

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR

Bariéry a předsudky v pracovním uplatnění

Osoby se zdravotním postižením (OZP) tvoří nezanedbatelnou část populace a představují významný potenciál pracovní síly. V Česku činil podíl OZP [přes 10 % obyvatel nad 15 let](#) (cca 1,1 milionu lidí) a většina z nich **není ekonomicky aktivní**. Zaměstnanost lidí s postižením dosahuje, podobně jako v některých dalších zemích, kolem 50 %, zatímco u osob bez postižení je to přes 70 %. Nízké pracovní uplatnění OZP ale není jen ekonomický problém, jelikož práce je pro hendikepované klíčovým [nástrojem sociální integrace a prevence vyloučení](#). Zaměstnávání OZP přináší přínosy jednotlivcům (seberealizace, příjem), zaměstnavatelům (získání loajálních a motivovaných pracovníků) i společnosti jako celku. Navzdory určitým pokrokům však **podmínky pro uplatnění OZP na trhu práce zůstávají dlouhodobě neuspokojivé**. Mnozí lidé s postižením stále narážejí na různé bariéry a nedostatky v systému podpory, což brání plnému využití jejich talentu a schopností pro trh práce.

Lidé se zdravotním postižením čelí při hledání práce celé řadě překážek. K objektivním bariérám patří zejména **nižší dosažené vzdělání a kvalifikace** mnohých OZP (často v důsledku zdravotního stavu či omezeného přístupu ke vzdělání) a také vyšší věk uchazečů. Tyto faktory se následně kumulují a [znevýhodňují](#) je na trhu práce. Podle [výzkumu](#) v Libereckém kraji pova-

žují zaměstnavatelé za největší překážky právě nízké nebo žádné vzdělání OZP (uvedlo 66 % oslovených firem) a nedostatek vhodných pracovních míst (77 %). Samotní lidé s postižením vnímají jako problém také přetrvávající pověry, mýty a předsudky, které označilo za zásadní překážku 63 % dotázaných OZP.

Významnou roli tedy hrají **stereotypy a postoje veřejnosti**. Přestože obecně [90 % Čechů deklaruje kladný vztah k lidem s postižením](#), konkrétní skupiny handicapovaných budí nedůvěru. Například **soused s psychickou nemocí by vadil 65 % lidí**. [Téměř tři čtvrtiny](#) populace si myslí, že OZP mají být vděční za jakoukoli práci, i špatně placenou. Dvě třetiny dotázaných také věří, že handicapovaní zvládnou jen jednoduché manuální práce. Tyto předsudky ovlivňují ochotu zaměstnat OZP. Pokud bychom nechtěli postiženého za souseda, těžko ho přijmeme za kolegu. Ve výsledku tak mezi „zdravou“ populací a lidmi s postižením přetrvává mentalita „my vs. oni“ založená na mnohdy **mylných představách**.

V pracovním procesu narážejí OZP i na **organizační a fyzické bariéry**. Stále existují pracoviště nepřizpůsobená (architektonické bariéry, chybějící bezbariérový přístup apod.) a část zaměstnavatelů se obává vyšších nákladů na úpravy. [Až 40 % firem](#) v šetření uvedlo jako problém nutnost fyzických úprav pracoviště pro OZP. Ve skutečnosti však mnohá opatření (home office, flexibilní rozvrh, jasná komunikace) nevyžadují velké investice a jsou snadno proveditelná. **Finanční a organizační náročnost** zaměstnávání OZP bývá tedy často

přeceňovaná. Přesto přibližně 11 % zaměstnavatelů kritizuje nedostatečné finanční zvýhodnění těch, kdo postižené zaměstnávají. V neposlední řadě hraje také roli neochota a neinformovanost některých zaměstnavatelů.

Lidé s postižením se rovněž potýkají s **psychologickými bariérami**. Opakované neúspěchy a obavy z diskriminace mohou snižovat jejich sebevědomí. Výběrová řízení tudíž bývají pro hendikepované mnohdy náročná. Uchazeči se často **zdráhají otevřeně mluvit** o svých potřebách ze strachu z odmítnutí či zesměšnění. To může vést k nedorozuměním. Pokud zaměstnavatel neví o omezení pracovníka, může mít **neralistická očekávání**, která nakonec vyústí ve zklamání na obou stranách. Bohužel není výjimkou, že se handicapovaní setkávají i s přímými **předsudečnými dotazy** na pohovorech typu „Proč bychom měli vzít právě vás, když máme i zdravé uchazeče?“.

