

EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA

DEVÁTÁ ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY

PŘEDKLÁDANÁ VLÁDOU ČESKÉ REPUBLIKY (za období do 31. 12. 2010)

Články 1, 15 a 18 Evropské sociální charty a článek 1
Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě

OBSAH

ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY

ČLÁNEK 1: PRÁVO NA PRÁCI.....	3
<i>Článek 1, odst. 1.....</i>	<i>3</i>
<i>Článek 1, odst. 2.....</i>	<i>21</i>
<i>Článek 1, odst. 3.....</i>	<i>31</i>
ČLÁNEK 15: PRÁVO TĚLESNĚ NEBO DUŠEVNĚ POSTIŽENÝCH OSOB NA ODBORNOU PŘÍPRAVU K VÝKONU POVOLÁNÍ, REHABILITACI A NA PROFESNÍ A SOCIÁLNÍ READAPTACI.....	33
<i>Článek 15, odst. 2.....</i>	<i>33</i>
ČLÁNEK 18: PRÁVO NA VÝDĚLEČNOU ČINNOST NA ÚZEMÍ JINÝCH SMLUVNÍCH STRAN.....	66
<i>Článek 18, odst. 4.....</i>	<i>66</i>
ZPRÁVA O PLNĚNÍ DODATKOVÉHO PROTOKOLU K EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTĚ	73
<i>Článek 1.....</i>	<i>73</i>

ČLÁNEK 1: PRÁVO NA PRÁCI

Článek 1, odst. 1

"S cílem zajistit účinný výkon práva na práci se smluvní strany zavazují: přijmout jako jeden ze svých prvořadých cílů a odpovědnosti dosažení a udržení co nejvyšší a nejstabilnější úrovně zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti;"

Nástin vývoje ekonomiky ČR 2007 - 10

Sledované období 2006 – 10 lze rozdělit na dvě diametrálně odlišné poloviny. Do konce roku 2008 byl celkový ekonomický vývoj pozitivní, což se promítalo i v oblasti zaměstnanosti. Hlavním problémem se stával nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, resp. nesoulad nabízených a poptávaných kvalifikací na trhu práce (skills mismatch). V posledním čtvrtletí roku 2008 se v ČR již začaly projevovat dopady finanční a hospodářské krize (s tou výjimkou, že finanční krize samotná se ČR vyhnula). Hlavní otázkou se tak stalo zachování co nejvyššího počtu pracovních míst a boj s rostoucí nezaměstnaností. Kvůli vývoji veřejných financí se v letech 2009 – 10 prioritou stalo snižování deficitu státního rozpočtu, zejm. v podobě omezování výdajů.

Česká ekonomika dosáhla vrcholu ekonomického cyklu ve 3. čtvrtletí 2007, následně přešla do fáze zpomalování růstu HDP. Od poloviny 4. čtvrtletí r. 2008 docházelo k opakovaným meziměsíčním **poklesům průmyslové výroby** dosahujícím téměř 10 %. V lednu 2009 byla již průmyslová výroba meziročně o 23,3 % nižší. Obrat zahraničního obchodu v 1. pololetí roku 2009 dosáhl dosud největšího propadu v historii ČR. **Pokles obratu zahraničního obchodu ČR** činil v porovnání s 1. pololetím roku 2008 20,3 %. Rozhodující byl pokles zejména zahraniční poptávky v EU, kam směřuje téměř 85 % exportu. Zvláště citelně byl postižen automobilový průmysl (v prosinci 2008 se snížil jeho výkon na polovinu).

Na trhu práce začala **růst nezaměstnanost** a zároveň se snížil počet volných pracovních míst. Nejvíce **pracovních příležitostí ubylo** v oborech, v nichž převážně pracují muži, jako jsou výroba a zpracování kovů nebo v návazných činnostech, jako je automobilová výroba, logistika.

Zaměstnavatelé na snižování poptávky po zboží a službách nejprve reagovali **ukončením pracovních poměrů** s agenturními zaměstnanci, cizinci, zaměstnanci důchodového věku nebo zaměstnanci na dobu určitou, dále pak zkracováním pracovní doby nebo dočasným vysazením zaměstnanců z práce. Teprve později začali propouštět i kmenové zaměstnance.

Od druhé poloviny roku 2009 se na vývoji průmyslu začalo příznivě projevovat oživení německé ekonomiky. Pozitivní zprávy signalizující hospodářské zotavení začaly přicházet i z dalších významných evropských ekonomik. **Celkově se ale výkonnost českého průmyslu v roce 2009 meziročně snížila o 13,6 %.**

Rok 2010 byl charakteristický oživením světové a evropské ekonomiky a tím způsobeným zlepšením zahraniční poptávky. Pro ČR bylo důležité jak oživení ekonomiky EU, kam směřovalo 83,8 % celkového vývozu, tak především Německa. To je dlouhodobě

nejdůležitějším trhem pro české firmy a do značné míry tak předurčuje vývoj celkového českého exportu. **Hnacím motorem exportu je dlouhodobě především automobilový průmysl. V roce 2010 tak česká ekonomika vykázala růst průmyslové produkce o 10,3 %.**

Politika zaměstnanosti ČR

Vláda ČR v souladu se svým programovým prohlášením – jehož klíčovou prioritou je snížení schodku veřejných rozpočtů – se kromě obvyklých opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, zaměřila především na systémové řešení problému nezaměstnanosti, včetně její dlouhodobé složky, **především na:**

- Zvýšení poptávky po pracovní síle cestou snižování regulace podnikatelského prostředí, administrativní zátěže a daňového zatížení zaměstnavatelů. V oblasti nabídky pracovní síly jsou opatření zaměřena na zvýšení motivace přijmout práci, zejména u skupin obyvatel ohrožených sociálním vyloučením, na upřednostnění pracovního příjmu před příjmem sociálním.
- Aktivizaci skupin občanů dosud vyloučených z trhu práce, která musí být zároveň zaměřena na zvýšení jejich kvalifikace, v souladu s potřebami trhu práce. Cestou k tomu cílí jsou změny v oblasti školství a přípravy na povolání, dále programy celoživotního učení a vzdělávání.
- V oblasti rodinné politiky se zaměřuje na zvýšení a diverzifikaci nabídky služeb péče o děti s cílem zvýšit zaměstnanost žen-matek, usnadnit návrat rodičů na trh práce a jejich setrvání na něm, odstranění administrativní zátěže při zřizování a provozování zařízení péče o děti a zlepšení možnosti rodičů co se týče výběru způsobu skloubení rodinného a pracovního života.
- V politice sociálního začleňování se zaměřuje na boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení cestou vyššího propojení s politikou zaměstnanosti.
- Ve vlastní sociální politice jsou opatření zaměřena na posilování principu individuální odpovědnosti za vlastní situaci, na zvýšení motivace jednotlivce v tíživé sociální situaci zlepšit si sám svůj sociální status. Hlavní cestou k realizaci tohoto principu je vstup na trh práce.

Národní program reforem ČR pro léta 2008 – 2010

Česká republika prováděla každoroční vyhodnocování Národního Lisabonského programu 2005 – 2008 (Národní program reforem ČR, NPR), který též obhajovala pravidelně před Evropskou komisí. Z důvodu ukončení platnosti Programu na dané období, tak ČR v roce 2008 vyhodnotila Program za dané období a zároveň připravila nový **Národní program reforem ČR na období 2008 - 2010**, který vláda schválila dne 20. října 2008.

Nejdůležitějšími reformními kroky v rámci Národního programu reforem 2008 - 2010, na které reagoval Národní strategický referenční rámec pro čerpání strukturálních fondů EU, byly v oblasti zaměstnanosti - **zejména flexibilita trhu práce**. V oblasti **začleňování osob na trhu práce** byla soustředěna pozornost na osoby stojící na počátku a na konci profesní kariéry. Reformy z oblasti **rozvoje vzdělávání** měly zvýšit kvalitu pracovní síly, rozšířit možnosti vzdělávání a podpořit schopnost vyrovnat se s náročnými podmínkami měnícího se trhu práce.

Program byl zpracován před zásahem finanční a ekonomické krize. Tím pozbyla na významu některá plánovaná opatření v oblasti zaměstnanosti, jako např. zavedení tzv. zelených karet a zjednodušení přístupu cizinců na trh práce. V důsledku politické situace došlo k pozastavení některých připravovaných opatření, naopak byla přijata opatření zaměřená na řešení dopadů krize na zaměstnanost a trh práce. Obecné principy, jako hlavní směry zaměstnanosti a princip flexicurity, však zůstaly v platnosti.

Obsah Národního programu reforem 2008 – 2010 – část zaměstnanost

Obecné faktory ovlivňující politiku zaměstnanosti byly obsaženy v části Makroekonomické NPR ČR, a byly to především následně přijaté priority:

- zajistit hospodářskou a fiskální udržitelnost jako základ pro zvýšení zaměstnanosti;
- parametrické změny v důchodovém systému;
- podporovat efektivní rozdělování zdrojů zaměřené na růst a zaměstnanost;
- snížení výše dávek hmotné nouze s cílem zvýšit motivaci k práci a rozšířit prostor pro financování výdajových priorit;
- posun od přímého k nepřímému zdanění.

Stav plnění Národního programu reforem 2008 – 2010

Provádění politik zaměstnanosti

Dnem 1. ledna 2009 nabyly účinnosti novely některých zákonů (vč. zákona o zaměstnanosti). K tomuto datu došlo rovněž ke snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti. Pojistné zaměstnavatelů na nemocenské pojištění se snížilo z 3,3 % na 2,3 %, dále se snížilo pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti u osob samostatně výdělečně činných. Toto mělo pomoci snížit cenu práce a nemzdových nákladů na pracovní sílu.

Zaměření politiky zaměstnanosti v roce 2010 nedoznalo výrazných změn proti roku 2009. Drobné úpravy byly provedeny pouze u skupin osob, které jsou přednostně úřady práce nástroji APZ podporovány. Jsou to:

- osoby se zdravotním postižením;
- osoby do 20 let věku;
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu;
- osoby pečující o dítě do 15 let,
- osoby starší než 50 let;
- nezaměstnaní déle než 5 měsíců;
- osoby, které potřebují zvláštní pomoc.

Právní rámec

Ve sledovaném období zůstaly hlavními právními předpisy v oblasti zaměstnanosti zákon o zaměstnanosti (435/2004 Sb.) a zákoník práce (262/2006 Sb.).

Dne 1. ledna 2009 nabyla účinnosti **novela zákona o zaměstnanosti** (v zákoně č. 382/2008 Sb.). Cílem novely bylo posílení motivace lidí k hledání a přijetí nového zaměstnání. Novela proto přinesla tyto změny:

- **Změny v zaměstnávání cizinců** - zavedení systému tzv. **Zelených karet** (k těm podrobněji níže) a **zrušení povinnosti zaměstnavatele získávat zaměstnance ze zahraničí na základě povolení úřadu práce.**
- **Zpřísnění podmínek pro poskytování podpory v nezaměstnanosti** při odmítnutí rekvalifikace nebo spolupráce při vypracování individuálního akčního plánu. Podpora v nezaměstnanosti rovněž není přiznána uchazeči o zaměstnání, který v posledních šesti měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážných důvodů opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání, které mu zprostředkoval úřad práce.
- **Výše podpory v nezaměstnanosti** činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.
- Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývající podpůrčí dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu, jestliže:
 - a) splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,
 - b) bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo
 - c) nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.
 Podpora při rekvalifikaci se uchazeči o zaměstnání v případech a) – c) stanoví obdobně, ale koeficient činí 0,14 po celou podpůrčí dobu.
- **Délka podpůrčí doby** je stanovena u osob do 50 let na 5 měsíců, od 50 do 55 let na 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců.
- **Změna podmínky vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti. Uchazeči musí doložit 12 měsíců doby důchodového pojištění v předchozích třech letech.**
- Úřady práce získaly oprávnění kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.
- Zpřísnil se **postih za nelegální práci**. Pokuta za umožnění výkonu nelegální práce se zvýšila ze 2 na 5 milionů Kč. Výše pokuty, kterou lze uložit za přestupek, kterého se fyzická osoba dopustí tím, že vykonává nelegální práci, zůstala stejná (10 000 Kč).
- Změnila se úprava tzv. **nekolidujícího zaměstnání**. Zrušila se dosavadní časová omezení a jediným kritériem pro možnost výkonu zaměstnání v pracovním nebo služebním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při současném vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání zůstal hrubý měsíční výdělek nepřesahující polovinu minimální mzdy (po celé sledované období činila 8 000 Kč měsíčně). V případě, kdy uchazeč nemohl doložit výši měsíční odměny, rozhodnou částkou se stala výše odměny připadající na jeden měsíc za období, za které příslušela.
- Stanovila, že **úřad práce mohl vyřadit uchazeče o zaměstnání z evidence i v případě, že bez vážných důvodů odmítl nabídku na rekvalifikaci.**
- Umožnila **všem uchazečům o zaměstnání požádat úřad práce o vypracování individuálního akčního plánu** na podporu jejich uplatnění na trhu práce. Úřadu práce se nově stanoví povinnost vypracovat individuální akční plán všem uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.
- Došlo k zamezení těch případů, kdy uchazeč o zaměstnání zjevně porušil některou ze svých povinností, zavedl tak důvod sankční vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, ale ještě před zahájením správního řízení požádal o ukončení evidence. Této žádosti nešlo

podle předchozí právní úpravy nevyhovět a uchazeč o zaměstnání se tak vyhnul oprávněnému postihu. Nová právní úprava umožnila úřadu práce zahájit a vést správní řízení v této věci v případě, že úřad práce v době doručení žádosti o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání má informace o důvodu pro vyřazení z evidence.

- Umožnil se souběh pobírání podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci s dávkami nemocenského pojištění z nekolidujícího zaměstnání.
- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je vázán jen na jejich zaměstnávání v pracovním poměru, nikoliv na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- Snížení věkové hranice u skupiny mladých osob považovaných za osoby znevýhodněné na trhu práce z 25 na 20 let.
- Úřady práce přestaly nabízet a zveřejňovat volná pracovní místa, která jim nahlásil zaměstnavatel porušující pracovníprávní a mzdové předpisy.
- Upřesnění náležitostí dohod o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny. Dále stanoví, že podmínkou pro poskytnutí těchto příspěvků je bezdlužnost žadatele.
- **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením** bude moci být poskytován jen za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením v pracovním poměru zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč. Nově se stanovilo, že příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance úřadem práce poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- **Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa** mohl být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců, resp. 12 měsíců u některých kategorií uchazečů. Tato možnost se novelou zúžila jen na uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením a uchazeče staršího 50 let věku.
- **Překlenovací příspěvek a příspěvek na dopravu** se v praxi ukázaly jako nevýznamné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, proto **se ruší**.
- Novela umožnila poskytovat **příspěvek na zapracování** poskytovat tento příspěvek i v případě, kdy zapracování prováděla fyzická osoba, která není zaměstnancem (např. společník obchodní společnosti) zaměstnavatele zapracovávaného zaměstnance nebo sám zaměstnavatel. Od 1. ledna 2009 je možné příspěvek na zapracování poskytnout **jen na uchazeče o zaměstnání do 20 let věku**.
- K žádosti o příspěvek na jednotlivé **nástroje aktivní politiky zaměstnanosti** je nutné přiložit mj. **potvrzení o tom, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**.
- Došlo ke zpřesnění dosavadní právní úpravy výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte (podrobnosti jsou obsaženy v 8. zprávě ČR o plnění Evropské sociální charty).

- Zaměstnanci orgánů kontroly získali oprávnění při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti a prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. U cizinců jsou dále oprávnění vyžadovat předložení povolení k zaměstnání, pokud zákon jeho vydání vyžaduje, a povolení k pobytu nebo zelenou kartu, pokud ji zákon vyžaduje. Za nesplnění uvedených povinností může kontrolní orgán uložit pořádkovou pokutu až do výše 5 000 Kč, a to i opakovaně, nejvýše však do částky 50 000 Kč.

Novým opatřením zavedeným od 1. ledna 2009 do systému pomoci v hmotné nouzi je **institut veřejné služby**. Veřejná služba, která má podobu drobných činností vykonávaných ve prospěch obce, představuje možnost, díky které především osoby dlouhodobě setrvávající ve stavu hmotné nouze mohou zachovávat či rozvíjet pracovní dovednosti a sociální návyky.

Zelené karty

Zelené karty byly opatřením přijatým v době pociťovaného nedostatku kvalifikovaných pracovních sil v některých oborech s cílem usnadnit cizincům s vysokou kvalifikací vstup do ČR i na český trh práce.

Zelená karta je **duální doklad**, zahrnující jak povolení k zaměstnání, tak i povolení k pobytu. Vydává se na konkrétní pracovní místo. Místa vhodná pro zelené karty jsou zejména ta, která se nedaří obsadit pracovníky z České republiky nebo EU.

Zelená karta má **tři kategorie**:

- typ A: pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál
- typ B: pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen
- typ C: pro ostatní pracovníky

Platnost zelené karty je dva (kategorie B a C) nebo tři roky. U zelené karty typu A a B je možné její platnost za určitých okolností prodlužovat vždy až o 3 roky.

Místa určena pro držitele zelených karet lze najít v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty přístupné na internetu.

Žádost o zelenou kartu se podává na zastupitelském úřadu České republiky. Správní poplatek činí 1 000 Kč. Schvalovací procedura trvá obvykle méně než dva měsíce. Zelenou kartu vydává Ministerstvo vnitra (vydání karty je spojeno s poplatkem ve výši 2 500 Kč), které vyhláškou č. 461/2008 Sb., stanovilo **seznam 12 zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty**. Jedná se o Austrálii, Černou Horu, Chorvatsko, Japonsko, Kanadu, Koreu, Nový Zéland, Bosnu a Hercegovinu, Makedonii, Spojené státy americké, Srbsko a Ukrajinu). Omezený počet zemí je dán zásadní změnou v oblasti zaměstnanosti v důsledku ekonomické krize.

Programy, projekty

V reakci na krizi **MPSV a úřady práce zvýšily komunikační aktivitu se zaměstnavateli a nadbytečnými zaměstnanci**, byla **posílena síť poradenských služeb**, zaměřených na zjišťování možností pracovního uplatnění uchazečů, na posílení motivace a dovedností i pro méně kvalifikované uchazeče, které jsou potřebné pro nalezení zaměstnání.

V průběhu roku 2009 byly **postupně navýšeny finanční prostředky státního rozpočtu určené na podporu v nezaměstnanosti z původních 5 mld. Kč na 15 mld. Kč.** Přiměřeně byl rovněž **navýšen státní rozpočet určený na aktivní politiku zaměstnanosti na cca 1,5 mld. Kč.**

Financování aktivní politiky zaměstnanosti je od roku 2008 postaveno na maximálním využití finančních prostředků Evropského sociálního fondu. Z prostředků ESF je v současném programovacím období do konce roku 2013, resp. 2015, k dispozici celkem 2,1 mld. EUR (cca 50 mld. Kč), přičemž jedna třetina je určena právě na politiku zaměstnanosti. Pokud jde o aktivní politiku zaměstnanosti, jsou pomocí prostředků ESF financovány rekvalifikace, účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce (podpora tvorby trvalých a dočasných pracovních míst). Státní rozpočet pak financuje ta opatření, která z ESF financovat nelze, zejména tvorbu a provoz chráněných dílen, podporu zaměstnavatelů zaměstnávajících vysoký podíl zdravotně postižených osob apod.

Projekty „Školení je šance“ a „Vzdělávejte se!“ (2009 – 2012)

Součástí reakce České republiky, tj. Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, na ekonomickou krizi byla opatření Operačního programu pro lidské zdroje a zaměstnanost v oblasti podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků – projekt „Školení je šance“ a „Vzdělávejte se!“.

Přijímání přihlášek bylo ukončeno na konci roku 2009 a některé projekty stále ještě běží.

Přihlášky pro obě aktivity mohli podávat zaměstnavatelé – právnické osoby; jejich postavení však bylo přesně vymezeno s ohledem na prevenci a duplicitní financování stejných aktivit nebo subjektů. V rámci projektu „Vzdělávejte se!“ mohla být přihláška vyplněna na Úřadu práce zaměstnavateli, kteří v rámci dočasné omezení odbytu jeho výrobků nemohli zaměstnancům přidělovat práci rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a zaměstnancům po tuto dobu náležela snížená náhrada mzdy v souladu s ustanovením § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, nebo zaměstnavatelé, kteří přistoupili v důsledku globální ekonomické krize k dočasnému snižování odbytu, ale nedospěli doposud k fázi tzv. částečné nezaměstnanosti“ podle výše uvedeného ustanovení.

Na základě vyhlášení výzvy „Školení je šance“ mohla být přihláška podána na MPSV zaměstnavatelem, který v době přihlášky neuplatnil částečnou zaměstnanost podle ustanovení § 209 zákoníku práce, ani nežádal o příspěvek v rámci v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ na Úřadu práce.

U obou projektů zahrnovaly podporované aktivity zejména souvislé školení zaměstnanců; nad to v rámci výzvy „Školení je šance“ byly zahrnuty také související oblasti podporující např. nastavení systému lidských zdrojů.

Na výzvu „Školení je šance“ byla věnována částka 4,5 mil. Kč. V rámci výběrového řízení bylo vybráno celkem 1.093 projektů; bylo na ně rozděleno takřka 4.461 mld. Kč, které byly věnovány na podporu cca 150 000 zaměstnanců.

Více než 3000 společností a cca 180 000 jejich zaměstnanců se zúčastnilo vzdělávacích aktivit v rámci projektu „Vzdělávejte se!“. Celková částka čerpaných prostředků činila 1 356 518 Kč. Mezi příjemci byly stejným dílem zastoupeny malé i střední podniky stejně jako i velké společnosti.

Ze vzdělávacích aktivit poskytovaných v rámci žádostí podporovaných projektů jsou nejběžnější měkké dovednosti: komunikační a presentační dovednosti, obchodní dovednosti, jazykové a IT dovednosti a rovněž specializovaná odborná školení.

Základní statistické údaje z trhu práce roce 2010

Po výraznějším poklesu **zaměstnanosti** v roce 2009 (o 68,2 tis.) **se v roce 2010 meziroční pokles zmírnil** a od 2. čtvrtletí byl patrný již i její **mírný mezičtvrtletní nárůst**. Na rozdíl od roku 2009, kdy pokles zaměstnanosti postihl především muže, **se na snížení zaměstnanosti podíleli muži i ženy téměř stejně; počet zaměstnaných mužů poklesl o 25,4 tis. na 2798,3 tis. a počet žen o 23,6 tis. na 2 086,9 tis.**, zastoupení mužů (57,3 %) a žen (42,7 %) mezi zaměstnanými se nezměnilo.

