování diety	Mít podporu při sestavování rozpočtu hospodaření s ohledem na hrazení doplatku léků
		Zdravá výživa	Znalost zásad zdravé výživy	Znalost potravin, které prospívají/ škodí Znalost optimálního množství určitého jídla Znalost potravin vhodných pro dietu předepsanou lékařem	Mít dostatek informací (poradenství) o zdravé výživě, mít podporu při výběru vhodných potravin
<i>Osoba ví, jak uplatňovat svá práva, jak předcházet riziku zneužití</i>	Uplatňování práv a oprávněných zájmů a obstarávání osobních záležitostí	Finanční a majetková oblast	Hospodaření s finančními prostředky	Rozvržení příjmu tak, aby byly pokryty všechny platby Provádění úhrad spojených s bydlením – plyn, elektřina, vodné, poplatků za odpad, nájem Provádění úhrady daně z nemovitosti Provádění úhrady poplatků za telefon Provádění úhrady – jiné	Mít informace/podporu v hospodaření s finančními prostředky Mít informace o dalších subjektech, které poskytují specializované poradenství Mít podporu při jednání s těmito subjekty Mít informace/podporu při zjišťování, jaké služby je třeba platit v souvislosti s užíváním bytu
			Řešení dluhů, exekucí	Jednání s věřiteli Přijetí opatření k minimalizaci rizik plynoucích z dluhů (ztráta majetku, bytu apod.) Jednání s orgánem, který nařídil exekuci	Mít podporu při odpovědném řešení dluhů, hledání optimálního rozvržení finančních prostředků tak, aby dluhy mohly být uhrazeny Mít informace o speciálních službách, které se dluhovou problematikou zabývají Mít informace o rizicích, průběhu exekuce, mít podporu při riziku, průběhu exekuce, mít informace o službách, které se touto oblastí zabývají, mít podporu při jednání
			Uzavírání smluv	Uzavření smlouvy o nájmu Uzavření kupní smlouvy (jiné než běžný nákup v obchodě)	Mít informace/podporu při uzavírání smluv

Výsledná kompetence	Oblast potřeb	Téma	Potřeba uživatele	Co daná potřeba např. zahrnuje	Vysvětlivky
<i>Osoba ví, jak uplatňovat svá práva, jak předcházet riziku zneužití</i>	Uplatňování práv a oprávněných zájmů a obstarávání osobních záležitostí	Finanční a majetková oblast	Nakládání s majetkem	Převedení majetku Pronájem nemovitosti (bytu, nebo jeho části, domu, zahrady, chalupy atd.) Darování majetku	Mít informace/kontakty na subjekty zabývající se touto oblastí (notář, advokátní kancelář, občanská poradna)
			Využití sociálních dávek a jiných výhod	Uplatnění nároku na nárokové dávky + výhody (např. průkaz ZTP) Požádání o nenárokové dávky Uplatňování práva na pomoc úřadu práce při hledání zaměstnání Uplatnění práva na hmotné zabezpečení ve stáří, v invaliditě (důchod)	Mít informace/podporu při uplatnění nároku Mít podporu při jednání s příslušnými institucemi
		Základní doklady	Platné osobní doklady	Zajištění platných dokladů (např. občanský průkaz, pas, rodný list, průkaz zdravotní pojišťovny)	Mít informace o postupu při ztrátě či ukončení platnosti osobních dokumentů, nebo provedení záznamů změn v nich Mít podporu při jednání na úradě
		Účast na veřejném životě	Uplatňování občanských a politických práv	Účast na zasedání zastupitelstva Uplatnění práva volit Uplatnění petičního práva Uplatňování práva být členem politické strany	Mít informace o možnosti realizovat politická práva Mít psychologickou podporu při rozhodování, zda a jaká politická práva realizovat Mít podporu při výkonu politických práv (návštěva volebního místa, jednání zastupitelstva)
		Ochrana práv	Ochrana před zneužíváním	Ochrana práv v oblasti občanských/sousedských vztahů Uplatňování pomoci ombudsmana (proti rozhodnutí orgánu veřejné správy) Znalost kontaktů na pomáhající subjekty v případě zneužití nebo ohrožení zneužitím Znalost kontaktů na pomáhající subjekty v případě domácího násilí nebo ohrožení domácím násilím	Mít informace o svých občanských či sousedských právech, o možném riziku jejich porušení jiným subjektem a způsobu, jak porušení předcházet/jak se mu bránit Mít informace o možnosti bránit se proti správním rozhodnutím Mít podporu při formulování podání, nebo mít kontakt na subjekt, který podání vypracuje