System podpory a legislativní rámec

Zaměstnávání OZP je v ČR podporováno celým souborem nástrojů, který je v mnoha ohledech srovnatelný se zahraničím. **Zákonný rámec** vychází z principu zákazu diskriminace a podpory rovných příležitostí (Listina práv, antidiskriminační zákon aj.) a zároveň zavádí specifická opatření na podporu zaměstnanosti OZP. Stěžejním prvkem je tzv. **povinný podíl**. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci musejí zaměstnávat OZP ve výši **minimálně 4 % pracovních míst**. Tuto povinnost však lze plnit i nepřímo skrze tzv. náhradní plnění, tedy odběrem výrobků či služeb od firem zaměstnávajících nad 50 % OZP, případně odvodem do státního rozpočtu (tzv. „invalidní daň“).

Tato alternativa měla zabránit úplnému ignorování povinnosti, ale dlouhodobě vedla k **vyhýbání se přímému zaměstnávání**. Mnoho firem (zejména v soukromém sektoru) raději zaplatilo nebo nakoupilo náhradní plnění, než by zaměstnalo osobu s postižením. Podle dat tak činí více než polovina soukromých firem, zatímco

ve veřejné sféře je podíl o něco nižší. **Novela zákona o zaměstnanosti** (účinná od 2025) proto zpřísňuje podmínky náhradního plnění a zvyšuje finanční odvody za nesplnění kvóty, aby motivovala zaměstnavatele k opravdovému zaměstnávání postižených namísto obcházení povinnosti. Cílem je posílit pozici OZP na otevřeném trhu práce a zamezit jejich odsouvání výhradně do chráněného sektoru.

Vedle kvót stát poskytuje řadu **finančních pobídek a služeb**. Patří mezi ně zejména mzdové příspěvky pro zaměstnavatele. Úřad práce ČR například na chráněném trhu práce (zaměstnavatelé s >50 % OZP) refunduje **až 75 % mzdových nákladů** na zaměstnance s postižením (do stanoveného stropu) a k tomu vyplácí paušál na další náklady. Dále existuje příspěvek na zřízení nového pracovního místa pro OZP. Na provozní náklady spojené se zaměstnáváním OZP lze získat rovněž příspěvek podle zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatelé také mohou čerpat slevy na dani.

Pro samotné osoby s postižením nabízí Úřad práce **pracovní rehabilitace, poradenství, rekvalifikace a další programy ke zvýšení zaměstnatelnosti**. Celkový systém podpory zahrnuje i **chráněný trh práce**, tedy zaměstnavatele uznané ÚP, kde nadpoloviční většinu personálu tvoří OZP. Tyto chráněné dílny a podniky poskytují uplatnění pro osoby, které se hůře prosazují v konkurenci na běžném trhu. Současně probíhají projekty a strategie (např. **Národní plán 2021–2025**) zaměřené na **odstraňování bariér, koordinaci rehabilitace a podporu přechodu OZP do otevřeného zaměstnání**. Strategickým cílem politiky zaměstnanosti je totiž co nejvíce integrovat postižené na běžná pracoviště. Současný trend přesunu do chráněného sektoru je vnímán spíše jako nežádoucí vedlejší efekt.

Postoje zaměstnavatelů a veřejná podpora

Přístup firem k zaměstnávání OZP se postupně vyvíjí, ale rozpor mezi povinnými kvótami a dobrovolností je nadále tématem debat. **Průzkum STEM** (2024) odhalil, že **přibližně dvě třetiny českých zaměstnavatelů** by uvítaly, aby zaměstnávání OZP bylo zcela dobrovolné a bez zákonné povinnosti. Tento názor je ještě silnější ve veřejném oproti soukromému sektoru (68 % stát-