Celková **zaměstnanost** podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil ČSÚ (VŠPS) ve všech sférách národního hospodářství České republiky **poklesla na 4 885,2 tis. osob**, meziročně byla **nižší o 49,1 tis. osob, tj. o 1,0 %**.

Celková míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 15 - 64 let meziročně **klesla o 0,4 p.b. na 65,0 %**. Míra zaměstnanosti žen klesla o 0,4 p.b. na 56,3 %, míra zaměstnanosti mužů o 0,3 p.b. na 73,5 %. Míra zaměstnanosti starších (55 – 64 let) celkově poklesla o 0,3 p.b. a činila 46,5 %.

V primárním sektoru se zaměstnanost meziročně **snížila o 2,5 tis. na 151,2 tis. osob, podíl tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti zůstal 3,1 %**. **V sekundárním sektoru** zaměstnanost meziročně **klesla (o 47,4 tis.) na 1 855,7 tis. osob** (výrazně méně než v roce 2009, kdy klesla o 124,1 tis.), **jeho podíl se snížil na 38,0 % (průmysl zaznamenal pokles o 15,6 tis. na 1 390,8 tis. osob a podíl zůstal na 28,5 %**. **Stavebnictví** zaznamenalo (na rozdíl od předcházejících let) **pokles zaměstnanosti o 31,8 tis. na 464,9 tis. osob, jeho podíl se snížil na 9,5 %**). **Nárůst počtu zaměstnaných v terciárním sektoru o 0,9 tis. na 2 878,3 tis. osob byl v meziročním srovnání minimální (v roce 2009 nárůst o 60,9 tis.)**. **Podíl terciárního sektoru na celkové zaměstnanosti vzrostl na 58,9 %**.

Pokles počtu zaměstnanců (včetně členů produkčních družstev) o 87,8 tis. **na 4019,2 tis.**, byl větší než pokles celkové zaměstnanosti. Včetně členů produkčních družstev představovali 82,3 % z celkové zaměstnanosti (meziroční pokles o 0,9 p.b.). **Nárůst celkového počtu podnikatelů** (včetně pomáhajících rodinných příslušníků) o 38,6 tis. osob zvýšil jejich počet na **865,9 tis.** (nárůst v kategorii **podnikatelů bez zaměstnanců** o 44,1 tis. na **658,3 tis. osob**). Jejich **podíl na celkové zaměstnanosti dosáhl 17,7 %** (nárůst o 1,0 p.b.).

Pokles zaměstnanosti se projevil především u zaměstnaných s pracovními úvazky na dobu neurčitou (o 58,3 tis. na 4 527,7 tis.) a na **plnou pracovní dobu** (o 64,4 tis. na 4 596,5 tis.). **Zvýšil se počet osob pracujících na kratší pracovní dobu** (o 15,5 tis. **na 288,6 tis.**, tj. o 5,7 %) a osob pracujících **na dobu určitou** včetně práce dočasné, příležitostní a sezónní a dalších časově omezených smluv vzrostl (o 9,6 tis. **na 356,8 tis.**, tj. o 2,8 %). Jako

podzaměstnaní bylo klasifikováno **60,4 tis. osob**, tj. **o 5,8 tis. více** než v roce 2009. Vzrostl počet podzaměstnaných **mužů** (o 1,3 tis. osob) **i žen** (o 4,5 tis. osob).

Meziroční **pokles zaměstnanosti** se neprojevil ve všech skupinách produktivního věku stejně. Viditelný byl **především v mladších a starších věkových skupinách**. U mladých **do 34 let poklesla** zaměstnanost celkem **o 62,7 tis.**, nejvíce **ve věku 20 – 29 let**, a to **o 40,6 tis.**, což souviselo s menším zájmem zaměstnavatelů o mladé lidi, zejména nové absolventy škol. U starších věkových skupin **nad 50 let poklesla** zaměstnanost **o 31,4 tis.**, především poklesem zaměstnanosti **ve skupině 50 – 54 let**, a to **o 31,1 tis.** Ze skupiny 50+ **se mírně zvýšil pouze počet zaměstnaných žen** (ve věku 55 – 59 o 4,8 tis. a ve věku 60 – 64 let o 1,0 tis.), což souvisí s postupně **se zvyšující hranicí pro odchod do důchodu** a tím i delším setrváním v zaměstnání (v roce 2010 se věk odchodu žen do důchodu pohyboval v závislosti na počtu dětí na přelomu těchto dvou věkových skupin). Naopak **nejvýrazněji vzrostla** zaměstnanost osob ve věku **35 – 39 let** (o 41,5 tis.), což je věková skupina, do níž se postupně dostávají osoby **silných populačních ročníků ze 70. let minulého století**.

Počet cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců se k 31. 12. 2010 meziročně snížil již pouze o 15,4 tis. **na 215,4 tis. osob (na rozdíl od roku 2009, kdy pokles představoval 53,8 tis.)**. O 3,2 tis. **na 91,0 tis.** se však zvýšil počet cizích státních příslušníků **podnikajících na základě živnostenských oprávnění** Celkový podíl zaměstnaných cizích státních příslušníků na zaměstnanosti klesl o 0,2 p.b. na 6,3 %.

Během roku 2010 se snížily počty případů hromadného propouštění. **V roce 2010 nahlásilo** úřadům práce ve smyslu § 62 zákoníku práce **hromadná propouštění 424 zaměstnavatelů**, která se měla týkat **16 760 zaměstnanců**. Počty nahlášených hromadných propouštění a počty dotčených zaměstnanců byly však výrazně nižší než v roce 2009, kdy hromadná propouštění týkající se 45 654 zaměstnanců nahlásilo 1 005 zaměstnavatelů.

Mnozí zaměstnavatelé řešili v období recese své ekonomické problémy také omezováním pracovní doby. V případě, že u **zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, rozhoduje o poskytování náhrady mzdy zaměstnancům v nižší částce** (pokud jim zaměstnavatel nemůže přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodů dočasného omezení odbytu nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách) **úřad práce** (§ 209 odst. 3 zákoníku práce). Počty případů poskytování náhrady mzdy v nižší částce byly v roce 2010 také podstatně nižší než v roce 2009 - úřady práce **v roce 2010** obdržely **850 žádostí** zaměstnavatelů, vydaly **812 kladných rozhodnutí** týkajících se poskytování mzdy v nižší částce **36 999 zaměstnancům** (v roce 2009 to bylo 2 733 žádostí zaměstnavatelů, 1 539 kladných rozhodnutí ÚP týkajících se 149 275 zaměstnanců).

Obecná míra nezaměstnanosti (podle výsledků VŠPS - ILO) **vzrostla** proti roku 2009 o 0,6 p.b. **na 7,4 %**. **Průměrná míra registrované nezaměstnanosti** (vykazovaná MPSV na základě evidence uchazečů o zaměstnání na úřadech práce) **vzrostla na 9,0 %, tj. o 1,0 p.b.**

Počet uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010 dosáhl **561,6 tis.** a byl **meziročně vyšší** již pouze **o 22,5 tis.** Jejich meziroční nárůst v evidenci ÚP již nebyl tak výrazný jako ke konci

roku 2009, kdy se jejich počet meziročně zvýšil o 186,9 tisíc. **Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v roce 2010 meziročně vzrostl o 63,1 tis. na 528,7 tis.**

Průměrný měsíční stav volných pracovních míst meziročně **poklesl** o 15,4 tis. **na 33,1 tis.** V porovnání s rokem 2009, kdy se **počet volných pracovních míst** plynule snižoval, došlo v **roce 2010** k jejich stabilizaci. Ke konci **prosince 2010** bylo evidováno **30,8 tis. volných pracovních míst** (o 0,1 tis. méně než v prosinci 2009).

Vzhledem k nárůstu průměrného počtu uchazečů o zaměstnání a poklesu průměrného počtu volných pracovních míst **vzrostl** meziročně průměrný **počet uchazečů na 1 volné pracovní místo** z 9,6 **na 16,0. Ke konci roku** měl tento ukazatel hodnotu **18,2.**

Mírně vzrostl **počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením (OZP).** K 31. 12. 2010 jich bylo v evidenci ÚP **69,5 tis.** (o 1,8 tis. více než před rokem). Jejich **podíl** na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání k tomuto datu meziročně **klesl** z 12,6 % **na 12,4 %.**

Počet uchazečů o zaměstnání nad 50 let ke konci roku meziročně **vzrostl** (o 11,0 tis.) **na 155,6 tis., nejvíce se na tomto nárůstu podílela nejpočetnější věková skupina 55 - 59 let** (nárůst o 8,7 tis.). Jejich **podíl** na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání **se zvýšil** z 26,8 % **na 27,7 %.**

V prosinci 2010 bylo evidováno **94,9 tis. nezaměstnaných mladých lidí do 25 let** (tj. meziročně o 2,8 tis. méně). Jejich **podíl** na celkové nezaměstnanosti se snížil z 18,1 % **na 16,9 %.** **Počet absolventů a mladistvých po ukončení školy** se meziročně **snížil** o 255 **na 35,4 tis., klesl** i jejich podíl o 0,3 p.b. **na 6,3 %** celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

Zastoupení žen mezi uchazeči o zaměstnání se nepatrně **snížilo** ze 47,9 % k 31. 12. 2009 **na 47,8 %** na konci roku 2010; počet žen – uchazeček o zaměstnání **vzrostl** z 258,1 tis. **na 268,2 tis., tj. o 3,9 %.** **Podíl mužů** naopak **vzrostl** z 52,1 % **na 52,2 %;** počet mužů – uchazečů o zaměstnání **vzrostl** z 281,0 tis. **na 293,4 tis., tj. o 4,4 %.**

Počet dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců) se meziročně **zvýšil o 44,1 % na 178,5 tis.** **Podíl na celkovém počtu nezaměstnaných** meziročně **vzrostl** z 23,0 % **na 31,8 %.** Po výrazném poklesu v letech 2007 - 2008 v důsledku účinnosti zákonů v sociální oblasti se jejich počet vrátil přibližně na úroveň z prvních měsíců roku 2007.

V roce 2010 byl zaznamenán meziroční nárůst uchazečů ve všech vzdělanostních kategoriích, největší **u vyučených uchazečů o zaměstnání** (o 7,6 tis.) a u uchazečů o zaměstnání **s úplným středním odborným vzděláním s maturitou** (o 5,3 tis.).

Evropský výbor pro sociální práva ve svých Závěrech z předchozí zprávy týkající se článku 1 odst. 1 žádá odpověď na následující otázku:

Výbor žádá o sdělení, jaké kroky byly přijaty za účelem řešení dlouhodobé nezaměstnanosti

V letech 2007 a 2008 došlo ke snížení podílu i počtu dlouhodobě zaměstnaných osob, mj. v důsledku změn v sociální oblasti, zaměřených na zvýšení motivace k nalezení zaměstnání (princip „making work pay“). Vzhledem ke změně situaci v l. 2009, 2010 i 2011 je však základním problémem snížení nezaměstnanosti jako takové, zejm. v situaci, kdy se počet volných pracovních míst pohyboval mezi 30 – 40 000. Vláda proto podniká opatření, která mají napomoci obecnému řešení problémů v oblasti zaměstnanosti (snížování administrativní zátěže zaměstnavatelů, snížení nákladů práce, další odborné vzdělávání, kompenzace v případě omezení výroby apod., viz také výše).

Výbor žádá o sdělení o míře nezaměstnanosti mezi cizími státními příslušníky

Míra nezaměstnanosti mezi cizími státními příslušníky (odhad)

STAV K 31. 12.	2007	2008	2009	2010
Uchazeči o zaměstnání EU/EHP	3 030	3 799	6 566	6 761
Míra nezaměstnanosti EU/EHP v %	1,9	2,6	4,5	4,5
Uchazeči o zaměstnání ze 3. zemí (bez potřeby pracovního povolení)	2 699	2 875	4 523	5 106
Míra nezaměstnanosti cizinců ze 3. zemí (bez potřeby pracovního povolení) v %	21,0	16,5	20,4	18,8
Uchazeči o zaměstnání cizí st. přísluš. celkem	5 729	6 674	11 089	11 867
Míra nezaměstnanosti cizích st. přísl. v %	3,3	4,1	6,6	6,7

Výbor žádá o informaci o několika projektech zavedených podle předpisu 1573/05 o romské integrační politice. Některé z nich zahrnují také vzdělávací projekty. Výbor se táže na počet osob, které z těchto opatření měly prospěch.

Evaluace projektů zaměřených na problematiku romských komunit v období září 2007 – srpen 2010

Na zlepšení situace Romů na trhu práce je zaměřeno několik strategických dokumentů. V prosinci 2009 vláda schválila dokument nazvaný „**Koncepce romské integrace na období 2010 – 2013**“ (nařízení vlády č. 1572). Koncepce pokrývá široké spektrum oblastí, včetně vzdělávání, zaměstnanosti a dalších sociálních otázek. V oblasti zaměstnanosti vychází mimo jiné ze studie Světové banky s názvem „**Zlepšení možnosti zaměstnání Romů**“ a obsahuje konkrétní úkoly v rámci posílení výkonnosti veřejných služeb zaměstnanosti, podporu sociálního podnikání ve prospěch obtížně zaměstnatelných obyvatel sociálně vyloučených komunit, strategií lokálního trhu práce v sociálně vyloučené lokalitě, a boje proti nelegálnímu zaměstnávání. Koncepce si klade za cíl zlepšení zaměstnatelnosti znevýhodněné romské

populace zvyšováním jejich kvalifikace, šířením principu rozmanitosti v rámci veřejné správy, jakož i zvýšením otevřenosti podnikatelského sektoru vůči zaměstnávání Romů. Navíc se Koncepce také zaměřuje na boj s diskriminací v oblasti přístupu k zaměstnání, snaží se zvýšit iniciativu veřejných institucí pověřených sledováním a postihováním diskriminace na trhu práce a zlepšit dostupnost antidiskriminačních služeb místní úrovně, které jsou poskytovány znevýhodněným Romům.

Zpráva o situaci romských komunit v České republice (dále jen „Zpráva“) je každoročně předkládána vládě. Popisuje změny v situaci Romů v průběhu daného roku, průběžně tedy také monitoruje situaci Romů na trhu práce. Zpráva slouží jako podklad pro tvorbu a realizaci různých opatření vlády, místních samospráv, jakož i dalších subjektů důležitých pro integraci Romů. Zpráva také upozornila na překážky bránící romským ženám v aktivní účasti na trhu práce a zmiňuje nezbytnost rovných šancí romských žen a mužů.

Od roku 2005 je vláda České republiky zapojena do mezinárodní iniciativy dvanácti evropských zemí, tzv. **Desetiletí romské inkluze 2005 – 2015**. Vláda za tímto účelem přijala **Akční plán Desetiletí romské inkluze 2005 – 2015**, který se vláda zavázala splnit do roku 2015. Jednou z priorit tohoto plánu je rovněž oblast zaměstnání. Plán obsahuje zejména opatření zaměřená na zlepšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti znevýhodněné romské populace, vytváření podmínek pro malé a střední podnikatele mezi členy romské menšiny, zvýšení propojení veřejných služeb zaměstnanosti s ostatními inkluzivními opatřeními a na politiku prosazování rovných příležitostí. Plnění Akčního plánu, stejně jako účinnost realizovaných opatření jsou zahrnuty ve **Zprávě o plnění Desetiletí romské inkluze 2005-2015**, která se vládě každoročně předkládá pro informaci. Zpráva rovněž zahrnuje úkoly a doporučení pro ministerstva, která se podílí na plnění akčního plánu v následujícím roce (z hlediska zaměstnání jde o Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy). Česká republika od 1. července 2010 – 30. června 2011 předsedala Desetiletí romské inkluze 2005 – 2015. V rámci předsednictví se uskutečnila řada aktivit, které také zahrnovaly i odbornou diskusi zaměřenou na zvýšení zaměstnatelnosti romských obyvatel. Program Desetiletí zahrnoval i prezentaci další studie Světové banky s názvem **Náklady sociálního vyloučení**, která v podstatě navazuje na předchozí výzkum nazvaný Zlepšování pracovních příležitostí Romů.

K podpoře výkonnosti trhu práce byla v rámci **Národního programu reform**, schválených usnesením vlády č. 1319 z 20. října 2008 přijata politická vodítka směřující ke změnám v systémech sociálních dávek resp. v zákoně o zaměstnanosti, jejichž cílem by mělo být zvýšení motivace k hledání a přijetí nového zaměstnání, a k posílení vazby mezi novými kvalifikačními požadavky, školským vzděláváním a celoživotním učením.

Postavení Romů na trhu práce je v České republice obecně vnímáno jako důsledek více vzájemně provázaných socioekonomických faktorů. To potvrdila i společná studie vlády ČR a Světové banky „**Česká republika: Šance na zlepšení zaměstnanosti Romů**“, zveřejněná na podzim 2008. Studie se zaměřila pouze na osoby žijící v sociálně vyloučených lokalitách převážně obývaných Romy. Mezi hlavními příčinami neuspokojivé situace opakovaně zmiňovala otázku vzdělání, neodpovídajících požadavků trhu práce, závislost na sociálních dávkách a nízkou efektivitu rekvalifikačních programů nabízených úřady práce. V rámci svých doporučení se studie zaměřila na nutnost aktivnějšího přístupu úřadů práce k zaměstnávání znevýhodněných osob, zaměření se na děti a mládež a na potřebu přípravy a ověření případných nových nástrojů a metod v rámci pilotních projektů.

V rámci Národního plánu reforem schváleného usnesení vlády č. 1319 ze dne 20. října 2008 a za účelem podpory výkonu trhu práce byl přijat politický program, jehož záměrem bylo předložení změn schématu sociálních dávek a změn zákona o zaměstnanosti, zvýšení motivace k hledání a přijetí nového zaměstnání a posílení vazby mezi kvalifikačními požadavky, školním vzděláním a celoživotním vzděláváním.

Rok 2010 byl Evropskou unií vyhlášen „*Evropským rokem boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení 2010*“. Prioritami České republiky v rámci tohoto roku byly následující oblasti:

1. prevence sociálního vyloučení v důsledku nadměrného zadlužení, navyšování praktické a finanční gramotnosti,
2. přístup na trh práce a aktivní integrační koncepce;
3. aktivace místní veřejné správy při tvorbě a posuzování národních a místních akčních plánů pro boj s chudobou a sociálním vyloučením;
4. navýšení úrovně vzdělávání a tím i konkurenceschopnosti chudých a sociálně vyloučených osob na trhu práce;
5. podpora přiměřeného bydlení sociálně ohrožených skupin a řešení bezdomovectví.

Projekty a činnosti vykonávané v rámci priority č. 2 jsou zásadní z hlediska zaměstnanosti Romů.

Situace Romů na trhu práce je v České republice obecně vnímána jako důsledek několika vzájemně propojených socioekonomických faktorů, což potvrdila i společná studie vlády České republiky a Světové banky s názvem „**Česká republika: Zlepšení možností zaměstnání Romů**“ publikované na podzim roku 2008. *Studie se zaměřuje výhradně na osoby žijící v sociálně vyloučených oblastech obývaných převážně romským obyvatelstvem.*

K zajištění maximální účinnosti jednotlivých opatření na místní úrovni byla usnesením vlády č. 85 z 23. ledna 2008 zřízena **Agentura pro sociální začleňování v romských lokalitách**, jejímž cílem je zajištění podpory obcím v procesu sociální integrace. Podporuje nadresortní přístup a propojování působení veřejné správy a neziskového sektoru. Agentura v této souvislosti pomáhá obcím a místním subjektům zejména v oblastech:

- zajištění služeb na podporu vzdělání, podporu zaměstnanosti, sociálních služeb a sociálního bydlení, a zajištění infrastruktury pro tyto služby;
- čerpání prostředků z evropských strukturálních fondů, státního rozpočtu, krajských dotačních programů a dalších zdrojů;
- komunikace s ústředními orgány státní správy, zejména resorty, které mají sociální začleňování v gesci; z podnětů při práci v lokalitách Agentura formuluje návrhy v oblasti legislativy, dotačních titulů, sociálních politik, apod.

Nezaměstnanost sociálně vyloučených osob, včetně romského obyvatelstva, představovala problém zejména v době nedávné ekonomické recese. Existuje několik oblastí čerpání prostředků pro činnosti podporující mimo jiné zaměstnávání Romů v rámci programu **Operační program lidské zdroje a zaměstnanost** (čerpající prostředky z Evropského sociálního fondu), obecně zaměřený na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti cílových skupin.

V rámci **politiky zaměstnanosti** vymezilo Ministerstvo práce a sociálních věcí prostředky z Evropského sociálního fondu pro dvě tzv. prioritní osy „Aktivní politiky a zaměstnanost“ a „Sociální integrace a rovné příležitosti“. Cílem první z nich je zvýšení zaměstnanosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního

a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. „Sociální integrace a rovné příležitosti“ se pak zaměřuje na začleňování sociálně vyloučených osob a osob ohrožených sociálním vyloučením, včetně odstraňování bariér jejich přístupu ke vzdělání a k zaměstnání, cestou zajištění a zvyšování dostupnosti, kvality a kontroly služeb. Tato prioritní osa se ve svých dvou oblastech podpory přímo zaměřuje na Podporu sociální integrace příslušníků romských lokalit a Integraci sociálně vyloučených skupin na trhu práce. V porovnání s obecnými cíli politiky zaměstnanosti MPSV, je cílová skupina rozšířena na osoby do 25 let věku a mladistvé do 18 let věku bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace, etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí, osoby pečující o závislého člena rodiny a migranty a azylyanty.

V roce 2009 byl například vyhlášen Globální grant Sociální ekonomika, jehož cílem bylo podpořit vznik a rozvoj nových podnikatelských aktivit zaměřených na sociální podnikání, které umožní sociálně vyloučeným osobám a osobám ohroženým sociálním vyloučením (kam patří rovněž národnostní menšiny) vstup na trh práce a do podnikatelského prostředí a současně jejich začlenění do společnosti. Tyto nově vzniklé podnikatelské aktivity by se měly stát do budoucna ekonomicky samostatnými a schopnými udržet se v místním konkurenčním prostředí, a být tak významnými aktéry regionálního rozvoje. Podpora sociální ekonomiky je paralelně provázána s podporou realizovanou v Integrovaném operačním programu, který se zaměřuje na investiční podporu poskytovatelům sociálních služeb, zaměstnavatelům a dalším subjektům při prosazování a realizaci nástrojů sociální ekonomiky.