Výsledná kompetence	Oblast potřeb	Téma	Potřeba uživatele	Co daná potřeba např. zahrnuje	Vysvětlivky
<i>Osoba ví, jak uplatňovat svá práva, jak předcházet riziku zneužití</i>	Uplatňování práv a oprávněných zájmů a obstarávání osobních záležitostí	Ochrana práv	Ochrana před zneužíváním		<p>Mít informace o možné formě a rizicích zneužívání a způsobu, jak se mu bránit</p> <p>Mít kontakty na subjekty, na které se lze obrátit</p>
<i>Osoba zajišťuje péči o děti odpovídající jejich věku a zdravotnímu stavu</i>	Posilování rodičovských kompetencí	Péče o děti	Zajištění plnění školních povinností dětí	<p>Docházka do školy</p> <p>Příprava do školy</p> <p>Kontakt se školou</p> <p>Využití navazující služby</p> <p>Doučování</p>	<p>Mít možnost využít informace/ podporu při kontaktu se školou, kterou dítě navštěvuje</p> <p>Mít možnost využít informace/ podporu při plnění rodičovských povinností spojených s výchovou dítěte nebo/a docházkou dítěte do školy</p> <p>Mít informace o možnosti využít návazných služeb, o kontaktech na ně, mít podporu při jejich návštěvě, event. jednání s nimi (např. pedagogicko-psychologická poradna, SVP, SPC, logoped)</p> <p>Mít informace o možných způsobech podpory učení dětí a o tom, kdo je zajišťuje</p> <p>Mít možnost využít službu jako doprovod dítěte do školy, k lékaři atd.</p>
			Zajištění péče o dítě v domácím prostředí	<p>Zajištění odpovídající stravy</p> <p>Osobní hygiena</p> <p>Zapojení dítěte do chodu domácnosti</p> <p>Péče o malé dítě</p> <p>Zajištění smysluplného trávení volného času dětí</p>	<p>Mít informace o potřebách dítěte/ podporu při péči o dítě/děti v domácím prostředí, mít informace/ kontakty na poradenské subjekty, návazné/ speciální služby (např. raná péče)</p> <p>Mít informace o možnostech (klubech, organizacích, službách) trávení volného času pro děti</p>

Výsledná kompetence	Oblast potřeb	Téma	Potřeba uživatele	Co daná potřeba např. zahrnuje	Vysvětlivky
<i>Osoba zajišťuje péči o děti odpovídající jejich věku a zdravotnímu stavu</i>	Posilování rodičovských kompetencí	Péče o děti	Udržování zdravotního stavu dítěte a předcházení rizikům spojeným s onemocněním, nebo zdravotním znevýhodněním	Registrace u lékaře, návštěva ordinace Absolvování lékařských vyšetření Identifikace příznaků onemocnění Užívání medikace Dodržování diety Schopnost předcházení infekčním onemocněním Prevence zdravotních rizik Využití kompenzačních pomůcek (hole, berle, protézy, brýle, naslouchadla apod.), speciální školy, logopedie	Mít možnost využít informace/ kontakty na subjekty, které poskytují odborné poradenství v oblasti péče o zdraví dítěte, v oblasti speciálních pomůcek Mít podporu při návštěvě lékaře s dítětem, při návštěvě dalších odborných služeb

12.4. Záznam z 1. jednání fokusní skupiny ke studii „Bariéry OZP na volném trhu práce“

konané dne 5.11.2025 v Brně za účasti realizátorů a pozvaných hostů dle prezenční listiny.

Úvodem KR seznámil přítomné se záměrem a cílem zvolené studie v období, kdy roste zájem státu i společnosti o co nejvyšší uplatnění OZP na volném trhu práce. Tento cíl je obsahem řady dokumentů a strategií, na druhé straně dlouhodobě nízká obecná nezaměstnanost, prostředí změn struktury a typů zdravotního postižení i požadavků moderního trhu práce působí často protichůdně. Těmto cílům neprospívá ani relativně zastaralá úroveň pozitivních motivačních nástrojů a podpora zaměstnavatelů.

V rámci aktivit SD byla zvolena metodika kombinace průzkumů a vyžádání expertních stanovisek týkajících se způsobu, jakým je v prostředí škol, sociálních služeb, chráněného trhu práce, zaměstnavatelů na volném trhu práce stimulováno pracovní uplatnění OZP nebo jejich vstup/přechod na volný pracovní trh.