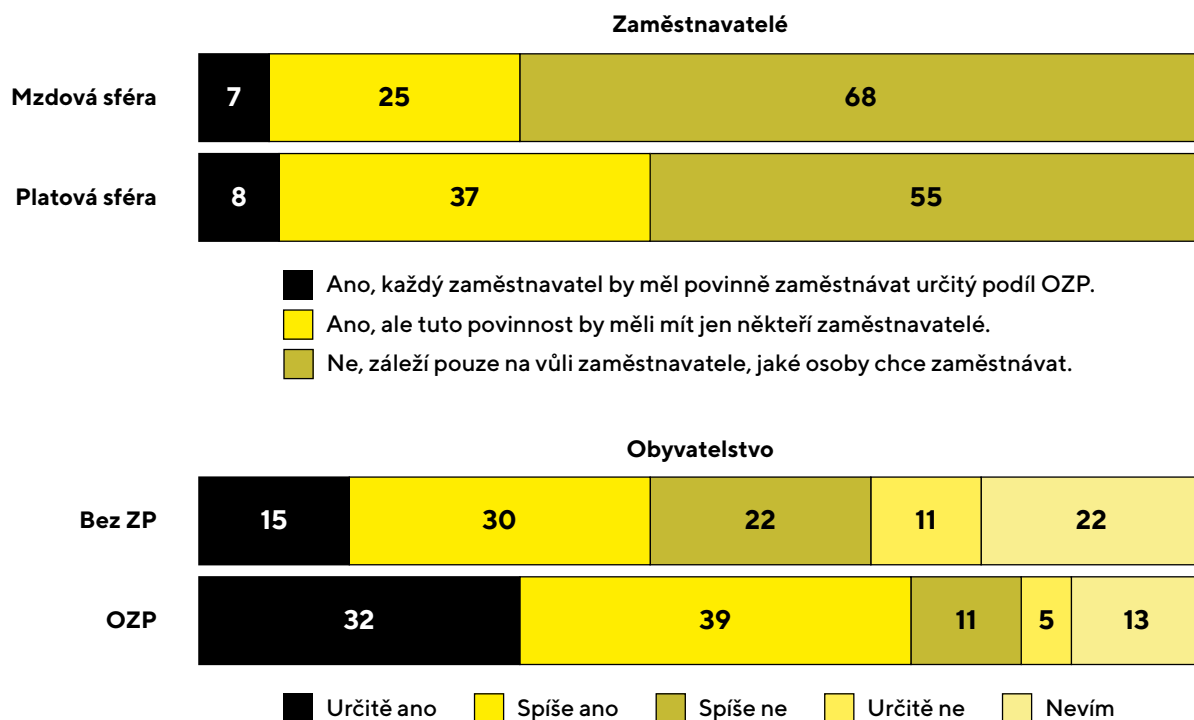
ních zaměstnavatelů preferuje dobrovolnost). Celkově je tedy mezi firmami patrná určitá nechuť ke kvótám, což souvisí i s výše popsaným fenoménem náhradního plnění. Na druhou stranu necelá polovina české veřejnosti kvóty podporuje a souhlasí s tím, že by **zaměstnavatelé měli mít povinnost zaměstnat určitý podíl postižených**. Druhá polovina veřejnosti je buď proti, nebo váhá. Samotné osoby se zdravotním postižením kvóty většinou podporují. 71 % OZP považuje tuto povinnost za správnou. Je tedy vidět rozdíl pohledů. OZP kvóty chápou jako nástroj rovnosti, zatímco část zaměstnavatelů a veřejnosti je vnímá spíše jako administrativní zátěž.

Za důležité je také považováno, aby stát šel sám příkladem. V minulosti [ombudsman kritizoval](#) nízký podíl OZP zaměstnaných **ve státní správě**. Nyní se situace mírně lepší (např. díky možnosti zkrácených úvazků či práce z domova ve veřejných úřadech), ale stále platí,

že státní instituce zaměstnávají hlavně osoby s lehčím, převážně fyzickým postižením. Na nejnižší pozice či pomocné práce často „nejsou peníze“ a když už stát zaměstná OZP, bývá to nezřídka formou dohody o provedení práce (DPP) namísto klasického pracovního poměru. To ukazuje [rezervy v uplatnění](#) OZP zejména v méně kvalifikovaných rolích. Na pracovištích je proto žádoucí **poskytovat podporu** jak nově příchozím zaměstnancům s handicapem, tak jejich kolegům a manažerům, aby začlenění proběhlo hladce.

Z empirických dat vyplývá, že pokud člověk s postižením získá běžné zaměstnání, bývá v něm stejně **výkonný jako ostatní zaměstnanci**. [Podle průzkumu](#) soukromý život práci podřizuje 37 % OZP, což je srovnatelné s 43 % u zdravých kolegů. Polovina OZP říká,

Myslíte si, že by zaměstnavatelé měli mít povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?



že je pro ně důležité splnit všechny pracovní úkoly i navzdory zdravotním potížím, což je podobné situaci u zdravé populace. Přesto se až dvě pětiny pracujících OZP cítí nedoceny finančně a nejsou spokojené se svou mzdou. [Data skutečně ukazují](#), že lidé s **postižením berou v průměru nižší mzdu** než srovnatelní zaměstnanci bez postižení.