Jedna z oblastí operačního programu „Sociální integrace a rovné příležitosti“ je přímo zaměřena na integraci příslušníků romských komunit. Podporovány jsou též programy motivace, pracovní a sociální rehabilitace a získávání základních sociálních a profesních dovedností, které by měly umožnit vstup, udržení se či návrat uživatele na trh práce. Podpora je také zaměřena na poskytovatele vzdělávacích služeb, na poskytování sociálních služeb, stejně jako na další nástroje využívané ve prospěch sociální integrace příslušníků sociálně vyloučených romských komunit, na podporu procesů k poskytování sociálních služeb a na rozvoj partnerství všech subjektů, které se aktivně podílí na integraci sociálně vyloučených romských komunit.

Jiná oblast podpory je zaměřena přímo na návrat cílových skupin, kam patří rovněž Romové, na trh práce. Zde jsou podporovány projekty přinášející možnost uplatnění na trhu práce např. díky vzdělávání cílové skupiny, vznikají zde rovněž přímo pracovní místa pro příslušníky cílových skupin.

Správnost dat týkajících se situace členů romské menšiny, stejně jako účinnost opatření prováděných za účelem zlepšení jejich situace je ovlivněna regulací sběru dat týkajících se etnických údajů, jak stanoví právní řád České republiky. Listina základních práv a svobod, která je součástí ústavního práva a pořádku České republiky, zaručuje v článku 3 odst. 2 každé osobě právo svobodně rozhodovat o své národnosti. Současně zakazuje jakékoli ovlivňování tohoto rozhodování a všechny způsoby nátlaku směřující k odnárodňování.

Zákaz shromažďování údajů o příslušnosti k národnostní menšině je obsažen v zákoně č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů. Ustanovení § 4 tohoto zákona stanoví:

(1) Z příslušnosti k národnostní menšině nesmí nikomu vzejít žádná újma.

(2) Orgány veřejné správy nevedou evidenci příslušníků národnostních menšin. Získávání, zpracovávání a používání osobních údajů ohledně příslušnosti k národnostní menšině se řídí

ustanoveními zvláštních právních předpisů. Údaje o přihlášení se k národnosti získané těmito orgány při sčítání lidu nebo podle jiného zvláštního zákona, které umožňují určení příslušnosti k národnostní menšině, nesmějí být použity pro jiný účel, než pro který byly shromážděny a uloženy, a po statistickém zpracování musejí být zničeny.

Ustanovení § 4 odst. 2 tak brání úřadům práce / MPSV ve sběru etnických dat. Z tohoto důvodu nemůže ani jeden z výše uvedených subjektů vést oddělené statistiky o romských uchazečích o zaměstnání. V důsledku této skutečnosti není možné postavení Romů na trhu práce nebo využití / účinnosti veřejných služeb zaměstnanosti ve vztahu k této skupině obyvatelstva podložit spolehlivými statistickými údaji. Celostátní nedostupnost se netýká jen oblasti zaměstnanosti, ale i oblasti vzdělávání, zdravotnictví, bydlení a dalších oblastí sociální politiky.

Kromě zákona 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin je ochrana dat etnických dat upravena zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, podle něhož příslušnost k národnostní menšině citlivým údajem, jehož ochrana podléhá přísnějším pravidlům, než je tomu v případě sběru dat a zpracování standardních osobních údajů (§ 9 zákona).

Údaje o členech romské menšiny často jsou často založeny na **kvalifikovaných odhadech** nebo na výsledcích spíše lokálních nebo úzce tematicky zaměřených **výzkumných studií**, které **pracují s anonymními daty**, jejichž sběr byl **odsouhlasen přímo romským respondentem**. Týkají obvykle omezeného počtu romských respondentů, výstupy ze studií proto obvykle není možno zobecnit na všechny příslušníky romské menšiny v České republice.

Statistické údaje týkající se nezaměstnanosti a efektivnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nejsou proto v případě etnické příslušnosti sledovány zcela přesně. MPSV v současné době nevede oddělené statistiky o romských uchazečích o zaměstnání, o Romech znevýhodněných na trhu práce v důsledku nízké kvalifikace nebo o počtu romských absolventů rekvalifikačních programů, které by umožnily sledování indikátorů pro prioritní oblasti zaměstnanosti.

V rámci plnění programu Desetiletí romské inkluze 2005 – 2015 zpracovává Česká republika roční kvalifikované odhady o počtu nezaměstnaných romských občanů a Romů, kteří se účastní rekvalifikačních programů, konzultačních činností, veřejně prospěšných prací a společensky významných aktivit, jakož i o Romech začleněných do individuálního akčního plánu zaměstnanosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí realizovalo v roce 2008 dotazníkovou akci k zjištění údajů týkajících se poskytování služeb zaměstnanosti příslušníkům romských komunit pro zprostředkování a zvýšení jejich zaměstnanosti. Na dotazník odpovědělo celkem 8 pověřených úřadů práce, z kterých 5 úřadů práce dotazník nevyplnilo ve smyslu zadání, neboť konstatovaly, že dotazník nelze zodpovědně vyplnit, **neboť úřady práce neevidují údaje týkající se národnostních menšin podle národností, ale podle státního občanství.** Dalším důvodem byla neexistence definice příslušníka romského etnika, kterou by mohl úřad práce použít pro statistické účely na úseku zaměstnanosti. Pro rok 2008 bylo zjištěno:

Odhad počtu příslušníků romských komunit v evidenci úřadu práce v roce 2008

Kraj	Celkem	Muži	Ženy
Jihočeský kraj	1080	541	539
Vysočina	424	207	217
Pardubický kraj	1004	533	471
Zlínský kraj	459	249	210
Plzeňský kraj	615	292	323
Karlovarský kraj	3223	1698	1525
Královehradecký kraj	1100	600	500
Ústecký kraj	4118	1540	2578
Jihomoravský kraj	4650	2250	2400
Celkem	16673	7910	8763

Odhad počtu evidovaných příslušníků romských komunit zařazených do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2008

Nástroje APZ	VPP		SÚPM		Rekvalifikace		Ostatní		Celkem
	Celk.	ženy	Celk.	ženy	Celk.	ženy	Celk.	ženy	
Kraje									
Jihočeský kraj	99	40	13	3	21	9	0	0	133
Vysočina	56	25	4	2	10	3	0	0	70
Pardubický kraj	53	12	1	0	28	10	0	0	82
Zlínský kraj	24	8	8	1	0	0	0	0	32
Plzeňský kraj	36	12	2	0	9	3	17	9	64
Karlovarský kraj	90	32	7	4	173	62	5	0	275
Královehrad. kraj	100	50	0	0	30	10	0	0	130
Ústecký kraj	596	198	72	15	170	57	158	70	996
Jihomoravský	100	70	36	16	64	34	0	0	200
Celkem	1154	447	143	41	505	185	180	70	1982

Odhad počtu evidovaných příslušníků romských komunit zařazených do poradenských programů v roce 2008

Kraj	Celkem	Muži	Ženy
Jihočeský kraj	84	44	40
Vysočina	56	28	28
Pardubický kraj	115	37	78
Zlínský kraj	20	9	11
Plzeňský kraj	16	3	13
Karlovarský kraj	659	339	320
Královehradecký kraj	50	20	30
Ústecký kraj	480	270	210
Jihomoravský kraj	140	70	70
Celkem	1620	820	800

Odhad počtu evidovaných příslušníků romských komunit zařazených do projektů ESF v roce 2008

Kraj	Celkem	Muži	Ženy
Jihočeský kraj	115	62	53
Vysočina	19	10	9
Pardubický kraj	37	17	20
Zlínský kraj	2	1	1
Plzeňský kraj	19	13	6
Karlovarský kraj	66	44	22
Královeshradecký kraj	17	10	7
Ústecký kraj	362	180	182
Jihomoravský kraj	250	130	120
Moravskoslezský kraj	14	0	14
Praha	85	72	13
Celkem	986	539	447

Odhad počtu evidovaných příslušníků romských komunit se kterými byl uzavřen Individuální akční plán v roce 2008

Kraj	Celkem	Muži	Ženy
Jihočeský kraj	110	59	51
Vysočina	98	53	45
Pardubický kraj	21	9	12
Zlínský kraj	18	10	8
Plzeňský kraj	51	19	32
Karlovarský kraj	40	16	24
Královeshradecký kraj	30	15	15
Ústecký kraj	250	120	130
Jihomoravský kraj	250	130	120
Celkem	868	431	437

Odhad počtu umístěných příslušníků romských komunit na trhu práce v roce 2008

Trh práce	Primární trh práce			Sekundární trh práce			Celkem		
	M	Ž	Cel.	M	Ž	Cel.	M	Ž	Cel.
Jihočeský kraj	101	83	184	103	74	177	204	157	361
Vysočina	44	26	70	35	28	63	79	54	133
Pardubický kraj	37	26	63	40	19	59	77	45	122
Zlínský kraj	36	15	51	11	22	33	47	37	84
Plzeňský kraj	30	10	40	24	11	35	50	25	75
Karlovarský kraj	89	62	151	67	35	102	156	97	253
Královeshradecký kraj	40	40	80	50	50	100	90	90	180
Ústecký kraj	220	300	520	280	319	599	500	619	1119
Jihomoravský kraj	400	300	700	80	120	200	480	420	900
Celkem	997	862	1859	690	678	1368	1683	1544	3227

Odhad počtu příslušníků romských komunit registrovaných na Úřadech práce

Kraj	Celkem	Muži	Ženy
Jihočeský kraj	1300	730	570
Vysočina	649	387	262
Pardubický kraj	428	228	200
Moravsko-slezský kraj	7136	3980	3156
Liberecký kraj	1800	1000	800
Plzeňský kraj	2592	1350	1242
Karlovarský kraj	3750	2015	1735
Královehradecký kraj	1050	550	500
Ústecký kraj	8500	4300	4200
Jihomoravský kraj	4828	2355	2473
Olomoucký kraj	2274	1176	1098
Praha	2450	1140	1310
Středočeský kraj	2430	1250	1180
Celkem	39 187	20461	18 726

Výbor žádá o sdělení, zda vláda ČR má v úmyslu zvýšit náklady na aktivní a pasivní opatření politiky nezaměstnanosti.

Vzhledem k aktuální rozpočtové situaci a snaze o snížení deficit státního rozpočtu nelze zvýšení nákladů očekávat. Vláda a MPSV se proto snaží o zvýšení efektivity vynakládaných prostředků (mj. snižováním provozních a administrativních nákladů služeb zaměstnanosti). Navrhují se i opatření, která mají omezit zneužívání prostředků aktivní politiky zaměstnanosti (medializovány byly případy zneužívání prostředků určených k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením) a zaměření nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na ty skupiny uchazečů, které je potřebují nejvíce.

Článek 1, odst. 2

" S cílem zajistit účinný výkon práva na práci se smluvní strany zavazují: účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvolením zaměstnání;"

Od podání 5. zprávy České republiky došlo k těmto změnám:

Obecný rámec právní úpravy ochrany před diskriminací nyní vychází ze zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (**antidiskriminační zákon**), který nabyl účinnosti dne **1. září 2009**. Podle antidiskriminačního zákona se pravidla rovného zacházení a zákaz diskriminace vztahují:

- a) na právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání,
- b) na přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) na pracovní poměry, služební poměry a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) na členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo
- e) organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- f) na členství a činnost v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- g) na sociální zabezpečení,
- h) na přiznávání a poskytování sociálních výhod,
- i) na přístup ke zdravotní péči a její poskytování,
- j) na přístup ke vzdělání a jeho poskytování,

na přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny nebo poskytovány veřejnosti.

Zákon obsahuje **zákaz přímé a nepřímé diskriminace a výčet diskriminačních důvodů**, kterými jsou rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra a světový názor.

Zákon dále umožňuje nezbytné výjimky ze zásady rovného zacházení (§ 6, § 7, § 9). Důvodem výjimky může být zvláštní povaha práce, tj. splnění požadavku, který je pro výkon práce nezbytný, podstatný a rozhodující, s tím, že cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Zákon upřesnil a rozšířil ustanovení Občanského soudního řádu o **sdíleném důkazním břemeni** v případech tvrzené diskriminace (§ 133a zákona č. 99/1963 Sb., v platném znění) a svěřil **veřejnému ochránci práv** (ombudsmanovi) působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací, čímž je umožněn další, neformální mechanismus řešení případných sporů v pracovněprávní oblasti.

Přijetím antidiskriminačního zákona došla naplnění původní koncepce obecného zastřešujícího zákona spojená s upřesňujícími ustanoveními v jednotlivých pracovněprávních předpisech.

Na zákon pak v pracovněprávní oblasti tak navazují zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) a zákoník práce (č. 262/2006 Sb.), o kterých již bylo hovořeno v 5. zprávě. Antidiskriminační problematika ve sledovaném období v těchto dvou normách nedoznala změn kromě

technických úprav, které souvisely s přijetím antidiskriminačního zákona, resp. s jeho zpožděním.

Ke dni 28. září 2009 ČR rovněž ratifikovala Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením, v platnost pak pro ČR vstoupila 28. října 2009.

V případě, že dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu domáhat, aby bylo od takového jednání upuštěno, aby byly odstraněny následky takového jednání a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V případě, že by se takový postup nejevil postačujícím, zejména proto, že v důsledku diskriminace byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má dotčená osoba rovněž právo **na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo (§10 a 11 antidiskriminačního zákona).**

Do doby přijetí antidiskriminačního zákona, který danou problematiku v současné komplexně upravuje, se postupovalo analogicky podle úvodních ustanovení zákona o zaměstnanosti, zejména pak podle hlavy IV.

V souvislosti s antidiskriminačního zákona se na počátku roku 2010 se uskutečnilo jednání Státního úřadu inspekce práce s pracovníky Veřejného ochránce práv za účelem sjednocení a koordinace činnosti v oblasti diskriminace v pracovněprávních vztazích. Poznatky a zkušenosti z této oblasti jsou za účasti pracovníků úřadu Veřejného ochránce práv zařazovány na program porad inspektorů oblastních inspektorátů práce, dohlížejících na dodržování povinností v pracovněprávních vztazích (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce).

Evropský výbor pro sociální práva ve svých Závěrech z předchozí zprávy týkající se článku 1 odst. 2 žádá odpověď na následující otázku:

Výbor žádá podrobnosti o zavedení ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce, účinného od 1.1.2007.

Ustanovení § 16 odst. 2 se vztahuje k Antidiskriminačnímu zákonu, jehož účinnost se očekávala současně s novým zákoníkem práce. Řada právních předpisů musí být pojmána v souvislosti s § 16 odst. 2, zejména pak:

- Ústava ČR,
- Listina základních práv a svobod,
- Mezinárodní smlouvy a úmluvy, tj. Mezinárodní úmluva i odstranění všech forem rasové diskriminace, Mezinárodní úmluva o občanských a politických právech, Mezinárodní úmluva o hospodářských, kulturních a sociálních právech, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace proti ženám, Úmluva o právech dítěte, Úmluva o právech osob s tělesným postižením (od 28. října 2009), Úmluva na ochranu lidských práv a základních svobod přijatá Radou Evropy, Rámcová smlouva na ochranu národnostních menšin přijatá Radou Evropy, Úmluvy MOP o odstranění nucené práce (č. 105) nebo o nucené práci (č. 29), Úmluva MOP o diskriminaci z hlediska zaměstnání a povolání nebo Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), Úmluva MOP o rovném odměňování pro muže a ženy a Úmluva o rovném odměňování č. 100, směrnice Evropského

parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 o zavedení zásad rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,

- zákon o zaměstnanosti.

S ohledem na výše uvedené není tedy možné poskytnout podrobnosti o zavedení § 16 odst. 2 odděleně.

Výbor žádá o informace o pokroku v oblasti přijetí antidiskriminačního zákona.

Viz výše.

Výbor žádá informaci o předložení počtu případů diskriminace předložených soudům a o množství zjištěných případů diskriminace.

Kanceláři Veřejného ochránce práv bylo v roce 2010 (od účinnosti antidiskriminačního zákona) nahlášeno celkem **173 případů namítané diskriminace**. Z důvodu zdravotního postižení se jednalo o 20 případů, 1 x zjištěna diskriminace, 2 x pravděpodobná diskriminace.

Z důvodu zdravotního postižení v zaměstnání se v témže roce jednalo o 8 případů: 2 x pravděpodobná diskriminace, 1 x nezjištěna, 1 x zpětvzetí. Zbytek byl odložen jako nedůvodný.

Z důvodu zdravotního postižení v zaměstnání se v témže roce jednalo o 8 případů: 2 x pravděpodobná diskriminace, 1 x nezjištěna, 1 x zpětvzetí. Zbytek byl odložen jako nedůvodný.

Z pohledu **kontrolní činnosti orgánů inspekce práce** obdržely v roce 2009 oblastní inspektoráty 202 podnětů upozorňujících na diskriminační jednání. V roce 2010 obdržely oblastní inspektoráty práce 226 podnětů z oblasti diskriminace zaměstnanců.

Z výsledků provedených kontrol vyplynulo, že se zaměstnavatelé dopouštěli porušení nejčastěji na úseku rovného zacházení v oblasti odměňování, kdy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty neposkytli všem zaměstnancům stejnou mzdu, plat nebo odměnu. Kontrola rovného zacházení byla zaměřena mimo jiné na oblast agenturního zaměstnávání, bez ohledu na to, zda jde o zaměstnance z ČR nebo cizince. Zde byla zjištěna porušení, kdy agentura nezabezpečila, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou podmínky srovnatelného zaměstnance. Toto zaměření kontrol nadále pokračuje.

V letech 2007–2010 soudy pravomocně rozhodly 10 sporů (tři v roce 2007, tři v roce 2008, jeden v roce 2009 a tři v roce 2010) z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví (žen) a potlačování práv náležejících ženám podle § 238–242 zákoníku práce.

V letech 2007–2010 soudy pravomocně rozhodly šest sporů (jeden v roce 2007, čtyři v roce 2009 a jeden v roce 2010) týkajících se skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví.

Dále v letech 2007–2010 soudy pravomocně rozhodly šest sporů (tři v roce 2008, dva v roce 2009 a jeden v roce 2010) ohledně mzdové diskriminace na základě pohlaví.

Výbor se táže, zda zmínka o věkové diskriminaci zahrnuje jiné aspekty než diskriminaci starších lidí.

Zmínka zahrnuje všechny aspekty diskriminace na základě věku. Např. v rámci průzkumu prováděného v roce 2011 Ombudsman uvedl, že nadměrné (více než nezbytné) požadavky na dosaženou praxi v pracovních nabídkách je možné považovat za diskriminaci na základě věku. Za nepřímou diskriminaci může být rovněž považována nabídka práce v „mladém týmu“.

Výbor žádá o sdělení, zda maximální pokuta ve výši 1 mil. korun, která může být uložena podle zákoníku práce zaměstnavateli, je kombinovaná s částkou kompenzace, kterou mohou soudy přiznat obětem diskriminace a zda existuje horní hranice takových částek.

Na kompenzaci oběti se pohlíží odděleně od vlastní pokuty (vzhledem k odlišnému postupu, tj. nestanoví se v rámci zmíněného limitu).

Výbor žádá informaci, zda jednotlivec - oběť diskriminace může být před soudem zastupován právníkou osobou.

Ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace **se účastník může dát v řízení zastupovat též právníkou osobou vzniklou na základě zvláštního právního předpisu** (tzn. zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů), k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací. Toto oprávnění obsahuje § 26 odst. 3 Občanského soudního řádu (zákon č. 99/1963 Sb.).

Výbor se táže, zda nový antidiskriminační zákon obsahuje opatření týkající se nezávislého podpůrného orgánu pro oběti diskriminace.

Jak stanoví antidiskriminační zákon, počínaje 1. prosincem 2009 se ombudsman stal národním orgánem pro dohled dodržování rovného zacházení. Agendu má na starosti Odbor pro rovné zacházení, v němž je zaměstnáno 6 zaměstnanců pracujících na plný úvazek (tři muži a tři ženy). Činnost ombudsmana je pokryta zvláštní položkou národního rozpočtu.

Ustanovení § 21b zákona o veřejném ochránci práv stanoví, že ombudsman přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,
- b) provádí výzkum,
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,

d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

V rámci metodologické pomoci poskytuje klientům zejména písemné kvalifikované analýzy situace (závěrečné zprávy), v níž se klient/ka sebe spatřuje jako oběť diskriminace. Je-li to potřebné, je klientovi/ce poskytnuta pomoc se shromažďováním důkazů. Ombudsman je rovněž připraven zprostředkovat pro oběti diskriminace mediaci, je-li to vhodné, a zejména navrhnout nejlepší způsob postupu v konkrétních případech. V případě, že domnělá diskriminace je předložena k rozhodnutí soudu, spolupracuje ombudsman s Českou advokátní kancelář. Ombudsman ale není oprávněn sám podávat žalobu k soudu, nést náklady řízení nebo zastupovat klienta/tku před soudem.

Výbor žádá vládu o odpověď na otázky ohledně vězeňské práce, zejména:

- Může být po vězni požadováno, aby pracoval (bez ohledu na obsah):

A. pro soukromý podnik/organizaci

i. ve vězení?

ii. mimo vězení?

B. pro veřejný/státní podnik

i. ve vězení?

ii. mimo vězení?

- Jaké druhy práce může být vězeň povinen vykonávat?

- Jaké jsou podmínky zaměstnání a jak jsou určovány?

Ústavní zákaz podrobování nuceným pracím nebo službám se nevztahuje na vězně (odsouzené osoby ve výkonu trestu odnětí svobody) - viz čl. 9 odst. 2 písm. a) Listiny. Výkon trestu by měl působit na pachatele nápravně a měl by vést k jeho resocializaci. Proto se kromě nutného omezení svobod odsouzeného pachatele rozšiřují i jeho povinnosti. Konkrétní odsouzený se nachází v programu zacházení s odsouzeným, jehož součástí je i pracovní začlenění. **Jednou ze základních povinností vězně je tedy povinnost pracovat**, a to za předpokladu, že je mu přidělena práce. To neplatí, pokud je uznán dočasně práce neschopným nebo není po dobu výkonu trestu uznán zdravotně způsobilým k výkonu práce (viz § 28 odst. 1 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů, dále „zákon o výkonu trestu odnětí svobody“). Toto pravidlo upřesňuje § 41 odst. 2 vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů („řád výkonu trestu odnětí svobody“), podle kterého se **povinnost pracovat nevztahuje** např. na odsouzeného staršího 65 let, plně invalidního, dočasně práce neschopného nebo toho, jehož zdravotní stav neumožňuje trvalé pracovní nasazení. **Odmítnutí práce ze strany odsouzeného je závažným porušením povinností odsouzeného, za které je mu zpravidla uložen kázeňský trest** (viz § 41 odst. 3 řádu výkonu trestu odnětí svobody).