V rámci získaných dat a stanovisek a jejich rozpracovaného vyhodnocení proběhla strukturovaná diskuse o těchto výsledcích:

Stále problematické je získání relevantních dat o OZP, uplatnitelných na trhu práce – šetření ČSÚ, podrobná data ČSSZ a evidence ÚP ČR nedávají zcela relevantní informace potřebné pro posouzení počtu a struktury, ev. kvantifikaci dopadů možných opatření a změn.

Střední školy (100 náhodně vybraných, 17 odpovědí, z toho dvě specializované školy). Za bariéry je zde považováno nejčastěji oborové zaměření (vč. hledisek BOZP v praktické výuce) a technické bariéry budov a dílen. Školy jsou připraveny k individuálnímu přístupu, ale chybí jim odborná metodika, ev. sociální pracovník. Vzhledem k malému zastoupení OZP na relativně malých školách je však diskutabilní efektivnost prvků inkluze v tomto prostředí.

Z výsledků je zřejmé, že jen některé školy aktivně spolupracují s potenciálními zaměstnavateli OZP, aktivně nemonitorují uplatnění svých absolventů.

Účastníci upozornili na připravovanou novelu školského zákona, též na zkušenosti s „řetězením“ škol – snahu rodičů oddalovat nástup do praxe.

Dobrým příkladem je nadační fond Abakus v Brně, který aktivně přistupuje ke komplexnímu řešení problému, včetně tranzitních programů – více na www.abakus.cz

Pokud jde o **vysoké školy**, z oslovených 17 škol získáno pouze 5 reakcí – velkých veřejných VŠ, která disponují podpůrnými centry pro studenty se specifickými potřebami. Otevřenost a nabídka podpory je tedy pozitivní. Stejně jako v případě SŠ však není znát příliš intenzivní spolupráce s potenciálními zaměstnavateli OZP – lze hovořit o „přechodovém útesu“. Stejně tak monitoring uplatnění absolventů je spíše náhodný než systematický, stejně jako u SŠ chybí zpětná vazba využitelná pro zlepšení podmínek a odstranění bariér.

Sociální služby. Zde byli osloveni experti se zkušenostmi na pomezí služeb a podpory zaměstnávání OZP, kteří odpověděli na stejné otázky, z nichž lze shrnout:

V rámci získaných dat a stanovisek a jejich rozpracovaného vyhodnocení proběhla strukturovaná diskuse o těchto výsledcích:

1. Jaké bariéry pro budoucí uplatnění na VTP vnímáte?
 - Diametrálně odlišný přístup „klient“ vs. „zaměstnanec“,
 - kompetenční bariéra (zákon, působnost sociálních služeb),
 - jediným prvkem v rámci sociální rehabilitace jsou „karty sociálních potřeb“ využívané kraji.

2. Které bariéry jsou nejvýznamnější?
 - Redukované pojetí sociální rehabilitace – ztráta kontinuity mezi sociálními službami a ÚP, často formální přístup k „síťování“,
 - fragmentace systému „karet“ po krajích, chybějící koordinace,
 - nedostatečná kapacita sociálních služeb pro „proaktivní prvky“, které jsou na hraně zákona o sociálních službách,
 - nepřímo: nedostatečná motivace zaměstnavatelů snižuje účinnost aktivních opatření.

3. Co by se v systému sociálních služeb mělo změnit?
 - Jasně legislativní ukotvení sociální rehabilitace směrem k pracovní rehabilitaci,
 - standardizace metodik „karet“,
 - posílení kapacit sociálních služeb.

Červenou nití je chronicky chybějící koordinace rehabilitace. Problém stejně jako u škol je nedostatek objektivních informací o klientovi v „přechodovém útesu“ ze systému do jiného systému podpory.

Zaměstnavatelé na CHTP. Osloveno 120 firem, 32 odpovědí. Průměrný počet zaměstnaných OZP 102, tvoří v průměru 75,5 % (!), v přepočtu na úvazky 51 OZP v průměru věk 47 let, většinou nízká kvalifikační úroveň činností v mnoha oborech podnikání. Pouze 16 % OZP má potenciál k profesnímu rozvoji.

Polovina ZZP se hlásí k „aktivní retenci“ zaměstnanců (motivace, mzdy, vzdělávání, plán rozvoje), ostatní nejeví zájem. Druhá polovina je ve vztahu k možnému přechodu na VTP pasivní (nepodporuje, ale nebrání).

Nízká úspěšnost přechodu OZP na VTP (3 roky, cca 250 případů, 53 úspěšných, 91 neúspěšných, vrátili se).

Hlavní příčiny:

- fyzické a psychické problémy, nutná medikace,
- nízká odolnost vůči tlaku,
- negativní zkušenosti „z doslechu“,
- chybí psychosociální podpora, na VTP dostupná.

