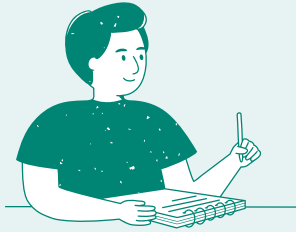


# ZAMĚŠTNÁVÁNÍ LIDÍ S POSTIŽENÍM VE VEŘEJNÉM SEKTORU



## SHRNUTÍ VÝZKUMŮ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV

### pohled zaměstnavatelů



### Téměř polovina budov je nepřístupná

- z hlediska fyzické mobility jsou budovy veřejného sektoru přístupnější z pohledu občanů - návštěvníků
- přístupnost pro zaměstnance s omezenou hybností či orientací je velice slabá
- zaměstnavatelé sídlící v bariérových budovách mají nižší počet zaměstnanců s postižením

### Vážnější pracovní omezení a slabší pracovní výkon jsou velkou překážkou

- lidé se zrakovým, sluchovým či mentálním postižením se ve státním sektoru téměř nezaměstnávají
- zaměstnavatelé je sami aktivně nevyhledávají
- flexibilita úvazků, vznik nových pozic a možnosti řešit případnou nižší výkonnost zaměstnanců jsou omezeny závazným počtem pracovních míst

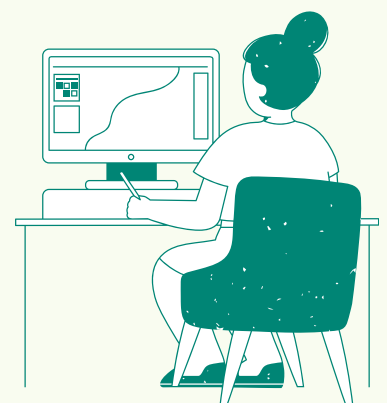


### Přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání lidí s postižením se výrazně liší

- většina zaměstnavatelů zaměstnává lidi s postižením v minimální míře a nijak tuto otázku neřeší
- další skupina zaměstnavatelů kombinuje přímé zaměstnávání lidí s postižením s odebíráním výrobků a služeb, aby se vyhnula odvodu do státního rozpočtu
- u velmi malého množství zaměstnavatelů tvoří lidé s postižením více než 4 % procenta z celkového počtu zaměstnanců

### Odvod do státního rozpočtu není pro veřejný sektor motivující

- odvod do státního rozpočtu jako náhrada za zaměstnávání lidí s postižením neplní sankční roli
- u některých organizací státní správy výše odvodů dosahuje řádu milionů korun
- jedná se pouze o převod mezi jednotlivými kapitolami státního rozpočtu, motivační efekt se tak zcela vytrácí



## pohled lidí s postižením



## Při hledání práce se spoléhají na vlastní úsilí a kontakty

- nejčastěji se lidé s postižením při hledání práce spoléhají na vlastní zdroje
- služby Úřadu práce hodnotí negativně - vadí jim mimo jiné neaktuálnost nabídek
- služby podporovaného zaměstnávání využívají především lidé s významně omezenou pracovní schopností

## Inzerce by měla zahrnovat bližší specifikaci pracovního prostředí a požadované činnosti

- označení inzerátu "práce vhodná pro osoby se zdravotním postižením" je nejasné
- důležitější je informace o časovém rozsahu práce, možnostech přestávek a náplni práce
- významnou roli hraje informace, zda bude potřeba přímý kontakt s dalšími lidmi, telefonická komunikace či studování dokumentace v papírové podobě

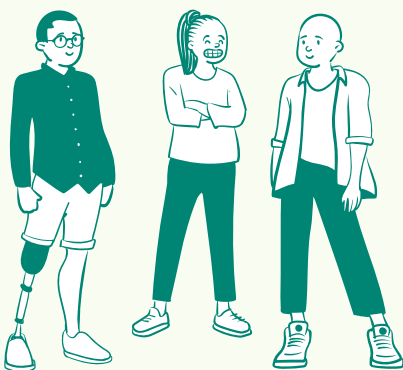


## Průběh výběrových řízení je pro řadu lidí s postižením problematický

- obávají se předsudků a převládajících stereotypů
- vnímají nedostatek zkušeností zaměstnavatelů pokud jde o komunikaci s člověkem s postižením
- viditelné postižení uvádějí ve snaze předejít překvapení předem
- pokud není postižení na první pohled zjevné, snaží se jej tajit co nejdéle, aby zvýšili svou šanci na úspěch

## Poskytování přiměřených opatření není jednotné

- není zaveden jednotný postup pro jejich poskytování
- rozhodující je lidský faktor a ochota zaměstnavatele
- řada zaměstnavatelů není na jejich přijímání příliš připravena
- zájem hledat cesty jak vyjít potřebám zaměstnance s postižením vstříc je minimální



## Veřejný sektor je atraktivním zaměstnavatelem

- stabilita práce
- přehledná pravidla pro odměňování
- v porovnání se soukromým sektorem chybí tlak na dosahování zisku
- symbolická hodnota - začleňování znevýhodněných skupin
- zvyšování různorodosti pracovních kolektivů