Zásadní je otázka možnosti stanovení povinnosti odsouzenému pracovat v soukromé společnosti (soukromém podniku). **Věznice mohou odsouzené zaměstnávat v rámci svého provozu, vlastní výroby či podnikatelské činnosti anebo smluvně u jiných subjektů.** Takové subjekty potom poskytují věznicím za práci odsouzených dohodnuté plnění. **Bez předchozího písemného souhlasu odsouzeného** je možné jej zaměstnat u věznice, a dále u České republiky, kraje, obce, dobrovolného svazku obcí nebo subjektu, který jimi byl zřízen či založen a v němž mají většinovou majetkovou účast, většinový podíl na hlasovacích právech anebo vykonávají rozhodující vliv na jeho řízení či provozování. **U jiných subjektů je možné odsouzeného zaměstnat pouze s jeho souhlasem.** Pokud odsouzený odmítne pracovat pro subjekt, kde je povinnost práce podmíněna jeho souhlasem, nebo svůj souhlas vezme zpět, nejedná se o odmítnutí práce ve smyslu shora uvedeném.

Odsouzený ve výkonu trestu odnětí svobody je zařazen do práce rozhodnutím ředitele věznice, a to zpravidla na základě doporučení odborných zaměstnanců, např. psychologa, speciálního pedagoga nebo sociálního pracovníka. Hlavním hlediskem při zařazování odsouzených do práce je naplnění účelu trestu. **Druh práce musí odpovídat zejména zdravotní způsobilosti odsouzeného, dále se přihlíží k jeho odborným znalostem a dovednostem.** Podle § 31 zákona o výkonu trestu odnětí svobody je zakázáno zařazovat odsouzené k výkonu prací s výbušninami. Jestliže odsouzený při práci přichází do styku s omamnými a psychotropními látkami nebo jedy anebo s jinými látkami, které mohou vyvolat zvýšené nebezpečí újmy na zdraví nebo škody na majetku, je třeba nad ním zajistit zvýšenou kontrolu. Zákaz některých prací pro odsouzené ženy a mladistvé je stanoven zákoníkem práce a vyhláškou č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Otázka výkonu práce ve věznici či mimo ní je z hlediska povinnosti vězně pracovat irelevantní.

Z výše uvedeného mimo jiné vyplývá, že u zaměstnávání osoby ve výkonu trestu odnětí svobody se nejedná o pracovněprávní vztah založený pracovněprávní smlouvou ve smyslu zákoníku práce. Přesto se na pracovní podmínky, pracovní dobu a podmínky pro uložení přesčasové práce u odsouzených uplatní některá ustanovení zákoníku práce, přičemž v jejich mezích může ředitel věznice nařídít odsouzeným práci přesčas (čl. 32 odst. 1 zákona o výkonu trestu odnětí svobody, k rozvržení pracovní doby a práci přesčas srov. též § 42 řádu výkonu trestu odnětí svobody). Odsouzení pracují pod dohledem zaměstnanců Vězeňské služby (§ 32 odst. 4 zákona o výkonu trestu odnětí svobody). Problematiku poskytování odměn odsouzeným za práci upravuje nařízení vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody (srov. § 33 odst. 1 zákona o výkonu trestu odnětí svobody). Z odměny za práci je odsouzený obvykle povinen hradit náklady výkonu trestu. Pro minimální výši odměny za práci odsouzeného se neuplatní ustanovení pracovněprávních předpisů o minimální mzdě. V zásadě je výše základní složky odměny za práci stanovena na:

- 4 500 Kč, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon není potřebná odborná kvalifikace,
- 6 750 Kč, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon je potřebné vyučení v oboru nebo jiná odborná kvalifikace, a
- 9 000 Kč, jedná-li se o samostatný výkon zvláště náročných a specializovaných prací vyžadujících zpravidla vyšší než úplné střední vzdělání nebo vyšší než úplné střední odborné vzdělání (srov. § 2 odst. 1 a 2 nařízení vlády č. 365/1999 Sb.).

Tento model je plně v souladu s judikaturou Ústavního soudu, podle které se při odměňování za práci osob odsouzených k výkonu trestu odnětí svobody uplatní princip proporcionality a nikoli princip ekvivalence, jak je tomu v pracovněprávních vztazích při odměňování zaměstnanců.

Výbor žádá, aby zpráva informovala o tom, jak dalece jsou lidská svoboda a důstojnost chráněny zákonnými předpisy a soudy proti narušování osobního nebo soukromého života, které může souviset s pracovním vztahem nebo být jeho důsledkem.

Listina základních práv a svobod („Listina“) ve svém Článku 10 říká, že každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno. Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života. Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.

Listina v českém právním řádu zakotvuje zásady a principy, které jsou obsaženy i v mezinárodních úmluvách ratifikovaných Českou republikou (např. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod).

Právo na soukromí a ochranu osobnosti je dále rozvedeno v občanském zákoníku. Ten stanoví, že do osobnostních práv nesmí být zasaženo jinak, než se souhlasem dané osoby. Výjimkou jsou pouze zásahy ze strany orgánu veřejné moci, které jsou v souladu se zákonem (tzv. úřední licence), a využití některých osobnostních statků jako podobizny, obrazové snímky a obrazové či zvukové záznamy a osobní písemnosti, k účelům zpravodajským, vědeckým a uměleckým (tzv. zpravodajská, umělecká a vědecká licence). Takovéto využití ovšem nesmí být v rozporu s oprávněnými zájmy dané osoby (§ 12 občanského zákoníku).

Ochranu osobních údajů (tedy i ochranu soukromí) upravuje **zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů** („ZOOU“), který v § 10 stanoví povinnost, aby správce a zpracovatel při zpracování osobních údajů dbali, aby subjekt údajů neutrpěl újmu na svých právech, zejména na právu na zachování lidské důstojnosti, a také dbá na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů.

Zákoník práce přijatý v roce 2006 v § 316 nově obsahuje úpravu, podle níž zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

Zaměstnavatel přitom nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele **narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele** tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů, je **zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance** o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. Co se rozumí onou zvláštní povahou činnosti, žádný zákon a zatím ani judikatura blíže nespecifikují.

Zákoník práce tedy nepovažuje soukromí na pracovišti za zcela nedotknutelné, ale naopak připouští některé výjimky i určité pojistky proti zneužívání těchto výjimek.

Přiměřeným způsobem zaměstnavatel může monitorovat např.:

- elektronickou poštu zaměstnanců, tzn. počet e-mailů došlých a odeslaných u svých zaměstnanců a cílové adresy, nesmí však číst její obsah (ten je chráněn listovním tajemstvím, zakotveným v čl. 13 Listiny. Porušení listovního tajemství je trestným činem podle § 239 trestního zákoníku),
- hovory ze služebního telefonu (nesmí však odposlouchávat samotné hovory),
- využívání služebního vozu.

Základním prostředkem soudní ochrany práva na soukromí je civilní soudní žaloba na ochranu osobnosti, kterou se lze domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do jejích práv, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění včetně případné náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Vedle toho jako nezávislý správní úřad na ochranu soukromí působí Úřad pro ochranu osobních údajů, který provádí dozor nad dodržováním povinností při zpracování osobních údajů, přijímá podněty a stížnosti na porušení povinností při zpracování osobních údajů, projednává přestupky a jiné správní delikty a uděluje pokuty a poskytuje konzultace v oblasti ochrany osobních údajů.

Právní řád poskytuje rovněž trestněprávní ochranu soukromí. Nový trestní zákoník definuje trestné činy neoprávněného nakládání s osobními údaji (§ 180), poškození cizích práv (§ 180), porušení tajemství dopravovaných zpráv (§ 182), porušení tajemství listin a jiných dokumentů uchovávaných v soukromí (§ 183) a pomluvy (§ 184). Novým trestným činem je nebezpečné pronásledování (stalking), které také směřuje proti zasahování do soukromí osob (§ 354). Okolnost, že trestný čin byl spáchán ke škodě osoby se zdravotním postižením, soud zohlední v rámci nově formulované obecné přitěžující okolnosti.

Výbor žádá, aby zpráva obsahovala informace o tom, zda existuje vnitrostátní legislativa proti terorismu a zda brání znemožňuje lidem přijetí určitých pracovních nabídek

Z hlediska případného znemožnění přijetí určitých pracovních nabídek umožňuje právo ČR použít jistá omezení, která jsou popsána v § 8 odst. 1 zákona č. 69/2006 Sb., o provádění mezinárodních sankcí, v souvislosti s bojem proti terorismu a s tím souvisejícími opatřeními proti šíření zbraní hromadného ničení, jejich nosičů a technologií dvojího užití. Jedná se zejména o omezení účasti na vědeckých nebo technických výzkumech, programech anebo projektech souvisejících s výše uvedeným. **Žádný vnitrostátní předpis s tímto obsahem dosud nebyl na základě tohoto zákonného oprávnění přijat.**

V uvedené oblasti se totiž uplatní přímo použitelné právní předpisy EU (sankční nařízení), které vůči specifickým okruhům osob, určených vztahem k příslušnému „rizikovému“ státu (Írán, KLDK), omezují přístup k činnostem, při nichž by takové osoby mohly získat speciální znalosti či dovednosti. Tato opatření vycházejí z příslušných rezolucí Rady bezpečnosti OSN a použijí se v celé EU.

Kromě těchto specifických opatření z platných právních předpisů pro oblast mezinárodních sankcí nevyplývají **žádná další omezení** možnosti využití pracovních nabídek.

Výbor žádá o potvrzení, zda počet osob uvedených jako umístěných prostřednictvím úřadů práce je počtem osob umístěných státními úřady.

Česká republika potvrzuje, že uvedený počet osob označuje počet osob umístěných státními úřady práce.

Výbor žádá, aby další zpráva specifikovala míru pracovních umístění realizovaných státními úřady práce jako procentní podíl z celkového počtu oznámených volných pracovních míst. Žádá rovněž o informaci o průměrném časovém období potřebném k obsazení volného pracovního místa.

V roce 2007 bylo prostřednictvím služeb zaměstnanosti zprostředkováno zaměstnání celkem 97 285 osobám, v roce 2008 tento počet klesl na 84 710 osob, v roce 2009 na 70 257 a v roce 2010 se tento počet mírně zvýšil na 75 853 osob.

Ke konci roku 2007 bylo ohlášeno celkem 141 066 volných pracovních míst, ke konci roku 2008 představoval počet ohlášených pracovních míst celkem 91 189, v roce 2009 výrazně tento počet klesl na 30 927 a v roce 2010 zůstával na celkové výši 30 803 nahlášených pracovních míst.

Umístění uchazeči úřadem práce za rok	2007	2008	2009	2010
	97 285	84 710	70 257	75 853

Volná pracovní místa hlášená na ÚP k 31.12	2007	2008	2009	2010
	141 066	91 189	30 927	30 803

Podíl umístěných ÚP na celkově umístěných uchazečích v roce	2007	2008	2009	2010
	21,6	18,8	15,6	16,8

Přehled umístění uchazečů úřady práce měsíční průměry

	umístění uchazeči o zaměstnání - celkem	z toho: umístění uchazeči o zaměstnání - úřadem práce	volná pracovní místa hlášená na ÚP	procentní podíl umístěných ÚP k VPM (%)
2007	34 308	8 107	121 993	6,6
2008	30 198	7 059	141 776	5,0
2009	33 494	5 937	48 554	12,2
2010	40 192	6 321	33 147	19,1

Výbor žádá informace o celkovém kádrovém zabezpečení veřejných pracovních středisek a jejich kvalifikacích.

Počet zaměstnanců připojujeme níže. Ve věci kvalifikace 6 % zaměstnanců má vysokoškolské vzdělání, 93 % středoškolské vzdělání a 1 % zaměstnanců má základní vzdělání.

Počet zaměstnanců:

Rok	zaměstnanci		
	Počet zaměstnanců ÚP v poradenství a zprostředkování	Celk. počet zaměstnanců ÚP	Podíl zaměstnanců v porad. a zprostřed. na celk. počtu zam.
2006	2468	8102	0,304616144
2007	2516	8308	0,302840636
2008	2415	8017	0,301234876
2009	2590	8310	0,311672684
2010	2584	8161	0,316627864

Článek 1, odst. 3

" S cílem zajistit účinný výkon práva na práci se smluvní strany zavazují: zřídit a udržovat bezplatné služby zaměstnanosti pro všechny pracovníky;"

V období 2007 – 2010 nedošlo ke změnám v oblasti veřejných služeb zaměstnanosti.

Co se týče agentur práce, Ve sledovaném období bylo uděleno celkem 1512 povolení ke zprostředkování zaměstnání soukromým agenturám práce. Zájem o poskytování tohoto specifického druhu personálních služeb roste. Samozřejmě se zvyšuje i podíl agentur práce na zprostředkování zaměstnání, zejména pokud jde o krátkodobá zaměstnání, dočasnou pracovní výpomoc, tzn. zaměstnání na dobu určitou.

Tabulku vývoje počtu agentur práce v letech 2007 až 2010:

rok	počet agentur práce s platným povolením
2007	1811
2008	2228
2009	2202
2010	1709

Pozn. Poskytnutá data jsou uváděna vždy ke dni 31. 12. daného roku.

Vzhledem k problémům, které byly hlášeny v oblasti agenturního zaměstnávání cizinců (zejm. v r. 2008, kdy raketově rostl počet přicházejících cizinců ze třetích zemí a také zprostředkovatelských agentur), především zvyšujícímu se počtu zpráv o kriminálních praktikách těchto agentur stát přistoupil k několika **opatřením, kterými více reguloval oblast agenturního zaměstnávání a zpřísnil postihy za některá pochybení.**

Udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je nově podmíněno souhlasem Ministerstva vnitra s vydáním takového povolení.

Zákonem č. 382/2008 Sb., bylo umožněno, aby Ministerstvo práce a sociálních věcí odňalo povolení ke zprostředkování zaměstnání při opakovaném porušení oznamovací povinnosti podle § 59 zákona o zaměstnanosti (statistické informace o počtech volných míst a umístěných či dočasně přidělených osobách. V případě, že jde o první porušení této povinnosti, lze udělit pokutu do výše 500 000 Kč) nebo povinnosti práce vůči dočasně přiděleným pracovníkům, jež jsou agenturám uloženy §§ 308 a 309 zákoníku práce. Tato ustanovení upravují povinnost agentury práce uzavřít s uživatelem dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, a stanoví obligatorní obsah této dohody. Stanoví dále povinnost agentury práce sjednat tuto formu zaměstnávání (dočasné přidělení zaměstnance k uživateli) v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti. Přidělení zaměstnance agentury práce k dočasnému výkonu práce u uživatele může být provedeno jen na základě písemného pokynu, který musí obsahovat skutečnosti stanovené zákonem.

Zákonem č. 382/2008 Sb., byl rovněž **zpřísněn postih za umožnění výkonu nelegální práce ze dvou na až pět milionů korun.**

Zákoník práce rovněž upravuje společnou **odpovědnost agentury práce a uživatele za to, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebudou horší než pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele**, což je nejen v zájmu ochrany dočasně přidělených zaměstnanců, ale i v zájmu ochrany stálých zaměstnanců uživatele, aby nedocházelo k jejich nahrazování hůře placenými a nedostatečně chráněnými pracovními silami.

Bylo také přijato nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o **stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat**, které nabylo účinnosti 27. 3. 2009. Agentura práce tak nemůže pro cizince zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou, a prací, které nejsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení.

Informace o kontrolách provedených úřady práce:

Za období leden – listopad 2008 bylo u agentur práce provedeno 498 kontrol a uloženo 110 pokut v celkové výši 5 886 400,- Kč.

Za rok 2009 bylo provedeno 674 kontrol a uloženo 153 pokut v celkové výši 22 330 881,- Kč.

Za období leden – srpen 2010 bylo u agentur práce provedeno 358 kontrol a uloženo 156 pokut v celkové výši 6 085 500,- Kč.

Pokuty byly ukládány převážně za správní delikt výkon nelegální práce.

Ke dni 1. prosince 2008 bylo v České republice **19 341** cizinců s platným pracovním povolením, jejichž zaměstnavatelem byla agentura práce; ke konci roku 2009 to již bylo pouze **3 196** cizinců, přičemž obecný trend směřuje k dalšímu snižování počtu cizinců zaměstnávaných prostřednictvím agentur práce. Koncem roku 2010 tento počet dále klesl na **cca 2,5 tisíce osob. Příslušná statistika nesleduje zastoupení mužů a žen.**

**ČLÁNEK 15: PRÁVO TĚLESNĚ NEBO DUŠEVNĚ POSTIŽENÝCH OSOB NA ODBORNOU PŘÍPRAVU
K VÝKONU POVOLÁNÍ, REHABILITACI A NA PROFESNÍ A SOCIÁLNÍ READAPTACI**

Článek 15, odst. 2

"S cílem zajistit účinný výkon práva tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání a na profesní a sociální readaptaci se smluvní strany zavazují: přijmout vhodná opatření k umístění zdravotně postižených osob do zaměstnání, zejména pomoci specializovaných zprostředkovatelen práce, zařízení pro chráněná zaměstnání a vhodnými způsoby stimulace zaměstnavatelů k přijetí zdravotně postižených osob do zaměstnání."

Právní rámec:

Ke dni 28. září 2009 ČR rovněž ratifikovala Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením, v platnost pak pro ČR vstoupila 28. října 2009.

Dne 1. ledna 2007 vstoupil v účinnost zákon o sociálních službách (č. 108/2006)

Zákonem došlo k zásadnímu a jednoznačnému rozšíření kompetencí a práv uživatelů sociálních služeb, pro které byla konstruována nová sociální dávka - příspěvek na péči.

V důsledku výrazné změny legislativy došlo k řadě úprav, které se přímo dotýkají transformace a deinstitucionalizace sociální péče. Jedná se zejména o zavedení těchto základních principů:

- a) každému člověku je garantováno bezplatné sociální poradenství;
- b) rozsah a forma pomoci a podpory poskytnuté prostřednictvím sociálních služeb musí zachovávat lidskou důstojnost osob;
- c) pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb osob, musí působit na osoby aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je k takovým činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a posilovat jejich sociální začleňování;
- d) sociální služby musí být poskytovány v zájmu osob a v náležitě kvalitě takovými způsoby, aby bylo vždy důsledně zajištěno dodržování lidských práv a základních svobod těchto osob.

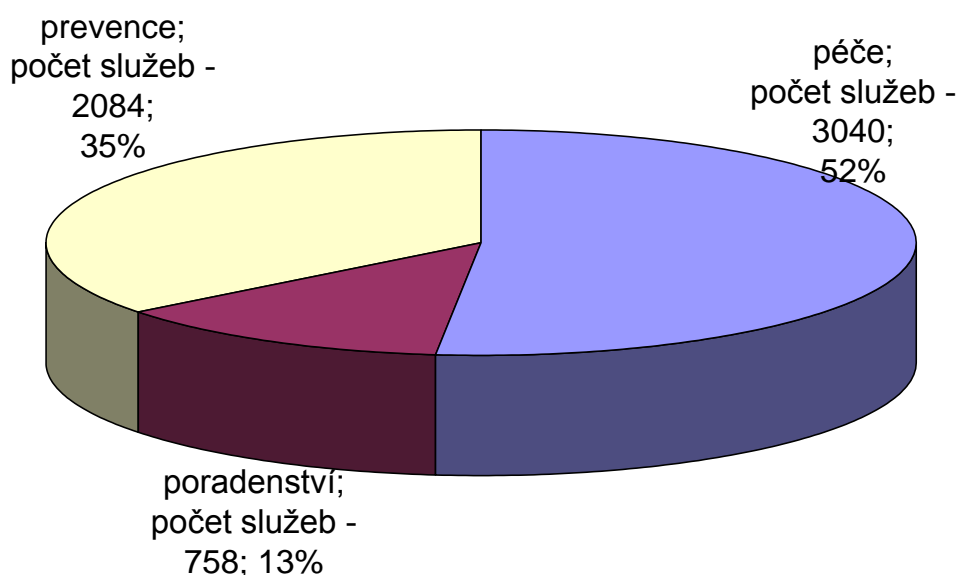
Zároveň nově nastavený systém sociálních služeb:

- a) přináší takové mechanismy, které by měly sociálním službám umožnit pružně reagovat na potřeby uživatelů či zájemců o služby;
- b) nabízí velmi pestrá nabídku jednotlivých druhů sociálních služeb, ze které si člověk může svobodně vybírat podle svého uvážení, finančních možností či dalších individuálních preferencí;
- c) vytváří prostor pro spoluúčast lidí na procesech rozhodování o rozsahu, druzích a dostupnosti sociálních služeb v jejich obci či kraji;
- d) lidem, kteří jsou z důvodu věku nebo zdravotního stavu závislí na pomoci jiné osoby, je poskytována sociální dávka – příspěvek na péči;
- e) garantuje, že poskytované služby budou pro uživatele bezpečné, profesionální a přizpůsobené jejich individuálním potřebám.

Sociální služby jsou členěny do tří základních oblastí:

- **Sociální poradenství**, které je obvykle specializované pro určitou cílovou skupinu či situaci, přičemž základní poradenství je nedílnou složkou všech poskytovaných sociálních služeb.
- **Služby sociální péče** zahrnují služby, jejichž hlavním cílem je zabezpečovat lidem základní životní potřeby, které nemohou být zajištěny bez péče a pomoci jiné osoby. Zároveň mají umožnit lidem v nejvyšší možné míře zapojení do běžného života společnosti a v případech, kdy toto není možné s ohledem na jejich fyzický a psychický stav, zajistit důstojné prostředí a zacházení.
- **Služby sociální prevence** sloužící zejména k předcházení sociálnímu vyloučení osob, které jsou ohroženy sociálně negativními jevy.
-

Graf - počet sociálních služeb dle jednotlivých skupin vedených v registru poskytovatelů služeb



Zdroj: Vybrané statistické údaje o financování sociálních služeb a příspěvku na péči, MPSV, 2010

Důležitým principem systému sociálních služeb je možnost kombinace různých druhů služeb a také kombinace služeb s pomocí a podporou ze strany rodiny či jiných blízkých osob.