Část handicapovaných také postrádá lepší zpětnou vazbu při neúspěšných pohovorech. Často se ani nedozvědí, proč je zaměstnavatel odmítl. Tyto faktory mohou snižovat jejich motivaci. Přesto [průzkumy potvrzují](#), že **mnozí zaměstnavatelé mají s OZP dobré zkušenosti**. Kvalitu odváděné práce, pracovní nasazení i loajalitu hodnotí často stejně nebo i lépe než u ostatních zaměstnanců. **Míra fluktuace** je u zaměstnanců s postižením **dokonce nižší**. Lidé s handicapem si práce více váží a drží se jí. Klíčové tedy je prolomit počáteční bariéry a umožnit těmto lidem uplatnění. Když dostanou příležitost, bývají pro firmu přínosem. Cílem by tudíž mělo být hledání jejich talentu a schopností a vytváření přívětivého pracovního prostředí. **Inkluzivní opatření totiž prospějí všem**, nejen postiženým.

Srovnání se zahraničím

Podobně jako Česká republika řeší problematiku zaměstnávání OZP i další státy Evropy, byť s různými přístupy. [V průměru je v zemích EU](#) zaměstnáno pouze kolem 50 % osob se zdravotním postižením, zatímco u lidí bez postižení je to asi 75 % (ve věku 15–64 let). **Česko se se zhruba 50 % zaměstnaností OZP řadí k průměru** společně s Německem, Velkou Británií či Itálií. Některé státy vykazují nižší úroveň pracovního zapojení postižených pod 45 % (např. Polsko, Řecko, Španělsko), jiné naopak vyšší přes 55 % (Francie, Dánsko, Rakousko ad.). Je ale třeba dodat, že ČR patří bohužel mezi země **s největším rozdílem v míře zaměstnanosti** mezi lidmi s postižením a bez postižení. Například Francie má rozdíl menší než 20 bodů. To napovídá, že tamní systém dokáže lépe zapojit handicapované (mimo jiné díky vyšší zaměstnanosti OZP v chráněném i otevřeném trhu).

[Kvótní systém pro zaměstnávání OZP](#) je rozšířen v mnoha evropských zemích. Český požadavek 4 % není výjimkou. Například **Polsko** uplatňuje kvótu 6 % pro firmy nad 25 zaměstnanců (nesplnění se zdaňuje odvodem do Státního fondu rehabilitace postižených). **Německo** má zavedenou povinnost zaměstnat postižené od velikosti firmy 20+ a pro 60 a více zaměstnanců platí kvóta 5 % (menší podniky mají předepsaný počet absolventů kvóty odstupňován). Neplnění Němci kompenzují tzv. vyrovnávací daní do speciálního fondu. **Francie** požaduje 6 % OZP ve firmách nad 20 lidí, přičemž zaměstnavatelé mohou část kvóty pokrýt nákupy u chráněných dílen nebo odpočtem nákladů, zbytek doplácí do státního fondu.

Naproti tomu [severské země a Británie](#) kvóty vůbec nemají a spoléhají spíše na **přísné antidiskriminační zákony a podpůrné služby** pro začlenění postižených. Tyto země vyznávají model tzv. mainstreamingu, kdy se opatření nezaměřují úzce na OZP, ale plošně na odstraňování bariér v celé společnosti. Přesto i tam zůstává zaměstnanost handicapovaných nižší než u ostatních a je třeba pokračovat v podpůrných programech.

Celkově lze říci, že Česko má v podpoře zaměstnávání OZP ještě **rezervy**. Zahraniční inspirace ukazuje význam [důsledné koordinace systému](#). Od přiznávání invalidních důchodů (motivace pracovat) přes poradenství pro OZP i zaměstnavatele, až po regionální spolupráci institucí. Důležité je také posilovat **společenskou odpovědnost firem a osvětu**, aby zaměstnávání lidí s postižením nebylo vnímáno jako pětka, ale jako přirozená součást inkluzivního pracovního trhu. Pokud budou existující nástroje správně využity a odstraní se jejich nedostatky, nemusejí čeští zaměstnavatelé v budoucnu klást otázku typu „Proč vzít právě vás?“. Místo toho bude samozřejmostí vybírat kandidáty podle jejich schopností, nikoli podle zdravotního stavu. **Trh práce otevřený talentu lidí s postižením je cílem**, ke kterému česká společnost i legislativa postupně směřují.