Výsledky potvrzují dlouhodobé zkušenosti, pro řadu schopných zaměstnanců je seberealizace a úspěch na VTP více než stát se řadovým zaměstnancem na VTP, navíc s problémy adaptace a vztahů v neznámém prostředí.

Zaměstnavatelé na VTP. Osloveno několik set členů SP ČR, většina více jak 250 zaměstnanců, 95 odpovědí napříč obory a regiony, 89 % se zkušenostmi v zaměstnávání OZP (nelze považovat za hodnověrný průměr). Otázky zaměřeny na bariéry, podporu a klíčové problémy.

Zjištění:

Nejvíce brání v zaměstnávání OZP povaha práce, nevhodnost pracovních míst (55 %), provozní režimy, směnnost (35 %), technické bariéry (28 %), méně pak kvalifikační požadavky (15 %).

Z překážek na úrovni managementu a podnikové kultury jsou seřazeny sestupně: není prostor pro individuální přístup (35 %), obavy z možných problémů (30 %), vyvolané finanční náklady adaptace (15 %), chybějící zkušenosti s OZP (15 %) a předsudky (jen 5 %).

Z hlediska vhodnosti uchazečů nejčastěji nesplnitelné požadavky na pracovní podmínky a režimy (45 %), nedostatečná kvalifikace a praxe (38 %), nevhodná struktura profesí (38 %) a chybějící informace o specifických potřebách OZP (35 %).

Pokud se jedná o hodnocení státní podpory a administrativních nároků, podle názoru většiny je finanční podpora spojena s příliš náročnou administrativou (1,5), finanční podpora je nízká, nevyplátí se vč. slev na dani (1,8), chybí odborná pomoc při adaptaci OZP (2,9) a chybí informace (3,5).

Z hlediska hodnocení motivace uchazečů z řad OZP je pořadí následující: Ztráta pracovních kompetencí při dlouhé pracovní nečinnosti (1,8), malý zájem o mzdu odpovídající množství a kvalitě práce (1,9), idealizované představy o práci (2,5) a nezájem o další profesní rozvoj (2,6).

Dominují vlivy provozní a technické (režimy a směny). Státní podpora je byrokratická a neefektivní. Administrativa příspěvků je náročná, nevyplátí se. Zastaralá – nízká hodnota slev na dani.

Úřad práce ČR: v dohodě s GR ÚP ČR osloveny 3 Krajské pobočky ÚP ČR, 2 odpovědi, pouze třemi základními otázkami:

1. Jaký počet OZP se daří umístit na VTP (2024, 6 měsíců)?
 - vysoký podíl (3500/5500) umístěných OZP, avšak není sledováno členění na VTP a CHTP.
2. Jaký podíl může najít uplatnění na VTP?
 - odpovědi se výrazně liší (20 % vs. 77 %).
3. V čem vidíte největší problémy systému podpory?

- Systémová nejistota, obavy ze ztráty ID,
- nedostatečná flexibilita trhu práce (úvazky, režimy, nabídka vhodných pozic),
- náhradní plnění je snadnější cesta než vnitřní přizpůsobení firmy OZP,
- zdá se, že na moderním trhu práce není tento problém pro zaměstnavatele klíčový („máme dost svých problémů“),
- předsudky a obavy „z neznámého“,
- nedostatek informací,
- stávající podpora nemotivuje dostatečně,
- postarat se o OZP je úkol státu, ne zaměstnavatelů.

Z vyjádření zástupců ÚP vyplývá i základní problém: kontakty na firmy (zpravidla HR manažeři) začínají a končí prvním kontaktem se zástupným odůvodněním – je těžké navázat konstruktivní komunikaci s většinou oslovených, nabídka způsobů podpory evidentně nestačí (viz odpovědi zaměstnavatelů).

12.5. Záznam z 2. jednání fokusní skupiny konané on-line dne 1.12.2025

Účastníci fokusní skupiny: Kateřina Augustová, Karel Rychtář, Jitka Hlaváčková, Petra Bučková Petra, Jiří Novák, Josef Šulc, Pavla Fleischansová, Eva Krestová, Jiří Vaňásek, Jana Pavlasová, Zdislava Odstrčilová, Svatopluk Beneš.

Úvodem KR stručně seznámil se záměrem a cílem zvolené studie v období, kdy roste zájem státu i společnosti o co nejvyšší uplatnění OZP na volném trhu práce. Tento cíl je obsahem řady dokumentů a strategií, na druhé straně dlouhodobě nízká obecná nezaměstnanost, prostředí změn struktury a typů zdravotního postižení i požadavků moderního trhu práce působí často protichůdně. Těmto cílům neprospívá ani relativně zastaralá úroveň pozitivních motivačních nástrojů a podpora zaměstnavatelů.