Osobám, které jsou z důvodu věku nebo zdravotního stavu závislé na pomoci jiné osoby, je poskytován **příspěvek na péči**, který je určen k posílení kompetencí osob závislých na pomoci jiné osoby a pečujícího prostředí tak, aby každý individuálně mohl zvolit pro něj nejúčelnější způsob zajištění potřeb. Tato dávka je poskytována za účelem zajištění potřebné pomoci ať již neformálně (např. členem rodiny) či formálně (např. registrovaným poskytovatelem sociálních služeb). Příspěvek na péči je poskytován ve čtyřech stupních dle míry závislosti osoby na pomoci jiné fyzické osoby, která je zjišťována na základě lékařského posudku a sociálního šetření. Dle určení stupně závislosti je zároveň rozlišena výše finanční podpory. Tato je dále diferencována u osob mladších 18 let a osob starších 18 let.

Výše příspěvku na péči pro osoby starší 18 let v období 2007 – 10 činila:

- 2 000 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost);
- 4 000 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost);
- 8 000 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost);
- 11 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost).

U osob mladších 18 let se částka v každém stupni zvyšuje o 1 000 Kč.

Aktuálně je měsíčně vypláceno cca 252 tisíc těchto dávek, přičemž objem finančních prostředků vyplacených prostřednictvím příspěvku na péči v roce 2010 činil 19 000 489 000,- Kč.

Sociální služby jsou poskytovány přibližně 700 000 klientům, tj. cca 7 % populace České republiky. Ne každé osobě se zdravotním postižením, která pobírá příspěvek na péči, je poskytována sociální služba. Součástí systému pomoci a podpory je totiž zajištění péče a pomoci neformálními způsoby, tj. především z prostředí rodiny a dalších blízkých osob. Zároveň se předpokládá využití veřejných zdrojů, tedy sociálních služeb.

Síť sociálních služeb není na území České republiky zcela rovnoměrná. Služby jsou lépe dostupné v městských aglomeracích. Systém zajištění sítě služeb odpovídající potřebám obyvatel je založen na plánování sociálních služeb, které vychází z hodnocení potřeb obyvatel, kapacitních možností poskytovatelů a cílů veřejné správy. Plánování sociálních služeb je povinností krajských samospráv.

Sociální služby jsou financovány vícezdrojově. Celkové náklady systému sociálních služeb činily v roce 2009 cca 26 mld. Kč, tj. přibližně 0,72 % HDP. Na celkových nákladech se podílejí uživatelé služeb svými úhradami 35 %, územní samosprávy 25 %, státní rozpočet 30 % a fondy veřejného zdravotního pojištění 3 % (obvykle při souběhu zdravotní a sociální péče v domovech pro seniory, domovech osoby se zdravotním postižením a domovech se zvláštním režimem).

Podíl jednotlivých zdrojů financování se liší dle skupiny sociální služby, přičemž státní dotace je zásadním zdrojem financování především u služeb sociálního poradenství, v nichž představuje téměř více než 56 % podíl všech zdrojů financování. U služeb sociální péče jsou nejpodstatnějším finančním zdrojem úhrady od uživatelů služeb.

Zdroje financování sociálních služeb v rozdělení dle skupin sociálních služeb

Zdroje financování	celkový součet v Kč	celkem v %	služby sociální péče	služby sociální prevence	služby sociálního poradenství
Dotace MPSV 2010	6 657 714 000	29,27%	27,50%	43,49%	56,03%
Příspěvky od úřadů práce	78 026 989	0,34%	0,25%	1,26%	1,11%
Dotace od obcí	589 966 448	2,59%	1,90%	9,37%	8,86%
Příspěvek zřizovatele - obce	1 647 673 022	7,24%	7,77%	1,70%	3,95%
Příspěvek zřizovatele - kraje	1 019 892 383	4,48%	4,71%	1,47%	5,51%
Úhrady od uživatelů	10 192 162 329	44,81%	49,13%	4,27%	0,67%
Fondy zdravotních pojišťoven	1 023 975 222	4,50%	4,95%	0,26%	0,14%
Resorty státní správy celkem	156 635 999	0,69%	0,06%	7,35%	4,41%
Dotace od krajů	407 849 291	1,79%	0,93%	10,53%	8,31%
Strukturální fondy	112 772 843	0,50%	0,09%	4,73%	2,82%
Jiné zdroje	860 652 008	3,78%	2,71%	15,57%	8,18%
Celkem	22 747 320 534	100%	100%	100%	100%

Zdroj: Vybrané statistické údaje o financování sociálních služeb a příspěvku na péči, MPSV, 2010

Podporu jednotlivých sociálních služeb uvádí následující tabulka:

Druh sociální služby	Výše poskytnuté dotace 2011
azylové domy	1 171 000
centra denních služeb	41 813 000
denní stacionáře	202 452 000
domovy pro osoby se zdravotním postižením	1 289 884 000
domovy pro seniory	7 743 000
domovy se zvláštním režimem	67 778 000
chráněné bydlení	130 627 000
krizová pomoc	300 000
odborné sociální poradenství	52 936 000
odlehčovací služby	44 998 000
osobní asistence	108 729 000
pečovatelská služba	10 145 000
podpora samostatného bydlení	1 679 000
průvodcovské a předčitatelské služby	4 685 000
raná péče	17 829 000
sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi	1 154 000
sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením	38 083 000
sociálně terapeutické dílny	12 170 000
sociální rehabilitace	37 762 000
sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních ústavní péče	11 690 000
terénní programy	227 000
tísňová péče	284 000
tlumočnické služby	12 569 000
týdenní stacionáře	71 242 000
Celkem	2 167 950 000

V současné době je realizován v úzké spolupráci s kraji a vybranými poskytovateli sociálních služeb Proces transformace a deinstitucionalizace sociálních služeb.

Transformační proces je v letech 2009 – 2013 podporován zejména prostřednictvím individuálního projektu Ministerstva práce a sociálních věcí „Podpora transformace sociálních služeb“ hrazeného z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím prioritní osy 4.3 Sociální integrace a rovné příležitosti Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Na tento projekt je alokováno celkem 136 250 000,- Kč.

Všeobecným cílem projektu je na základě podrobných analýz a zmapování současné situace v oblasti služeb sociální péče zajistit komplexní systém podpory transformace těchto služeb, vypracovat rozvojové plány vycházející z problematiky transformačního procesu, zvýšit informovanost o procesu transformace institucionální péče pro osoby se zdravotním postižením, vytvořit systém vertikální a horizontální spolupráce mezi všemi dotčenými subjekty procesu transformace institucionální péče, podpořit proces zkvalitňování životních

podmínek uživatelů stávajících pobytových zařízení sociální péče a podpořit naplňování lidských práv uživatelů pobytových sociálních služeb a jejich práva na plnohodnotný život srovnatelný s vrstevníky žijícími v přirozeném prostředí.

Výstupy projektu směřují do pilotního zahájení procesu transformace ve vybraných nejvíce rizikových zařízeních ve všech krajích (mimo hl. m. Prahu), a to s podmínkou spolupráce se všemi zainteresovanými subjekty a plnění zásad transparentního procesu transformace.

Pro účastníky projektu z vybraných zařízení a krajů probíhají vzdělávací programy pro management zařízení a pracovníky krajů, sociální pracovníky a pro pracovníky v přímé péči. Tyto programy jsou zaměřeny zejména na řízení změn v organizaci, posuzování uživatelů a zvládnutí metod péče podle individuálních potřeb uživatelů.

Poskytovatelům je již nyní zajišťována průběžná odborná metodická podpora a vytvářen systém výměny osvědčené praxe. Zároveň jim bude prostřednictvím veřejné zakázky zajištěna supervize.

Metodiky vytvořené v rámci projektu, stejně jako moduly vzdělávacích programů a vybrané semináře, budou k dispozici všem poskytovatelům a zřizovatelům sociálních služeb v České republice.

Sociální rehabilitace

Zákon o sociálních službách, ve kterém je **sociální rehabilitace** upravena jako jeden z druhů sociálních služeb, stanovuje základní činnosti, které je poskytovatel sociální rehabilitace povinen zajistit a jejichž obsah je v podobě úkonů uveden v prováděcím předpise. Mezi základní činnosti sociální rehabilitace patří:

- nácvik dovedností pro zvládnutí péče o vlastní osobu,
- nácvik soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začleňování,
- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,
- výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti,
- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí,
- základní sociální poradenství,
- v centrech sociálně rehabilitačních služeb je navíc poskytováno ubytování, strava a osobní hygiena.

Sociální rehabilitace je hrazena především z **dotací Ministerstva práce a sociálních věcí a krajů poskytovaných nestátním subjektům**. Dotace za rok 2010 činily 123 445 600,- Kč. Poskytování základních činností sociální rehabilitace je pro uživatele **bezplatné**. Ze strany uživatele služby jsou hrazeny pouze náklady spojené s pobytem, tj. náklady na ubytování, stravu a pomoc při osobní hygieně.

V posledních deseti letech došlo v České republice k výraznému rozvoji sociální rehabilitace. Přispěly k tomu zejména nestátní neziskové organizace, a to především občanská sdružení osob se zdravotním postižením, některá zdravotnická zařízení (odborné léčebné ústavy), nadace aj., které začaly provozovat střediska, kde mají osoby se zdravotním postižením možnost naučit se základním dovednostem v oblasti sebeobsluhy, soběstačnosti, nácviku orientace apod.

Ke dni 1. července 2011 byl celkový **počet registrovaných poskytovatelů sociální rehabilitace** 361 s kapacitou cca 30 000 míst, a to ve všech formách poskytování, tj. jak terénní, pobytové, tak ambulantní.

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je opatřením aktivní politiky zaměstnanosti (a je tedy zakotvena v zákoně o zaměstnanosti) k vyrovnání příležitostí osob se zdravotním postižením na trhu práce a představuje součást komplexu činností a opatření vedoucích k jejich plné integraci. **Pro vstup osoby se zdravotním postižením do procesu pracovní rehabilitace je uplatňován princip dobrovolnosti.**

Pracovní rehabilitaci úřad práce poskytuje osobě se zdravotním postižením na základě podané žádosti. Pro zabezpečení pracovní rehabilitace není rozhodující, zda je žadatel o pracovní rehabilitaci veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Každé osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží po dobu přípravy k práci a konání specializovaných rekvalifikačních kurzů na základě rozhodnutí úřadu práce **podpora při rekvalifikaci.**

Se žadatelem, který podal žádost o pracovní rehabilitaci, je sestaven **Individuální plán pracovní rehabilitace**, který je ve své podstatě harmonogramem naplňování dohodnutého postupu vedoucího k budoucímu pracovnímu uplatnění. Úřad práce má ustaveny **odborné pracovní skupiny** v souladu s ustanovením § 7 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Odborná pracovní skupina na základě doloženého zdravotního stavu zájemce, zachovaných schopností pracovat, doporučení z ergodiagnostického vyšetření apod., posoudí a navrhne vhodné formy pracovní rehabilitace v předloženém návrhu individuálního plánu pracovní rehabilitace, který zpracovává odpovědný pracovník – poradce pro pracovní rehabilitaci. Složení odborné pracovní skupiny odráží širší škálu odborných profesí. Členy odborné pracovní skupiny jsou tak např. lékaři, zástupci sociálních agentur, zástupci neziskových organizací zabývajících se problematikou osob se zdravotním postižením a zástupci zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením.

Formy pracovní rehabilitace v návrhu individuálního plánu, který odborná skupina doporučí ke schválení, je úřad práce povinen plně uhradit, a to z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti nebo z prostředků určených na financování projektů příslušných opatření Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. **Náklady úřadů práce na poskytování pracovní rehabilitace** osobám se zdravotním postižením činily v roce 2010 3 594 000 Kč.

Na podporu vstupu nebo návratu osob se zdravotním postižením do zaměstnání jsou realizovány **jednotlivé formy pracovní rehabilitace:**

- poradenská činnost (bilanční diagnostika, pracovní diagnostika, ergodiagnostika, poradenství pro volbu povolání, poradenství pro volbu a změnu zaměstnání, poradenství pro volbu rekvalifikace, poradenství pro volbu přípravy k práci, poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti),
- příprava na budoucí povolání (nástup na soustavnou přípravu na povolání – návrat do školského systému),
- příprava k práci (příprava osoby se zdravotním postižením k práci na pracovištích zaměstnavatele, příprava k práci prováděná v chráněných pracovních dílnách a na

- chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby nebo ve vzdělávacích zařízeních),
- specializované rekvalifikační kurzy (profesní rekvalifikace, rozšíření kvalifikace, příprava k podnikání),
 - zprostředkování zaměstnání (poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání, poradenství k jiné výdělečné činnosti, agenturní zprostředkování zaměstnání),
 - udržení a změna zaměstnání, změna povolání (aktivizační a motivační programy),
 - vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání (asistované zaměstnání, příspěvek zaměstnavateli na vytvoření chráněného pracoviště pro osobu se zdravotním postižením),
 - vytváření vhodných podmínek pro výkon jiné výdělečné činnosti (příspěvek osobě se zdravotním postižením na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti).

Programy, projekty

V roce 2010 Ministerstvem průmyslu a obchodu ve spolupráci s Asociací zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR a Vládním výborem pro zdravotně postižené občany vypracována „**Pravidla pro oceňování podnikatelských aktivit osob se zdravotním postižením a subjektů s významným přínosem pro pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením**“, na jejichž základě byla opakovaně vyhlášena veřejná soutěž a oceněny vítězné subjekty.

V rámci **školení** jsou poskytovány poradenské služby žákům se zdravotním postižením, kde je i kariérové poradenství zaměřené na orientaci na trhu práce a možnosti dalšího vzdělávání a uplatnění na trhu práce, případně chráněných pracovištích.

V oblasti zaměstnanosti jsou realizovány také projekty ESF - Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost zaměřené na osoby se zdravotním postižením.

V rámci oblastí podpory 1.2, 2.1 a 3.3 Operačního programu, které jsou implementovány v oblasti zaměstnanosti, je kladen důraz i na skupinu osob se zdravotním postižením. Tato skupina osob je buď přímo cílovou skupinou, nebo je podskupinou cílové skupiny s důrazem na zvýšenou péči této cílové skupině při zprostředkování zaměstnání apod. Je možné konstatovat, že zejména v oblasti podpory 3.3 se jedná o nejčastější cílovou skupinu, na níž jsou aktivity projektů zaměřeny.

Mezi hlavní aktivity obsažené v těchto projektech patří motivační kurzy, pracovní diagnostika, odborné vzdělávání, rekvalifikační kurzy, pracovní místa na zkoušku, zprostředkování zaměstnání a nově vytvořená pracovní místa. Častou aktivitou je i poskytování poradenství a dalších příbuzných služeb, jejichž cílem je usnadnit vstup osob se zdravotním postižením na trh práce. Jedná se o projekty, které jsou předkládány zejména nestátními neziskovými organizacemi.

Realizovány jsou projekty jak regionální povahy realizované na území jednoho kraje, tak i nadregionální zaměřené na více krajů, popř. na celé území České republiky.

Dále jsou osoby se zdravotním postižením cílovou skupinou globálního grantu na podporu sociální ekonomiky. Tato výzva podporuje podnikatelské aktivity, které mají podstatnou část své činnosti zaměřenou na podporu vybraných cílových skupin, a to nejen formou jejich zaměstnání, ale i dalšího zapojení v rámci podniku i mimo něj. Jde o oblast intervence 3.1

Služby v oblasti sociální integrace aktivita c) investiční podpora poskytovatelům sociálních služeb, zaměstnavatelům a dalším subjektům při prosazování a realizaci **nástrojů sociální ekonomiky**.

Cílem aktivity 3.1 c) je zajištění investiční pomoci pro podporu a rozvoj nástrojů sociální ekonomiky. Jedná se o podporu inovativních podnikatelských aktivit, které umožní sociálně vyloučeným osobám a osobám ohroženým sociálním vyloučením vstup na trh práce a do podnikatelského prostředí. Osoby se zdravotním postižením jsou jednou z cílových skupin této aktivity. Jedná se o iniciační, pilotní podporu nástrojů sociální ekonomiky a nastavení vhodného modelu podpory sociálního podnikání v České republice. Pro úspěšné nastartování tohoto modelu je nezbytné zabezpečit počáteční vybavení nových sociálních podniků potřebným zařízením, stroji, atd. a zároveň zajistit časově omezenou úhradu mezd a dalších provozních nákladů. To umožňuje provázanost této aktivity s podporou v rámci oblasti intervence 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. U projektů aktivity 3.1c je 10 % způsobilých výdajů jednotlivých projektů hrazeno ze soukromých zdrojů příjemce, zbývající část finančních prostředků je hrazena z 85 % z ERDF a 15 % ze státního rozpočtu. Celková alokovaná částka pro aktivitu 3.1c) pro programovací období 2007- 2013 je 11 mil. EUR.

V letech 2005 až 2008 byl realizován **projekt „Rehabilitace-Aktivace-Práce“**, podpořený Evropským sociálním fondem v programu EQUAL a státním rozpočtem České republiky. Cílem projektu bylo vytvořit použitelný model integrovaného systému práce s osobami se zdravotním postižením. V rámci projektu bylo vytvořeno celkem pět pracovních modulů. Výsledky analýzy Modulu I projektu „Rehabilitace-Aktivace-Práce“ v minulosti potvrdily, že se dosud nepodařilo v plné míře implementovat v oblasti pracovní rehabilitace všechny klíčové nástroje a mechanismy do praxe. Dosavadní systém je nevyvážený z hlediska nabídky a poptávky po službách v oblasti pracovní rehabilitace, existují rozdíly mezi strukturou nabízených služeb a potřebami ze strany osob se zdravotním postižením, a to s výraznými regionálními disproporcemi. Problematika není na úrovni místních systémů pracovní rehabilitace řešena koordinovaně a chybí standardizace celého procesu včetně poskytovaných služeb a realizovaných postupů.

Pro úplné pokrytí dostupných standardizovaných služeb byl předložen k realizaci systémový projekt „Regionální síť spolupráce v pracovní rehabilitaci“ (zkráceně PREGNET). Účelem projektu PREGNET je vytvoření systému regionálních sítí spolupráce v oblasti pracovní rehabilitace a vytvoření odpovídajících podmínek pro jejich rozvoj. Cílem projektu PREGNET je zásadním způsobem změnit systém posuzování zdravotního stavu osob se zdravotním postižením lékařskou posudkovou službou a Úřadem práce a podpořit rozvoj pracovní rehabilitace, která je komplexním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti při návratu osob se zdravotním postižením na trh práce.

Vybrané statistické údaje

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

V roce 2010 byl povinný podíl plněn celkem na 6,65 %, z toho:

- 3,71 % zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- 2,53 % odebíráním výrobků a služeb od zaměstnavatelů specializujících se na zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- 0,41 % odvodem do státního rozpočtu.

Statistika nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP)

STAV K 31. 12.	2007	2008	2009	2010
Uchazeči o zaměstnání	354 878	352 250	539 136	561 551
z toho OZP	65 216	61 136	67 738	69 499
podíl OZP	18,4	17,4	12,6	12,4
Míra registr. nezaměstnanosti	6	6	9,2	9,6
Specifická míra nezaměstnanosti OZP	37,1	33,9	38,5	37,3
Volná pracovní místa pro OZP	4568	3290	1771	1934
Počet OZP/1 volné pracovní místo	14,3	18,6	38,2	35,9

Výbor ve svých Závěrech k předchozí zprávě k článku 15 odst. žádal odpověď na následující otázky:

Výbor žádá, aby následující zpráva objasnila, zda se pojem “zdravotní stav”, uvedený v § 4 zákona o zaměstnanosti, vztahuje i na zdravotní postižení. Výbor žádá, aby příští zpráva objasnila, zda jsou v tomto ohledu brány v úvahu i jiné než zdravotní factory.

Ano, pojem zahrnuje nejen zdravotní postižení, ale i zdravotní stav obecně. Například v průzkumu, který byl již zmíněn, ombudsman prohlásil, že pokud nabídka práce požaduje výborný nebo dobrý zdravotní stav, a takovýto požadavek není pro výkon dané práce nezbytný, jedná se o diskriminaci na základě zdravotního stavu.

Výbor žádá, aby následující zpráva informovala o tom, zda Antidiskriminační zákon obsahuje definici výrazu “zdravotně postižený” a zda tato definice zahrnuje nejen zdravotní stav, ale i psychologické, pedagogické a jiné sociálně-ekonomické faktory, v souladu s definicí schválenou Mezinárodní klasifikací funkčních schopností, zdravotního postižení a zdraví Světové zdravotnické organizace – ICF 2001.

Definice pojmu „zdravotní postižení“

Antidiskriminační zákon v § 5 odst. 6 stanoví:

„Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok“.

Tato definice odráží přístup zvolený v případě Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením i Mezinárodní klasifikace funkčních schopností a zdraví a důsledně vychází ze sociálního modelu zdravotního postižení.

Způsob posuzování stupně postižení pro účely sociálních služeb je upraven v zákoně č.108/2006 Sb., o sociálních službách (zákon o sociálních službách), který nabyt účinnosti dnem 1. ledna 2007 a ve vyhlášce č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení

zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, která nabyla účinnosti dnem 1. ledna 2007.

Pro účely **zákona o sociálních službách** se posuzuje stupeň závislosti.

Stupeň závislosti vyjadřuje ve čtyřech stupních I-IV (I lehká, II středně těžká, III těžká, IV úplná závislost) rozsah pomoci nebo dohledu druhé osoby při úkonech péče o vlastní osobu nebo úkonech soběstačnosti, a to podle počtu nezvládaných úkonů-tj. úkonů, při nichž osoba potřebuje pomoc nebo dohled druhé osoby.

Počet potřebných úkonů, při nichž fyzická osoba potřebuje pomoc nebo dohled druhé osoby, potřebný k uznání některého stupně závislosti se liší pro osoby do 18 let věku (kdy postačuje podstatně menší rozsah pomoci nebo dohledu) a pro osoby nad 18 let věku.

Přitom se hodnotí:

- zdravotní stav a rozsah funkčních schopností fyzické osoby,
- schopnost samostatného života v přirozeném sociálním prostředí,
- potřeba pomoci nebo dohledu druhé osoby,
- schopnost zvládat 18 úkonů péče o vlastní osobu (např. stravování, hygiena, WC, oblékání, stravování, stání, sezení, chůze, přenášení předmětů, orientace, léčebný režim, ošetřování aj.),
- schopnost zvládat 18 úkonů soběstačnosti (komunikace, nakládání s penězi, péče o domácnost, vaření, obsluha běžných domácích spotřebičů, péče o prádlo, zapojení do sociálních aktivit, plánování života aj.).

Způsob posuzování stupně postižení pro systém invalidních důchodů je upraven v zákoně č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1996 a zejména ve vyhlášce č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity), která nabyla účinnosti dnem 1. ledna 2010.

V důchodovém pojištění se posuzuje invalidita jako zákonem stanovený pokles pracovní schopnosti (nejméně o 35 %-invalidita prvního stupně, nejméně o 50 % invalidita druhého stupně, nejméně o 70 %-invalidita třetího stupně).

Přitom se hodnotí:

- zdravotní stav a rozsah funkčních schopností pojištěnce,
- rozsah a stav pracovní schopnosti pojištěnce,
- kvalifikace – vzdělání, znalosti, zkušenosti, předchozí výdělečné činnosti stabilizace stavu,
- adaptace na zdravotní postižení,
- schopnost rekvalifikace,
- schopnost využití zachované pracovní schopnosti, popř. schopnost práce za zcela mimořádných podmínek.

Pokud jde o oblast pracovněprávních vztahů, **zákoník práce pojem „postižení“, resp. ani „zdravotní postižení“ nedefinuje.** Zákoník práce otázku vlivu zdravotního stavu zaměstnance pojímá z hlediska jeho schopnosti konat práci, kterou má zaměstnanec sjednanou jako druh práce v pracovní smlouvě.

Podle ustanovení § 67 **zákonu o zaměstnanosti** jsou osobami se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni,
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými. Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu (tj. stavu, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění).

Pro účely školského zákona (zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání) je zdravotním postižením mentální, tělesné, zrakové nebo sluchové postižení, vady řeči, souběžné postižení více vadami, autismus a vývojové poruchy učení nebo chování (§ 16 odst. 2). Zdravotním znevýhodněním je pak zdravotní oslabení, dlouhodobá nemoc nebo lehčí zdravotní poruchy vedoucí k poruchám učení a chování, které vyžadují zohlednění při vzdělávání (§ 16 odst. 3).

Výbor žádá, aby další zpráva upřesnila, zda povinnost uzpůsobení pracovních podmínek (vhodné místo) a přiznání účinných právních prostředků nápravy neoprávněně diskriminovaným, byly obsaženy v konečném návrhu antidiskriminačního zákona a zda byly přijaty.

Antidiskriminační zákon i zákon o zaměstnanosti stanoví, že nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je brána v úvahu především míra užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace daného opatření, finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat, dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením. Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.

Zákoník práce obecně stanoví povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a vytvářet podmínky pro jejich zaměstnání. V § 48 odst. 5 je stanovena povinnost zaměstnavatele oznámit ukončení pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením příslušnému úřadu práce a podle ustanovení § 103 odst. 5 je zaměstnavatel povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technická a organizační opatření, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst a dílen, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

Výbor se odvolává na své předchozí závěry (Závěry XVII-2 and XVIII-2) a žádá popis opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Součástí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou také nástroje specializované na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP), tj. **chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa**. Jedná se o příspěvky na zřízení nových pracovních míst pro OZP¹ a o příspěvky na úhradu provozních nákladů zaměstnavatelů OZP². Zaměstnavatel, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. V případě APZ se jedná o **nenárokové příspěvky**, které jsou poskytovány úřady práce na základě posouzení konkrétní situace, tj. u CHPD a CHPM je posuzována celková ekonomická situace žadatele, podnikatelský záměr žadatele, zda žadatel čerpá další příspěvky či dotace, předpokládaný počet zaměstnávaných OZP apod.

Úřady práce na základě těchto skutečností rozhodují o poskytnutí či neposkytnutí příspěvků. **Nelze říci, že by se tyto nástroje pro OZP zaměřovaly více na ženy či na muže.** Z výběrového šetření pracovních sil za rok 2009 prováděného Českým statistickým úřadem (za rok 2010 nejsou dosud data zpracována) nicméně vyplývá, že bylo zaměstnáno 62 900 zdravotně postižených mužů a 46 200 zdravotně postižených žen.

Dále úřady práce poskytují **příspěvek na mzdové náklady zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců**. Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše **však 8 000 Kč**.

Kromě výše uvedených nástrojů má každý zaměstnavatel, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením (z celkového počtu svých zaměstnanců), nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tento příspěvek je poskytován měsíčně na refundaci vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. Ve čtvrtém čtvrtletí roku 2010 byl příspěvek poskytnut na 38 320 osob a 1 988 zaměstnavatelům.

Tyto příspěvky jsou poskytovány bez ohledu na formu práce (práce na pracovišti, teleworking, práce z domova apod.) a tím dochází k podpoře inovativních forem zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Výše uvedené nástroje mají charakter začleňování osob se zdravotním postižením na „chráněný trh práce“ (jsou zaměstnány u zaměstnavatelů specializujících se na tuto skupinu osob anebo se jedná o vytváření pracovních míst, která je nutno po určitou dobu obsazovat osobami se zdravotním postižením).

¹ Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

² Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo vychází z ekonomické situace subjektu a z jeho reálných provozních nákladů

Existují však i nástroje, které pomáhají v začleňování osob se zdravotním postižením na "volný trh práce". Jedná se opět o finanční příspěvky poskytované zaměstnavatelům na zřízení pracovních míst a o příspěvky na refundaci mzdových nákladů.

Dalším nástrojem je povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V roce 2010 byla tato povinnost plněna z 56 % přímým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

V neposlední řadě jsou k zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce zaměstnavatelé motivováni prostřednictvím slev na dani z příjmů. Každému zaměstnavateli, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením, se sníží daň o 18 000,- Kč za každého zaměstnance, který je touto osobou (uznán invalidním v I. nebo II. stupni) a o 60 000,- Kč, jedná-li se o zaměstnance s těžším zdravotním postižením (uznán invalidním ve III. stupni).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti kladou důraz na podporu zaměstnávání osob s těžším zdravotním postižením. V případě zaměstnání osoby s těžším zdravotním postižením je zaměstnavateli poskytnut vyšší příspěvek na vytváření chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen. Nástroje „příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ a „povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ navazují na průměrný přepočtený počet osob se zdravotním postižením a na zjištění 50% podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Pro tyto účely se každá osoba s těžším zdravotním postižením započítává 3 x.

Finanční plnění byla v uplynulém období zajišťována z finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti i z dalších zdrojů, a to z prostředků určených na financování projektů příslušných opatření Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Celkové náklady na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením byly v roce 2010 ve výši 323 661 000,- Kč (příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa, chráněné pracovní dílny, příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst, pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením). Příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením byly vyplaceny v celkové výši 2 712 304 000,- Kč. Náklady Úřadu práce na poskytování pracovní rehabilitace osobám se zdravotním postižením činily v roce 2009 celkem 3 129 000,- Kč a v roce 2010 3 594 000,- Kč.

Osoby se zdravotním postižením mají přístup k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti oproti ostatním občanům ulehčen. K podpoře v rámci chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen není nutné, aby byla osoba se zdravotním postižením vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. K ostatním službám zaměstnanosti mají tyto osoby stejný přístup jako ostatní občané.

Pokud jde o ochranu pracovníků se zdravotním postižením před propouštěním, pracovněprávní předpisy neobsahují žádná speciální opatření vztahující se pouze na tuto skupinu.

	2007	2008	2009	2010
Počet osob se zdravotním postižením podpořených v rámci chráněných pracovních dílen (CHPD)	788	504	696	927
Počet osob se zdravotním postižením podpořených na chráněných pracovních místech (CHPM)	499	470	535	713
Počet osob se zdravotním postižením podpořených příspěvkem na provoz CHPM a CHPD	8 235	9 349	10 315	10 076

Výbor žádá, aby v další zprávě bylo popsáno provádění zákona o sociálních službách (č. 108/2006 Sb.) v praxi a celkový počet zdravotně postižených osob, které měly ze zavedených služeb užitek, a sdělení, zda tyto služby měly pozitivní dopad v oblasti lepšího přístupu k osobám se zdravotním postižením.

Viz. výše. Není možné oddělovat účinky aktivní politiky zaměstnanosti a zákona o sociálních službách, neboť se často vzájemně podporují. Sociální služby jsou poskytovány jinými subjekty než veřejné služby zaměstnanosti. Úřad práce se tak často ani nedozví, zda osoba byla nebo je příjemcem sociálních služeb.

Na integraci osob se zdravotním postižením jsou zaměřeny také dobrovolnické aktivity. Úkoly spojené s aplikací zákona o dobrovolnické službě³ plní Ministerstvo vnitra. Uvedený zákon v § 2 odst. 1 písm. a) přímo uvádí pomoc osobám se zdravotním postižením jako jednu z oblastí, kde je dobrovolnická činnost vykonávána. Zákon nastavuje standardy působení dobrovolníků pracujících bez nároků na odměnu, ve svém volném čase v pomoci a podpoře osobám se zdravotním postižením.

Dobrovolníci nabízejí pomoc při překonávání překážek v zaměstnání, umožňují osobám se zdravotním postižením zapojení do volnočasových aktivit, usnadňují přístup ke vzdělávání a přispívají k jejich aktivizaci a zvýšení soběstačnosti.

Dobrovolnická služba je realizována jak u osob se zdravotním postižením v jejich domácím prostředí, tak v rezidenčních službách. Je organizována prostřednictvím nestátních neziskových organizací, které informují osoby se zdravotním postižením o nabídce a možnostech dobrovolnictví.

Výbor znovu opakuje všechny své úvahy a otázky ohledně chráněného zaměstnání (Závěry XVIII-2), neboť předchozí zpráva neposkytla žádné z požadovaných informací.

Viz výše.

³ Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Výbor žádá, aby vláda zahrnula do zprávy údaje shromážděné na základě usnesení vlády č. 1575 ze dne 7. prosince 2005.

V roce 2007 byly publikovány výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob, které provedl Český statistický úřad. Toto šetření, první svého druhu, přineslo řadu důležitých zjištění, a to i ve vztahu k ženám se zdravotním postižením.

1. Z celkového počtu 1 015 548 osob se zdravotním postižením je **podíl žen nepatrně vyšší než mužů a dosahuje 52 %**.
2. Zhruba třetina mužů se zdravotním postižením má pouze základní vzdělání. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří muži se středním vzděláním bez maturity (30 %). **Mezi ženami mají více než dvě pětiny základní vzdělání (45 %) a jedna pětina (21 %) úplné střední vzdělání s maturitou. Vysokoškolské vzdělání má 8 % mužů a 5 % žen se zdravotním postižením.**
3. Ekonomicky aktivní jsou z pohledu pohlaví častěji muži se zdravotním postižením než ženy. **Pracovně aktivních je 60 % mužů a 40 % žen.**
4. **Nejproduktivnější věkovou skupinou osob se zdravotním postižením jsou u obou pohlaví lidé v rozmezí 45 – 59 let.** Rostoucí věk se odráží v poklesu ekonomické aktivity u osob se zdravotním postižením a nárůstu skupiny nepracujících důchodců, což odpovídá trendu celé populace ČR.

Základní identifikace osob se zdravotním postižením v porovnání s celkovou populací ČR

V rámci projektu zaměřeného na získání informací o osobách se zdravotním postižením bylo osloveno 2 330 praktických a dětských lékařů. Ochtu zúčastnit se šetření nakonec projevilo pouze 548 lékařů – respondentů, což je 23,5 % a do závěrečného zpracování bylo zařazeno 10 645 řádně vyplněných dotazníků.

Vzhledem k tomu, že celé šetření bylo provedeno na základě náhodného (pravděpodobnostního) výběru praktických a dětských lékařů a sociálních ústavů, bylo nutné provést pro přepočítání výsledků na celou populaci ČR tj. převážení sebraných dat. K výpočtu příslušných vah byly použity údaje z databáze ÚZIS o počtu registrovaných pacientů u jednotlivých lékařů a počtu lůžek v jednotlivých sociálních ústavech a také informace získané přímo od lékařů – účastníků tohoto šetření.

Základní identifikace osob se zdravotním postižením

Věková struktura zdravotně postižených osob podle pohlaví

Věková skupina	Odhad počtu postižených v populaci	Počet obyvatel k 31. 12. 2006	Podíl postižených v populaci
Muži			
0-14	27 941	760 065	3,68 %
15-29	34 271	1 114 557	3,07 %
30-44	52 984	1 182 000	4,48 %
45-59	129 465	1 085 745	11,92 %
60-74	152 443	658 010	23,17 %
75+	92 624	225 807	40,02 %
Celkem	490 452	5 026 184	9,76 %
Ženy			
0-14	18 267	719 449	2,54 %
15-29	26 350	1 061 115	2,48 %
30-44	48 347	1 130 929	4,27 %
45-59	116 278	1 109 901	10,48 %
60-74	130 831	804 576	16,26 %
75+	184 120	435 035	42,32 %
Celkem	525 096	5 261 005	9,98 %
Celkem			
0-14	46 208	1 479 514	3,12 %
15-29	60 621	2 175 672	2,79 %
30-44	101 331	2 312 929	4,38 %
45-59	245 743	2 195 646	11,19 %
60-74	283 274	1 462 586	19,37 %
75+	276 744	660 842	41,88 %
Celkem	1 015 548*	10 287 189	9,87 %

*V celku 1 015 548 je zahrnuto i 1627 osob, u kterých nebyl uveden věk.

Z celkového počtu 1 015 548 osob se zdravotním postižením je podíl žen nepatrně vyšší než mužů a dosahuje 52 %. Z hlediska věku lze říci, že ve všech věkových kategoriích až do 74 let mírně převládají muži se zdravotním postižením nad ženami. Po překročení věkové hranice 75 let, kdy je úmrtnost mužů relativně vysoká, začíná ovšem převaha žen nad muži výrazněji stoupat a s narůstajícím věkem se rychle stupňuje.

Nejvyšší dosažené vzdělání u osob se zdravotním postižením

Rovný přístup ke vzdělání je základním předpokladem zajištění sociálního začleňování a nezávislosti osob se zdravotním postižením. Vzdělávání by mělo probíhat ve všech obdobích života od předškolního věku až po postproduktivní období života. Většina vzdělávacích systémů zajišťuje pro osoby se zdravotním postižením přístup jak k hlavnímu vzdělávacímu proudu, tak ke speciálním programům, pokud je to samozřejmě vhodné.

Vzdělání zdravotně postižených osob podle věku a pohlaví (pouze postižení ve věku 15 let a více)

Věková skupina	Nejvyšší dosažené vzdělání							celkem
	bez vzdělání	základní	střední		vyšší odborné	vysokoškolské	neuveďeno	
			bez maturity	s maturitou				
Muži								
15–29	10 538	14 670	4 359	3 791	610	250	53	34 271
30–44	7 574	12 714	16 411	10 586	867	3 821	1 011	52 984
45–59	8 818	40 458	46 617	19 968	2 473	8 197	2 934	129 465
60–74	3 996	46 684	50 138	28 335	2 347	15 241	5 702	152 443
75+	1 664	32 179	22 046	19 478	1 110	9 795	6 352	92 624
Celkem	32 590	146 705	139 571	82 158	7 407	37 304	16 052	461 787
Ženy								
15–29	5 945	11 228	3 729	3 779	511	813	345	26 350
30–44	7 102	13 220	11 734	12 537	580	2 875	299	48 347
45–59	5 219	41 599	25 958	32 100	1 706	7 759	1 937	116 278
60–74	3 722	51 866	25 552	33 517	1 572	9 220	5 382	130 831
75+	7 368	107 541	24 987	26 058	1 313	5 389	11 464	184 120
Celkem	29 356	225 454	91 960	107 991	5 682	26 056	19 427	505 926
Celkem								
15–29	16 483	25 898	8 088	7 570	1 121	1 063	398	60 621
30–44	14 676	25 934	28 145	23 123	1 447	6 696	1 310	101 331
45–59	14 037	82 057	72 575	52 068	4 179	15 956	4 871	245 743
60–74	7 718	98 550	75 690	61 852	3 919	24 461	11 084	283 274
75+	9 032	139 720	47 033	45 536	2 423	15 184	17 816	276 744
Celkem	61 946	372 159	231 531	190 149	13 089	63 360	35 479	967 713

Zhruba třetina mužů se zdravotním postižením má pouze základní vzdělání. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří střední vzdělání bez maturity 30 %. Mezi ženami jsou více než dvě pětiny se základním vzděláním 45 % a jedna pětina 21 % s úplným středním vzděláním s maturitou. Vysokoškolské vzdělání dosáhlo 8 % mužů a 5 % žen se zdravotním postižením.

Porovnání nejvyššího dosaženého vzdělání u osob se zdravotním postižením a celé populace podle věku a pohlaví (pouze postižení ve věku 15 let a více)

Nejvyšší dosažené vzdělání						
Věková skupina	bez vzdělání	základní	střední		vyšší odborné	vysokoškolské
			bez maturity	s maturitou		
Osoby se zdravotním postižením v ČR (absolutní četnost)						
15–29	16 483	25 898	8 088	7 570	1 121	1 063
30–44	14 676	25 934	28 145	23 123	1 447	6 696
45–59	14 037	82 057	72 575	52 068	4 179	15 956
60+	16 750	238 270	122 723	107 388	6 342	39 645
Osoby se zdravotním postižením v ČR (v procentech)						
15–29	27,37	43,00	13,43	12,57	1,86	1,77
30–44	14,67	25,93	28,13	23,12	1,45	6,70
45–59	5,83	34,06	30,13	21,62	1,74	6,62
60+	3,15	44,87	23,11	20,22	1,19	7,46
Populace ČR (absolutní četnost)						
15–29	11 692	678 593	734 333	775 677	31 674	125 383
30–44	13 186	176 873	874 619	664 451	15 499	277 548
45–59	14 783	389 488	965 466	588 277	25 443	235 657
60+	21 611	706 477	680 503	294 218	35 495	123 647
Populace ČR (v procentech)						
15–29	0,50	28,79	31,15	32,90	1,34	5,32
30–44	0,65	8,75	43,25	32,85	0,77	13,73
45–59	0,67	17,55	43,50	26,51	1,15	10,62
60+	1,16	37,94	36,55	15,80	1,91	6,64

Zdravotní postižení

Typ zdravotního postižení

V šetření bylo rozlišeno šest základních typů zdravotního postižení, které jsou detailně analyzovány v následující kapitole.

Typ zdravotního postižení podle pohlaví a věku

Věková skupina	Zdravotní postižení							celkem osob	četnost postižení na 1 osobu
	tělesné	zrakové	sluchové	mentální	duševní	vnitřní	celkem		
Muži									
0–14	9 703	4 393	1 154	7 549	3 285	13 552	39 636	27 941	1,419
15–29	14 246	3 243	2 365	14 210	6 012	10 754	50 830	34 271	1,483
30–44	22 855	4 451	1 981	9 742	10 806	18 333	68 168	52 984	1,287
45–59	63 616	6 997	6 166	12 570	17 957	65 586	172 892	129 465	1,335
60–74	73 687	10 785	9 361	8 682	11 411	102 745	216 671	152 443	1,421
75+	54 267	8 844	14 875	5 830	9 354	66 603	159 773	92 624	1,725
Celkem	238 428	38 713	35 902	58 675	58 986	277 954	708 658	490 452	1,445
Ženy									
0–14	6 984	3 571	1 748	4 055	1 561	8 791	26 710	18 267	1,462
15–29	11 464	3 075	1 470	8 754	3 140	10 177	38 080	26 350	1,445
30–44	20 252	3 146	2 752	9 564	11 470	16 657	63 841	48 347	1,320
45–59	64 343	5 781	5 060	7 732	16 705	52 961	152 582	116 278	1,312
60–74	79 173	7 857	5 844	4 645	12 251	83 623	193 393	130 831	1,478
75+	129 337	25 296	21 809	13 182	23 776	121 069	334 469	184 120	1,817
Celkem	311 979	48 726	38 798	48 024	69 079	293 780	810 386	525 096	1,543
Celkem									
0–14	16 687	7 964	2 902	11 604	4 846	22 343	66 346	46 208	1,436
15–29	25 710	6 318	3 835	22 964	9 152	20 931	88 910	60 621	1,467
30–44	43 107	7 597	4 733	19 306	22 276	34 990	132 009	101 331	1,303
45–59	127 959	12 778	11 226	20 302	34 662	118 547	325 474	245 743	1,324
60–74	152 860	18 642	15 205	13 327	23 662	186 368	410 064	283 274	1,448
75+	183 604	34 140	36 684	19 012	33 130	187 672	494 242	276 744	1,786
Celkem	550 407	87 439	74 700	106 699	128 065	571 734	1 519 044**	1 015 548*	1,496

* V celku 1 015 548 je zahrnuto i 1627 osob, u kterých nebyl uveden věk

** Vzhledem k možnosti více odpovědí uvedlo po přepočtu 1 015 548 osob celkem 1 519 044 různých typů postižení. V daném počtu je zahrnuto pouze jedno postižení vnitřních orgánů.

S narůstajícím věkem se zvyšuje prevalence chronických chorob a současně se zvyšuje přítomnost více chorob u jednotlivců – 1,79 postižení na osobu starší 75 let.

Míra zdravotního postižení

Pro posouzení důsledků pro život nemocných osob je třeba zvažovat také míru a závažnost zdravotního postižení. Je nutné zdůraznit, že výše uvedená definice zdravotně postižené osoby, která vysvětluje tento pojem stejně jako „práh“ jejího postižení (viz str. 5), byly pro vyplnění dotazníku v šetření VŠPO 07 závazné.

Míra zdravotního postižení podle pohlaví, věku a typu postižení

	Míra postižení *						průměrná míra postižení ***
	lehké	středně těžké	těžké	velmi těžké	neuveden o	celkem	
Pohlaví							
muži	91 325	197 557	145 287	55 238	1 045	490 452	2,336
ženy	97 431	220 866	156 223	48 717	1 859	525 096	2,299
Celkem	188 756	418 423	301 510	103 955	2 904	1 015 548	2,317
Věková skupina							
0-14	22 471	14 068	5 909	3 760	-	46 208	1,804
15-29	16 829	16 863	16 726	10 203	-	60 621	2,335
30-44	21 693	43 745	23 490	12 294	109	101 331	2,261
45-59	42 323	112 176	69 590	21 328	326	245 743	2,285
60-74	52 676	121 566	80 173	28 343	516	283 274	2,298
75+	32 764	109 454	105 200	27 677	1 649	276 744	2,465
Celkem	188 756	418 423	301 508	103 956	2 905	1 015 548**	2,317
Typ postižení							
tělesné	117 247	235 572	152 000	42 983	2 605	550 407	2,220
zrakové	24 479	31 451	19 924	10 981	604	87 439	2,200
sluchové	19 948	28 793	18 061	7 746	152	74 700	2,182
mentální	24 036	33 700	33 034	15 036	893	106 699	2,369
duševní	27 719	56 985	30 705	11 436	1 220	128 065	2,204
vnitřní ****	272 873	381 972	186 770	47 509	1 568	890 692	2,010
Celkem	486 302	768 473	440 494	135 691	7 042	1 838 002	2,123

* U osob bráno jejich nejtěžší postižení, u typů všechna postižení daného typu

** V celku 1 015 548 je zahrnuto i 1627 osob, u kterých nebyl uveden věk

*** Lehké = 1, středně těžké = 2, těžké = 3, velmi těžké = 4

**** Včetně vícenásobných vnitřních

Nejvyšší průměrná míra postižení byla zaznamenána u lidí s mentálním postižením 2,37.