Stručná verze studie byla přihlášeným zaslána předem, proto nebylo nutno uvádět výsledky jejich jednotlivých částí.

Byla zvolena metodika kombinace průzkumů a vyžádání expertních stanovisek týkajících se způsobu, jakým je v prostředí škol, sociálních služeb, chráněného trhu práce, zaměstnavatelů na volném trhu práce stimulováno pracovní uplatnění OZP nebo jejich vstup/přechod na volný pracovní trh. V rámci získaných dat a stanovisek a jejich rozpracovaného vyhodnocení proběhla strukturovaná diskuse o těchto výsledcích:

Stále problematické je získání relevantních dat o OZP, uplatnitelných na trhu práce – šetření ČSÚ, podrobná data ČSSZ a evidence ÚP ČR nedávají zcela relevantní informace potřebné pro posouzení počtu a struktury, ev. kvantifikaci dopadů možných opatření a změn. Určitou příležitostí může být zavedení jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele – jako zdroj o pracovní aktivitě OZP.

K jednotlivým částem se účastníci postupně vyjádřili následujícím způsobem:

- Stále nedořešený problém podpory OZZ. (Novák)
- Příští období může být pro valorizaci příspěvku OZZ příležitostí. (Vaňásek)

- LPS tak, jak je postavena zákonem, nemůže posoudit sama potenciál OZP pro VTP nebo CHTP (věk, zkušenosti, rychlé změny trhu práce atd.). (Rychtář)
- Nesouhlas s vytvářením zcela nového pojetí CHD bez PPV – lepší je aktualizovat stávající roli STD. (Krestová, Bučková)
- Věci lze dělat různě a různě kvalitně (platí pro CHTP i pro STD), opačným pólem je zneužívání a spekulace. (Krestová)
- Podporou aktualizace některých nástrojů sociálních služeb se intenzivně zabývá i VOP, možno této synergie využít. (Fleischhansová)
- CHTP není primárně určen pro tranzitní roli. (Krestová)
- Zaměstnání na CHTP nelze apriori považovat za „neúspěch“ OZP. (Šulc, Novák)
- CHTP chybí zdroje na investice do technického a profesního rozvoje = jen to je cesta k vyšší konkurenceschopnosti – tedy i snazšímu přechodu OZP na VTP. (Rychtář)
- CHTP je podceňován, ve společnosti je jeho nesprávný obraz. (Fleischhansová)
- VTP musí být podporován víc než dosud. (Fleischhansová)
- Problém je dlouhodobě ve sladění nabídky a poptávky – je to trh práce a poptávka se rychle mění (a bude měnit). (Vaňásek)
- Pro lidi mimo aglomerace může být problém doprava a osobní zázemí (Vaňásek)
- Upozorňuje na moderní individuální přístupy k OZP s duševním a psychickým postižením, nejen IPS (u nás zatím neakceptovány). (Krestová)
- Projekt OZP a ÚP ČR využívají k osvětě příklady dobré praxe stále intenzivněji, dobré zkušenosti, ale zřejmě nestačí, V rámci projektu vznikl nový web, kde jsou PDP prezentovány. (Bučková)
- Hrozba i příležitost AI pro příští roky způsobí dramatické změny na trhu práce. (Krestová)
- Pro rok 2026 jsou v plánu i aktivity týkající se možnosti zapojení AI do pracovního procesu u OZP. (Augustová)
- Přestože je zde 130 000 zahraničních zaměstnanců, a mění se požadavky trhu práce, stále chybí zaměstnanci. Na trh práce jdou slabé ročníky a mladí nespíchají do práce... (Vaňásek)
 - Spíše je předpoklad radikálních přesunů lidí z administrativy do služeb (včetně např. sociálních).
- Návrh doplnit do studie větší důraz na osvětlu a publicitu PDP. (Krestová)

Závěrem K. Rychtář a J. Šulc upozornili, že probíhající diskuse se logicky stáčí již k návrhům konkrétních změn, ale cílem a ambicí studie je „jen“ identifikovat bariéry, jejich váhu, vliv a směr možných řešení, s nimiž je nutno pracovat. Využití výsledků studie může být efektivní pouze za využití intenzivní spolupráce kompetentních útvarů (nejen) MPSV ČR a zástupců praxe a při respektování reálné situace na trhu práce.

Poznatky a návrhy z této diskuse budou využity při dopracování studie do konečné podoby, stejně jako z předchozí fokusní skupiny v Brně.

Zapsal: K. Rychtář