Potřeba pomůcek pro osoby se zdravotním postižením

Moderní technologie zásadním způsobem zlepšují kvalitu života lidí se zdravotním postižením. Sortiment kompenzačních pomůcek se v České republice v posledních letech výrazně zlepšil, i když šetření VŠPO 07 naznačilo, že zejména u vybraných typů postižení není nabídka i dostupnost prostředků zdravotnické techniky zcela optimální.

Potřeba pomůcky pro postižené osoby podle typu postižení

Typ postižení	Potřeba pomůcky					celkem
	nepotřebuje	má odpovídající	nevyhovující	jiná	neuveďeno	
absolutně						
tělesné	203 839	327 354	8 763	3 712	6 739	550 407
zrakové	26 809	55 171	2 497	625	2 337	87 439
sluchové	26 499	41 351	3 620	1 720	1 510	74 700
mentální	79 952	22 345	792	1 377	2 233	106 699
duševní	104 969	17 633	919	881	3 663	128 065
vnitřní *	659 037	213 922	3 378	4 795	9 560	890 692
Celkem	1 101 105	677 776	19 969	13 110	26 042	1 838 002

* Včetně vícenásobných vnitřních

Kompenzační pomůcky hrají významnou úlohu v procesu rehabilitace a následné integrace osob se zdravotním postižením do společnosti. Z výsledků šetření vyplývá, že technické pomůcky používají zejména lidé se zrakovým, tělesným a sluchovým postižením – více než 60 %.

Potřeba pomůcky pro postižené osoby podle typu postižení

Potřeba pomůcky (v procentech)					
Typ postižení	nepotřebuje	má		jiná	neuveďeno
		odpovídající	nevyhovující		
zrakové	30,66	63,10	2,86	0,71	2,67
tělesné	37,05	59,47	1,59	0,67	1,22
sluchové	35,47	55,36	4,85	2,30	2,02
vnitřní	73,99	24,02	0,38	0,54	1,07
mentální	74,94	20,94	0,74	1,29	2,09
duševní	81,96	13,77	0,72	0,69	2,86

Důsledky zdravotního postižení podle pohlaví, věku a typu postižení

	Omezení*										počet omezení na 1 osobu	
	mobility	orientace	sebe- obsluhy	vedení domácnosti	příjmu informací	kommunikační schopnosti	stravovacích možností	právní způsobilosti	jiné	celkem		celkem osob
Pohlaví	absolutně											
Muži	293 204	85 835	173 495	147 205	82 188	98 994	87 542	41 966	102 581	1 113 010	490 452	2,269
Ženy	342 555	95 799	219 239	262 005	90 344	95 895	98 263	34 463	90 351	1 319 914	525 096	2,514
Celkem	635 759	181 634	392 734	409 210	172 532	194 889	185 805	76 429	192 932	2 432 924	1 015 548	
Věkové skupiny	absolutně											
0-14	11 058	10 500	9 592	4 474	10 069	12 219	8 234	3 996	21 848	91 990	46 208	1,991
15-29	22 869	17 923	20 562	20 259	20 536	24 728	10 468	15 388	18 430	171 163	60 621	2,824
30-44	43 534	19 412	26 779	32 961	22 498	27 208	13 570	14 005	26 641	226 608	101 331	2,236
45-59	141 522	28 292	56 506	74 667	32 054	42 549	31 652	15 153	49 809	472 204	245 743	1,922
60-74	189 348	34 270	100 472	108 638	28 045	35 200	53 445	12 099	50 396	611 913	283 274	2,160
75+	226 176	71 097	178 017	167 123	59 007	52 333	59 121	15 532	25 552	853 958	276 744	3,086
Celkem	635 759	181 634	392 734	409 210	172 532	194 889	176 805	76 429	192 932	2 432 924	1 015 548***	2,396
Typ postižení**	absolutně											
tělesné	208 727	8 363	84 135	79 029	5 106	7 822	14 503	1 755	24 159	433 599	244 896	1,771
zrakové	3 296	13 083	4 310	4 660	4 252	1 337	320	503	3 435	35 196	17 119	2,056
sluchové	148	6 217	339	852	11 252	12 552	-	148	661	32 169	16 201	1,986
mentální	4 044	2118 260	16 777	17 871	22 147	25 140	5 477	18 929	5 773	134 418	33 920	3,963
duševní	2 253	11 525	10 694	20 622	18 490	27 186	2 347	8 227	9 420	110 764	44 251	2,503
vnitřní	123 842	10 599	60 900	76 201	8 553	13 375	63 649	3 673	96 393	457 185	278 771	1,640

* Možnost více odpovědí ** Pouze osoby s jediným typem postižení *** V celku 1 015 548 je zahrnuto i 1627 osob, u kterých nebyl uveden věk.

Doprovodným znakem naprosté většiny tělesně postižených osob 85 % je omezená mobilita. Sluchový defekt silně omezuje komunikační schopnosti 78 % a příjem informací 69 %. Osobami s výrazně omezenou schopností orientace jsou především lidé zrakově postižení. Za typický handicap duševně nemocných jsou považovány problémy v komunikaci.

Zajištění pomoci zdravotně postižené osobě

Vzhledem k omezeným možnostem potřebují zdravotně postižení v některých oblastech výpomoc a asistenci. Obecnou snahou je umožnit osobám se zdravotním postižením setrvat, pokud je to jen trochu možné, v jejich domácím prostředí. Celoroční péče o handicapovaného člena rodiny je však fyzicky i psychicky velmi náročná. Proto organizace veřejné správy, neziskové organizace, církve i další subjekty nabízejí různé formy pomoci. Součástí poskytovaných služeb je i úzká spolupráce s rodinnými příslušníky, kterým se tým pracovníků snaží pomoci při řešení rodinných problémů spojených s postižením klientů.

Zajištění pomoci zdravotně postižené osobě podle věku a míry postižení

	Pomoc zajišťuje*						bez zajištěné péče
	rodina**	asistent	příbuzní***	sousedé, přátelé	pečovatelská služba	jiný subjekt	
Věkové skupiny							
0-14	42 020	1 519	1 240	53	158	3 575	64
15-29	48 687	2 685	3 115	1 771	858	6 358	4 184
30-44	70 548	1 870	5 809	5 556	1 685	6 384	17 964
45-59	164 013	3 546	14 165	12 374	5 731	8 608	47 864
60-74	206 293	2 582	20 124	16 020	16 586	9 820	38 647
75+	206 591	3 026	31 338	22 456	49 499	19 396	12 277
Míra nejtěžšího postižení							
lehké	121 388	1 820	8 125	6 377	3 928	2 586	38 543
středně těžké	299 760	3 967	30 966	22 427	21 551	14 069	62 849
těžké	233 977	4 969	27 839	22 844	32 138	25 206	16 904
velmi těžké	83 199	4 384	8 975	6 473	15 159	12 595	2 485
míra neudána	586	127	88	109	1 848	109	381
Celkem	738 910	15 267	75 993	58 230	74 624	54 565	121 162

* Možnost více odpovědí

** Rodina – nejbližší příbuzní jako jsou: matka, otec, manžel, manželka, syn, dcera, bratr, sestra popř. druh/družka

*** Příbuzní – vzdálenější příbuzní: teta, strýc, bratranec, sestřenice, tchán, tchýně

Míra soběstačnosti osob se zdravotním postižením

Míra soběstačnosti z hlediska pohlaví, věku a míry postižení (pouze postižení ve věku 15 let a více)

	Míra soběstačnosti						průměrná míra soběstačnosti*
	úplná sobě- stačnost	pomoc několik hodin denně	celoden ní pomoc	nesobě- stačnost	neuve- de no	celkem	
Pohlaví							
muži	230 118	146 488	50 506	34 622	53	461 787	0,746
ženy	198 272	194 828	72 351	40 114	361	505 926	0,697
Věkové skupiny							
15-29	30 412	10 274	8 269	11 666	-	60 621	0,660
30-44	59 086	25 804	8 016	8 425	-	101 331	0,779
45-59	152 026	67 176	17 029	9 459	53	245 743	0,824
60-74	136 199	105 531	27 198	14 231	115	283 274	0,761
75+	50 667	132 531	62 345	30 955	246	276 744	0,578
Míra postižení							
lehké	133 587	29 797	2 631	139	131	166 285	0,929
středně těžké	210 983	156 223	29 762	6 722	115	403 805	0,805
těžké	69 570	125 658	65 324	34 629	-	295 181	0,593
velmi těžké	13 978	29 270	24 923	31 507	168	99 846	0,419
míra nevedena	272	368	217	1 739	-	2 596	0,227
Celkem	428 390	341 316	122 857	74 736	414	967 713	0,720

*Úplná soběstačnost = 1,000, pomoc několik hodin = 0,667, celodenní pomoc = 0,333, nesoběstačnost = 0,000

Podíl mužů a žen, kteří se o sebe nedokážou vůbec samostatně postarat, je shodný a pohybuje se zhruba okolo 8 %.

Bydlení zdravotně postižených z hlediska pohlaví, věku a typu postižení

	Typ bydlení										
	byt v běžném domě / domek			byt ve specializovaném domě		chráněné bydlení	podporované bydlení	lůžko v zařízení soc. péče	jiné	neuvedeno	celkem
	standardní	bezbariérový	zvláštního určení	zvláštního určení	s pečovatelskou službou						
Pohlaví											
muži	427 844	24 571	472	1 432	5 042	805	152	24 130	5 496	508	490 452
ženy	451 486	25 532	752	2 263	10 144	266	448	30 193	3 125	887	525 096
Celkem	879 330	50 103	1 224	3 695	15 186	1 071	600	54 323	8 621	1 395	1 015 548
Věkové skupiny											
0-14	43 542	1 384	149	-	-	-	-	629	451	53	46 208
15-29	49 789	4 731	64	492	432	612	-	3 872	582	47	60 621
30-44	89 535	5 103	537	240	249	46	152	4 195	1 053	221	101 331
45-59	218 796	11 473	136	752	1 577	250	339	8 997	3 080	343	245 743
60-74	253 131	12 338	106	501	4 129	86	109	10 703	2 003	168	283 274
75+	223 552	14 965	232	1 710	8 799	77	-	25 394	1 452	563	276 744
Celkem	879 330	50 103	1 224	3 695	15 186	1 071	600	54 323	8 621	1 395	1 015 548 **
Typ postižení											
tělesné *	214 465	19 363	425	764	3 725	301	54	3 932	1 462	405	244 896
zrakové *	15 363	925	61	-	301	80	-	106	283	-	17 119
sluchové *	15 841	-	-	-	262	-	98	-	-	-	16 201
mentální *	25 463	275	-	158	132	279	-	6 921	537	155	33 920
duševní *	40 386	241	-	-	382	-	109	2 605	495	33	44 251
vnitřní *	262 665	5 361	55	459	3 255	-	47	4 716	2 159	54	278 771
vícenásobné postižení	305 011	23 938	683	2 314	7 129	411	292	35 935	3 685	749	380 147

* Pouze osoby s jediným typem postižení ** V celku 1 015 548 je zahrnuto i 1627 osob, u kterých nebyl uveden věk

Zařízení sociální péče

Přes pokrok medicíny, rehabilitačních metod a stále více se prosazující snahu o maximální možnou integraci občanů se zdravotním postižením do společnosti, existuje část osob, která bude potřebovat dlouhodobě ústavní zaopatření. Mají-li ústavní zařízení v co nejvyšší míře nahradit domov a vytvořit domácí prostředí, znamená to postupně transformovat a přizpůsobit životní podmínky, provoz a charakter prostředí a vybavení těchto zařízení i legislativní opatření, která upravují jejich působení.

Zřizovatele ústavních zařízení je vhodné analyzovat především podle kapacity zařízení.

Bydlení v zařízeních sociální péče podle zřizovatele a počtu lůžek

	Počet lůžek v zařízení						
	do 20	21 - 50	51 - 100	101 - 200	více než 200	neuvedeno	celkem
Zřizovatel zařízení	absolutně						
státní	64	823	1 844	115	2 239	-	5 086
krajské	41	1 597	6 939	17 496	4 645	127	30 844
obecní	459	4 913	4 530	3 501	1 425	-	14 829
církevní	397	1 511	300	53	-	-	2 260
soukromé	106	185	650	-	108	-	1 048
Jiné	-	147	-	-	-	-	147
Neuvedeno	-	-	-	-	-	109	109
Celkem osob	1 067	9 175	14 263	21 164	8 418	235	54 323
	v procentech						
státní	0,12 %	1,51 %	3,40 %	0,21 %	4,12 %	-	9,36 %
krajské	0,07 %	2,94 %	12,77 %	32,21 %	8,55 %	0,23 %	56,78 %
obecní	0,85 %	9,04 %	8,34 %	6,45 %	2,62 %	-	27,30 %
církevní	0,73 %	2,78 %	0,55 %	0,10 %	-	-	4,16 %
soukromé	0,19 %	0,34 %	1,20 %	-	0,20 %	-	1,93 %
Jiné	-	0,27 %	-	-	-	-	0,27 %
Neuvedeno	-	-	-	-	-	0,20 %	0,20 %
Celkem	1,96 %	16,89 %	26,26 %	38,96 %	15,50 %	0,43 %	100,00 %

Délka pobytu v ústavech sociální péče se především odvíjí od průběžného vývoje zdravotního stavu, perspektivy jeho dalšího zlepšení, ale také od potřeb a zájmu samotného pacienta.

Průměrná délka pobytu v zařízeních sociální péče

Věková skupina	Délka pobytu (roků+měsíců)		
	muži	ženy	celkem
0-14	6 let + 7 měsíců	4 roky + 7 měsíců	5 let + 5 měsíců
15-29	15 let + 3 měsíce	12 let + 5 měsíců	14 let + 0 měsíců
30-44	22 let + 6 měsíců	22 let + 3 měsíce	22 let + 4 měsíce
45-59	22 let + 11 měsíců	19 let + 3 měsíce	22 let + 0 měsíců
60-74	14 let + 3 měsíce	9 let + 2 měsíce	12 let + 5 měsíců
75+	4 roky + 3 měsíce	4 roky + 8 měsíců	4 roky + 8 měsíců
Neuvedeno	3 roky + 1 měsíc	8 let + 2 měsíce	6 let + 11 měsíců
Celkem	15 let + 3 měsíce	7 let + 11 měsíců	11 let + 5 měsíců

Ekonomická aktivita osob se zdravotním postižením

Míra ekonomické aktivity u osob se zdravotním postižením je ovlivněna řadou faktorů, které mimo jiné pramení ze zdravotního omezení jednotlivce a jeho specifík, ze situace na pracovním trhu, efektivitě a úsilí sociální politiky, ale také například míry rozvoje a celkového nastavení sociálních služeb. Přístup na pracovní trh je vedle toho ovlivňován také celkovými fyzickými a sociálními podmínkami, například mírou odstranění fyzických bariér nebo rozvojem sociální odpovědnosti zaměstnavatelů. Podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich úprava jsou obsaženy v četných koncepčních dokumentech vlády České republiky a jsou podpořeny i v právní normě upravující daň z příjmu.

Ekonomická (ne)aktivita zdravotně postižených podle věku (pouze postižení ve věku 15 let a více)

Věková skupina	Ekonomická aktivita								
	dítě, studující	zaměstnaný, OSVČ	nezaměstnaný	nepracující důchodce	pracující důchodce	v domácnosti	ostatní	neuvedeno	celkem
	muži								
15-29	11 847	5 577	3 510	9 241	452	200	2 973	471	34 271
30-44	96	20 784	5 413	18 357	3 605	745	2 067	1 917	52 984
45-59	-	37 537	10 699	62 381	8 020	569	6 549	3 710	129 465
60-74	-	9 629	2 677	125 946	8 681	211	2 569	2 730	152 443
75+	-	513	131	87 355	1 544	613	288	2 180	92 624
Celkem	11 943	74 040	22 430	303 280	22 302	2 338	14 446	11 008	461 787
	ženy								
15-29	9 735	4 286	2 064	6 929	681	895	1 539	221	26 350
30-44	63	14 983	5 600	18 668	2 569	2 179	2 773	1 512	48 347
45-59	-	29 429	11 351	59 456	5 684	1 869	4 892	3 597	116 278
60-74	-	1 696	1 310	121 599	2 594	477	641	2 514	130 831
75+	-	105	-	179 099	690	657	250	3 319	184 120
Celkem	9 798	50 499	20 325	385 751	12 218	6 077	10 095	11 163	505 926

	celkem								
15-29	21 582	9 863	5 574	16 170	1 133	1 095	4 512	692	60 621
30-44	159	35 767	11 013	37 025	6 174	2 924	4 840	3 429	101 331
45-59	-	66 966	22 050	121 837	13 704	2 438	11 441	7 307	245 743
60-74	-	11 325	3 987	247 545	11 275	688	3 210	5 244	283 274
75+	-	618	131	266 454	2 234	1 270	538	5 499	276 744
Celkem	21 741	124 539	42 755	689 031	34 520	8 415	24 541	22 171	967 713

Ekonomicky aktivní jsou z pohledu pohlaví častěji muži se zdravotním postižením než ženy. Pracovně aktivních je 60 % mužů a 40 % žen. Do skupiny pracujících důchodců patří také více zdravotně postižených mužů 65 % než žen 35 %.

Nejproduktivnější věkovou skupinou osob se zdravotním postižením jsou u obou pohlaví lidé v rozmezí 45 – 59 let.

**Porovnání ekonomické aktivity osob se zdravotním postižením a celé populace
podle věku a pohlaví**

Věková skupina	Ekonomická aktivita					
	dítě, studující	zaměstnaný, OSVČ	nezaměstnaný	nepracující důchodce	pracující důchodce	v domácnosti
Osoby se zdravotním postižením v ČR (absolutní četnost)						
15-19	62 242	408	494	1 159	-	158
20-34	5 384	18 250	7 459	25 660	2 830	2 616
35-49	-	41 260	14 450	47 837	7 694	1 768
50-64	-	62 721	19 642	186 619	15 867	2 393
65+	-	1 900	749	427 864	8 129	1 481
Osoby se zdravotním postižením v ČR (v procentech)						
15-19	96,56 %	0,63 %	0,77 %	1,80 %	0,00 %	0,25 %
20-34	8,66 %	29,34 %	11,99 %	41,25 %	4,55 %	4,21 %
35-49	0,00 %	36,51 %	12,79 %	42,33 %	6,81 %	1,56 %
50-64	0,00 %	21,84 %	6,84 %	64,97 %	5,52 %	0,83 %
65+	0,00 %	0,43 %	0,17 %	97,21 %	1,85 %	0,34 %
Populace ČR (absolutní četnost)						
15-19	1620870	55 325	33 278	207	74	613411
20-34	148915	1660985	230660	27075	3161	194084
35-49	-	1820428	155330	80946	10705	56001
50-64	-	931830	67575	787870	109177	15848
65+	-	3 439	-	1348009	57 006	364
Populace ČR (v procentech)						
15-19	69,77 %	2,38 %	1,43 %	0,01 %	0,00 %	26,40 %
20-34	6,57 %	73,34 %	10,18 %	1,20 %	0,14 %	8,57 %
35-49	0,00 %	85,73 %	7,32 %	3,81 %	0,50 %	2,64 %
50-64	0,00 %	48,73 %	3,53 %	41,20 %	5,71 %	0,83 %
65+	0,00 %	0,24 %	0,00 %	95,68 %	4,05 %	0,03 %

Délka současné výdělečné činnosti podle věku(pouze zaměstnaní a OSVČ)

Věková skupina	Délka současné výdělečné činnosti (v letech)						
	méně než 1	1 - 3	3 - 5	5 - 10	více než 10	neuvedeno	celkem
	Závislá činnost						
15-29	543	2 988	3 173	1 769	279	355	9 107
30-44	1 390	2 028	3 100	4 902	16 110	2 015	29 545
45-59	1 135	2 535	1 871	2 536	43 712	2 332	54 121
60-74	216	166	23	479	7 144	388	8 416
75+	-	-	-	-	250	-	250
Celkem	3 284	7 717	8 167	9 686	67 495	5 090	101 439
	Samostatná výdělečná činnost						
15-29	-	43	149	-	-	247	439
30-44	75	312	279	703	2 743	277	4 389
45-59	313	790	400	1 553	6 293	905	10 254
60-74	-	-	-	138	1 777	653	2 568
75+	-	-	-	-	148	-	148
Celkem	388	1 145	828	2 394	10 961	2 082	17 798
	Celkem						
15-29	543	3 031	3 322	1 769	279	602	9 546
30-44	1 465	2 340	3 379	5 605	18 853	2 292	33 934
45-59	1 448	3 325	2 271	4 089	50 005	3 237	64 375
60-74	216	166	23	617	8 921	1 041	10 984
75+	-	-	-	-	398	-	398
Celkem	3 672	8 862	8 995	12 080	78 456	7 172	119 237*

*5 302 osob neuvedlo charakter činnosti

Článek 18, odst. 4

"S cílem zajistit účinné uplatnění práva zahájit výdělečnou činnost na území kterékoli jiné smluvní strany se smluvní strany zavazují: právo svých státních příslušníků opustit svoji zemi a vykonávat výdělečné činnosti na území jiných smluvních stran."

Od 1. ledna 2009 v případě ztráty zaměstnání, na které bylo vydáno povolení k zaměstnání, může cizinec využít 60denní ochranné lhůty k tomu, aby si našel nové pracovní místo. Využít 60denní ochranné lhůty k hledání nového zaměstnání cizinec může, jestliže:

pracovní poměr skončil:

- zrušením zaměstnavatele nebo jeho části,
- přemístěním zaměstnavatele nebo jeho části,
- se zaměstnanec stal nadbytečným,
- podle lékařského posudku nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,
- vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě pozbyl způsobilosti konat dále dosavadní práci, f) dle lékařského posudku nemůže již dále práci vykonávat a zaměstnavatelem nebyla nabídnuta žádná jiná vhodná práce,
- zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti;

a současně

ke dni skončení pracovního poměru pobýval na území za účelem zaměstnání:

- po dobu alespoň 1 roku, pokud tato doba bezprostředně předcházela skončení pracovního poměru, nebo
- po dobu kratší než 1 rok, pokud ke dni skončení pracovního poměru na území pobýval nepřetržitě po dobu 3 let (2 roky u držitele Zelené karty); do doby nepřetržitého pobytu se pro tyto případy započítává doba pobytu na vízum k pobytu nad 90 dnů a na povolení k dlouhodobému pobytu.

Pracovní povolení se nově vydává na dva roky. Platnost povolení k zaměstnání může úřad práce s přihlédnutím k situaci na trhu práce cizinci na jeho žádost prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu 2 let. O prodloužení platnosti povolení k zaměstnání je cizinec oprávněn požádat příslušný úřad práce nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení k zaměstnání. Podmínka prodloužení povolení k zaměstnání, že zaměstnání bude vykonáváno u téhož zaměstnavatele se zrušila.

Nově se stanoví, že povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, že cizinec bude sezónním zaměstnancem zaměstnávaným činnostmi závislými na střídání ročních období, avšak nejdéle na dobu 6 měsíců v kalendářním roce, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními na území ČR uplyne doba nejméně 6 měsíců. V souvislosti s rozšířením EU v roce 2004 již nemá ČR společnou hranici s jiným než členským státem EU a z tohoto důvodu již není třeba upravovat zaměstnávání cizinců v příhraničních oblastech ČR, proto se tato právní úprava ze zákona o zaměstnanosti vypustila.

Nově se umožňuje cizincům, kteří v ČR studují, pracovat po dobu studia bez povolení k zaměstnání. Cizincům, kteří absolvovali střední, nebo vysokou školu v ČR bude umožněno pracovat v ČR bez povolení k zaměstnání.

Výbor žádá o kompletní seznam praktických situací, v nichž českému občanu může být bráněno opustit zemi a jejich právní základ.

Občanům ČR může být zabráněno vycestovat z České republiky z důvodu trestního stíhání či zbavení svobody, popřípadě také z důvodu omezení osobní svobody. Obecně se lze opřít o článek 8 Listiny, kde je stanoveno, že osobu je možno stíhat nebo zbavit svobody jen z důvodů a způsobem, který stanoví zákon, a stejně tak zadržení osoby je možné jen v případech stanovených v zákoně. Zadržená osoba musí být nejpozději do 48 hodin propuštěna na svobodu nebo odevzdána soudu, přičemž platí, že soudce musí zadrženou osobu do 24 hodin od převzetí vyslechnout a rozhodnout o vazbě, nebo ji propustit na svobodu. Pokud jde o případ zatčení osoby obviněné, čl. 8 Listiny stanoví, že zatknout obviněného je možno jen na písemný odůvodněný příkaz soudce, přičemž zatčená osoba musí být do 24 hodin odevzdána soudu. Soudce musí zatčenou osobu do 24 hodin od převzetí vyslechnout a rozhodnout o vazbě, nebo ji propustit na svobodu. V souvislosti s institutem vazby je obecnou zásadou, že do vazby lze vzít osobu pouze z důvodů a na dobu stanovenou zákonem a na základě rozhodnutí soudu. V neposlední řadě také nelze opominout případy výkonu ústavní zdravotnické péče. Zákon stanoví, ve kterých případech může být osoba převzata nebo držena v ústavní zdravotnické péči bez svého souhlasu, přičemž takové opatření musí být do 24 hodin oznámeno soudu, který o tomto umístění rozhodne do 7 dnů.

Konkrétně jsou tato ustanovení promítnuta v těchto zákonech:

- zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, hlava pátá Omezení osobní svobody (§ 24 – 26);
- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník: ustanovení o trestech a ochranných opatřeních (§ 36 a násl.).

Dále odkazujeme na zákon č. 197/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 329/1999 Sb., o cestovních dokladech, ve znění pozdějších předpisů (zákon o cestovních dokladech), a zákon 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů, kterými byl s účinností od 1. ledna 2011 zaveden institut zákazu vycestování. Podle § 77a trestního řádu může soud a v přípravném řízení na návrh státního zástupce soudce uložit obviněnému omezení spočívající v zákazu vycestování, je-li vedeno trestní stíhání pro trestné činy s trestní sazbou uvedenou v tomto ustanovení. Předseda senátu nebo soudce v tomto případě vyzve obviněného nebo toho, kdo má cestovní doklad u sebe, aby mu ho ve stanovené lhůtě vydal. Pokud tak neučiní, cestovní doklad mu odejme postupem podle § 79 trestního řádu. Předseda senátu nebo soudce o zákazu vycestování vydá usnesení, jehož opis se zašle orgánu příslušnému k vydání cestovního dokladu. Obdobně se postupuje, pokud byl obviněný pravomocně odsouzen (§ 333a trestního řádu). Proti usnesení je přípustná stížnost.

Orgán příslušný k vydání cestovního dokladu zavede údaje o zákazu vycestování do informačního systému evidence cestovního dokladů, a pokud obviněný podá žádost o vydání cestovního dokladu, vydání cestovního dokladu podle § 23 zákona o cestovních dokladech odepře. Pokud dojde ke zrušení zákazu vycestování, vyrozumí předseda senátu nebo soudce o zrušení zákazu vycestování a vrácení odňatého cestovního dokladu orgán příslušný k vydání cestovního dokladu.

Prakticky však může dojít ze strany obviněného k porušení zákazu vycestování, zvláště co se týká cest do států patřících do schengenského prostoru. Obviněný může použít k vycestování do států Evropské unie, popřípadě do států patřících do Evropského hospodářského prostoru občanský průkaz, který nelze odejmout, protože zákon č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech, ve znění pozdějších předpisů, stanoví občanům, kteří mají trvalý pobyt v České republice, povinnost mít občanský průkaz. Občanovi může být dále zabráněno vycestovat z České republiky, nemá-li platný cestovní doklad. Pokud Policie České republiky zjistí při kontrole cestovních dokladů podle § 3 odst. 3 zákona o cestovních dokladech, že občan nemá platný cestovní doklad, neumožní mu vycestovat do zahraničí.

Výbor žádá o poskytnutí informace o obsahu a přijetí antidiskriminačního zákona.

Viz výše (článek 1).

Výbor znovu konstatuje závěr nesouladu z důvodu zásady stejné odměny za stejnou práci, neboť je uplatňována jen v rámci jednoho zaměstnavatele

Uplatnění zásady stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty lze zajistit **jen v rámci jednoho zaměstnavatele**. Mezi jednotlivými regiony ČR a často i v jejich rámci jsou významné rozdíly v životní úrovni, což se odráží i v různé výši výdělků za stejnou či podobnou práci na základě principu nabídky a poptávky.

Česká republika nesouhlasí s uplatněním principu rovné mzdy širěji než v rámci jednoho zaměstnavatele. Je toho názoru, že cenu práce by v rámci pracovního trhu měly při splnění ostatních podmínek určovat tržní principy nabídky a poptávky. Uplatnění principu rovné mzdy podle požadavku Výboru by tak v rámci tržní ekonomiky vytvářelo oblast vztahů, která by svým základem tržní nebyla, ale byla by s ostatními oblastmi provázána a je s nimi ve vztahu vzájemné závislosti a podmíněnosti.

Z hlediska územního i jednotlivých odvětví lze jen těžko definovat, kde ještě princip uplatnit a kde již nikoliv. Myslí-li se území celého státu, jak má být principu vyhověno v případě, že v některých státech jednotlivé územní celky mohou aplikovat odlišné sazby daní a dalších odvodů odváděných z pracovního příjmu? **Rovnost v hrubé mzdě pak nemusí zakládat rovnost v disponibilním příjmu, který zaměstnanci zůstane po zdanění.**

Další otázkou je, jak a kým má být definována referenční mzda za tu kterou práci? ČR je toho názoru, že by šlo o nesmírně náročný proces s vysokou pravděpodobností chybného výsledku. **Žádáme tímto výbor o popis mechanismu, který by vyhověl jeho interpretaci ESCH.**

O uskutečnitelnosti takového principu lze pochybovat i z toho důvodu, že jej lze dosáhnout buď snížením těch odměn, které přesáhnou úroveň stanovené referenční mzdy, nebo zvolit jako referenční mzdu nejvyšší dosahovanou mzdu v daném odvětví. Při první variantě se nedá hovořit o přínosu pro zaměstnance, kteří dosud měli vyšší mzdy, protože ti většinou žijí v městech a regionech s vyššími životními náklady. V případě dorovnání nižších mezd na úroveň nejvyšších mezd v daných sektorech by s vysokou pravděpodobností došlo k inflačnímu tlaku, který by následně zvýšil životní náklady a zvýšení mezd by nevedlo ke zvýšení disponibilních prostředků zaměstnanců v oblastech s nižšími životními náklady a navíc by snížilo disponibilní prostředky zaměstnanců žijících v oblastech s vysokými

životními náklady (jejich mzdy by nevzrostly, inflace by jim zvýšila životní náklady). I zde by přínosy byly buď negativní, nebo zanedbatelné.

Výbor opakuje nesoulad se specifickým požadavkem na základě článku 1 Protokolu, na jehož základě by odškodnění obětí diskriminace mělo být přiměřené a úměrné škodě, kterou oběť utrpěla. Výbor nepovažuje za přiměřené, aby zaměstnanec v případě, že netrvá na dalším zaměstnávání v případě výpovědi z diskriminačních důvodů, měl nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní lhůty.

Rozhodnutí o výši náhrady škody je dáno do rukou soudů, není legislativou pevně zakotveno, vzhledem k tomu, že případy v oblasti diskriminace v zaměstnání se mezi sebou už ze své podstaty velmi liší (např. v otázce, zda a do jaké míry oběti diskriminace vznikla nemajetková újma). Paušální úprava by neumožnila zohlednit jednotlivé konkrétní okolnosti.

Pro ilustraci citujeme rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1743/2009 ze dne 7. července 2010:

„Dojde-li v pracovněprávních vztazích k diskriminaci, má zaměstnanec právo se po zaměstnavateli domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminace, aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění nebo aby mu byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích (srov. § 7 odst. 4 a 5 zák. práce), popř. aby mu byla nahrazena škoda (§ 187 odst. 1 a 2 zák. práce). Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance, který by mu jinak náležel, kdyby nedošlo k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele (resp. jeho zaměstnanců jednajících jeho jménem).“

Výbor žádá, aby byl nadále informován o další realizaci “Priorit a postupů při prosazování rovnosti mužů a žen”

Tento program je každoročně aktualizován a vyhodnocován. Každoročně obsahuje řadu konkrétních opatření včetně termínu jejich splnění. Vzhledem ke svému poslání, jímž je vytyčení a zhodnocení plnění priorit a postupů vlády, se soustřeďuje především na činnost ministerstev a dalších úřadů v oblastech, které jsou označeny vládou jako prioritní.

Základním cílem politiky rovnosti žen a mužů vytváření takových podmínek, aby ženy i muži měli stejné možnosti formovat společnost a rozhodovat o svém životě.

Na základní cíl navazují **cíle konkrétní**, které jsou buďto *horizontální povahy* nebo míří do jednotlivých oblastí (*sektorové cíle*). Těmito cíli jsou:

- odstranění všech forem diskriminace na základě pohlaví,
- účinnější zohledňování rovnosti žen a mužů při realizaci co nejširšího spektra veřejných politik,
- vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury pro prosazování politiky rovných, příležitostí na centrální, regionální a místní úrovni,
- vytvoření partnerských vztahů s nevládními organizacemi a sítěmi neziskového sektoru,
- zvýšení podílu žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné správě a v hospodářství,
- větší účast žen v politickém životě,
- posílení ekonomického postavení a nezávislosti žen,
- zlepšení přístupu žen, zejména znevýhodněných skupin, na pracovní trh,
- překonávání rozdílů v odměňování žen a mužů,
- odstranění překážek, které brání ženám v podnikání,

- vytvoření celospolečenských podmínek pro sladění rodinného, osobního a pracovního života,
- vytvoření širšího spektra nabídek finančně dostupné péče o děti do tří let,
- konsolidace a institucionální zajištění aktivit v oblasti potírání násilí na ženách a domácího násilí,
- účinný boj proti obchodu se ženami,
- plné využití možností škol a dalších složek institucionalizované výchovy k osvětě,
- nalézání nových postupů, jak odhalovat a překonávat genderové stereotypy,
- nalezení účinných cest, jak pozitivně ovlivňovat média směrem k nestereotypnímu zobrazování žen a mužů,
- umožnění co nejširší svobodné volby žen a mužů v záležitostech osobní identity, jména a příjmení,
- lepší artikulace rovnosti žen a mužů jako téma české zahraniční politiky, začlenění rovnosti žen a mužů do základních dokumentů zahraniční politiky, včetně zahraniční rozvojové spolupráce a transformační politiky,
- pokračování v úsilí o naplňování Rezolucí OSN č. 1325 a č. 1820,
- posílení spolupráce mezi ústředním koordinačním orgánem a akademickými pracovišti, včetně vysokých škol.

Ukazuje se, že ústřední orgány plní dobře některé dílčí, specifické úkoly, např. v oblasti personální, vzdělávání a na některých úsecích ve své působnosti (např. domácí násilí, obchod se ženami). Nedostatečně je zatím zvládnuto celistvé uchopení rovnosti žen a mužů v celé šíři působnosti resortů.

V oblasti institucionálního zajištění rovnosti žen a mužů byly realizovány v roce 2009 tři kroky: ustavení pracovních skupin na resortech, které doplnily existující síť kontaktních pracovníků; zřízení nových výborů Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a rozšíření působnosti veřejného ochránce práv, který bude působit jako tzv. těleso pro rovnost (equality body). Na ochránce se budou moci obracet ženy a muži, kteří se stanou obětí diskriminace, a lze předpokládat, že jeho práce povede v delším horizontu rovněž k pozvednutí práce jiných institucí pověřených ochranou před diskriminací, především inspektorátů práce a úřadů práce.

Těmito kroky se tvoří v institucionální oblasti základ sítě, která by do budoucna měla zahrnout i další aktéry (především na regionální a místní úrovni) a fungovat jako celonárodní fórum pro dialog a spolupráci v této oblasti.

V oblasti zaměstnanosti jsou i v návaznosti na tento program prováděny kroky, které mají za cíl zvýšit povědomí o problémech spojených s diskriminací, o možnostech aktivního otcovství, způsobech jak napomoci sladování pracovního a rodinného života. Jedním z trvalých úkolů je zařazení otázek diskriminace na základě pohlaví do úkolů inspekce práce. Jednou z priorit je také věnovat se řešení otázky horizontální segregace na trhu práce.

Výbor žádá, aby zpráva obsahovala závěrečná do praxe zavedená opatření ke zvýšení zaměstnanosti žen

V programovém prohlášení, části „Rodinná politika“ si vláda ČR klade za cíl vytvořit podmínky k dalšímu rozvoji rodinné politiky a péče o děti a usiluje o zapojení obou rodičů do péče o děti. Programové prohlášení rovněž obsahuje závazek k podpoře rozvoje alternativ rodinné péče ve fázi pre-primárního vzdělávání, rozvoje firemních školek, alternativních

předškolních zařízení typu mateřských a rodinných center a institutu sousedského hlídání. Vláda se rovněž zavazuje k vytváření podmínek pro rychlejší návrat pečujících rodičů k výdělečné činnosti.

V r. 2008 byla zavedena flexibilnější úprava poskytování **rodičovského příspěvku**, kdy bylo zavedeno jeho třírychlostní čerpání (podrobnější informace jsou obsaženy v příslušných zprávách ČR k Evropskému zákoníku sociálního zabezpečení a 8. zprávu ČR o plnění ESCH).

V programovém období 2007 – 2013 je v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) rovným příležitostí pro ženy a muže věnována samostatná oblast podpory 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života. Cílem této oblasti podpory jsou opatření na zlepšení přístupu k zaměstnání a ke zvýšení zaměstnanosti žen za účelem snížení segregace podle pohlaví na trhu práce a sladění pracovního a soukromého života, například usnadnění přístupu k péči o děti a péči o závislé osoby.

Mezi **cílové skupiny** v této oblasti podpory patří zejména dlouhodobě nezaměstnané ženy, ženy ohrožené nezaměstnaností, ženy vracějící se po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny na trh práce, ženy se základním vzděláním nebo s nízkou úrovní kvalifikace, ženy v předdůchodovém věku, ženy začínající podnikání a vykonávající samostatnou výdělečnou činnost, rodiče s dětmi a osoby pečující o závislého člena rodiny. **V současné době jsou v realizaci i projekty zaměřené na podporu migrantek a romských žen.**

Hlavními podporovanými činnostmi jsou:

- Zpřístupnění nabídky vzdělávacích a rekvalifikačních programů, včetně distančních forem vzdělávání usnadňujících zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti na trhu práce včetně výkonu samostatné výdělečné činnosti.
- Zavádění flexibilních forem organizace práce a jejich ověřování v praxi.
- Opatření a činnosti směřující ke snížení segregace pracovního trhu podle pohlaví, včetně rekvalifikací a programů pro získání pracovních dovedností v oborech, které jsou z hlediska pohlaví považovány za netypické.
- Tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví, vyhledávání nejzávažnějších projevů diskriminace na trhu práce, aktivní vyvíjení nových možností samostatných aktivit se zaměřením na odstranění diskriminace.
- Rozvoj vzdělávání a motivace zaměstnavatelů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů a sladění pracovního a rodinného života, zvyšování povědomí o významu opatření ke sladění pracovního a rodinného života a o významu flexibilních forem organizace práce.
- Podpora a rozvoj služeb péče o děti za účelem sladění pracovního a rodinného života jejich rodičů.
- Partnerství různých aktérů rodinné politiky na místní, regionální, národní a mezinárodní úrovni za účelem sladění pracovního a rodinného života.

Oblast podpory je realizována prostřednictvím grantových a individuálních projektů. Na grantové projekty je alokováno celkem **1 640 529 944 Kč**, na individuální projekty

150 000 000 Kč. Podíl na alokaci Evropského sociálního fondu činí 3 %. Grantové projekty jsou předkládány v rámci globálních grantů, což jsou rámcové plány pro implementaci oblasti podpory nebo jeho části. Individuální projekty jsou založené na přímém přidělení prostředků na rozvoj národních politik a programů a jsou předkládány zejména z úrovně státní správy.

V rámci první výzvy k předkládání grantových projektů bylo **v roce 2009 podpořeno 110 projektů, celková výše přidělených prostředků činila 404 869 043,14 Kč.** Evaluační studie, kterou MPSV nechalo na podpořené projekty zpracovat, do značné míry potvrzuje, že bez vědomé a cílené reflexe dopadu projektů a jejich aktivit na rovné příležitosti a postavení žen a mužů může hrozit až negativní dopad. Jako hlavní důvod je možné uvést fakt, že nerovnosti mezi ženami a muži přetrvávají z velké části díky předsudkům a genderovým stereotypům. Bez potřebných informací, školení a neustávající diskuze a reflexe je proto velmi těžké tyto stereotypy nahlédnout a bojovat s nimi. Ze studie také vyplynula potřeba příjemcům vysvětlit, jaké konkrétní aktivity jsou žádány od předložených projektů a jak se vztahují k naplňování principu rovných příležitostí. Některé podporované aktivity mají velmi dobrý potenciál přispívání k rovným příležitostem, ale jejich kontext a náplň nebyly s příjemci dostatečně jasně komunikovány.

Při zpracování **druhé výzvy** k předkládání grantových projektů, která měla uzávěrku 31. března 2010, byly využity výstupy ze zmíněné evaluační studie a výzva byla explicitněji zaměřena na prosazování rovných příležitostí a genderového mainstreamingu. **Jedním ze specifických hodnotících kritérií v této výzvě byla rovná účast žen a mužů.** Toto kritérium hodnotilo, jakým způsobem jsou uplatněny rovné příležitosti žen a mužů při realizaci projektu. Kritérium reflektuje, zda je partnerskou organizací projektu nebo klíčovou osobou realizačního týmu expert/ka na rovné příležitosti žen a mužů a jak bude zajišťovat využívání a prosazování principů rovné účasti žen a mužů na jednotlivých úrovních a aktivitách projektu. **V rámci výzvy bylo podpořeno 51 projektů, celková výše přidělených prostředků činí 247 143 788,40 Kč.**

V rámci přidělování dotací z Evropského sociálního fondu je věnována rovným příležitostem zvýšená pozornost také ve formě tzv. horizontálního tématu OP LZZ, tzn. že rovné příležitosti jsou zohledňovány při hodnocení všech podaných projektů. V rámci OP LZZ nelze podpořit projekty, které by na horizontální témata měly negativní vliv (o případném vyřazení projektu rozhoduje výběrová komise). Pro žadatele/ky a příjemce/kyně byla vydána **publikace**, která přináší jednak obecné informace o rovných příležitostech, ale především by měla být návodem a pomůckou, jak správně zpracovat problematiku horizontálních témat do žádosti o finanční podporu a následně i do realizace projektu. Publikace je součástí tzv. desatera OP LZZ. Těchto deset příruček je určeno všem, kteří připravují návrh projektu pro ESF. V publikacích je popis jednotlivých procesů od zpracování žádosti až k uzavření projektu. Cílem je prokázat, že dodržováním principů a zásad horizontálních témat nedochází pouze k plnění administrativních požadavků spojených s využíváním finančních prostředků Evropského sociálního fondu, ale především k přínosnému a prospěšnému kroku pro všechny. Pro předkladatele/ky projektů v rámci OP LZZ vznikl **dotazník k problematice rovných příležitostí**, který je součástí on-line webové žádosti v aplikaci Benefit7. Otázky, jež jsou v dotazníku uvedeny, se vztahují k základním principům rovných příležitostí. To, jakým způsobem žadatelé/ky otázky zodpoví, je zohledněno při věcném hodnocení konkrétních projektů.

Článek 1

Právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví

1. S cílem zajistit účinné uplatnění práva všech pracovníků na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví se smluvní strany zavazují uznat toto právo a přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře jeho naplňování v následujících oblastech:

- a) přístup k zaměstnání, ochrana proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání;*
- b) odborné poradenství, výcvik, rekvalifikace a rehabilitace;*
- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně odměňování;*
- d) rozvoj kariéry včetně povýšení.*

2. Ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství, porod a období po porodu, nebudou považována za diskriminaci zmíněnou v odstavci 1 tohoto článku.

3. Odstavec 1 tohoto článku nebrání přijetí zvláštních opatření s cílem odstranit de facto nerovnosti.

4. Profesní činnosti, které mohou být z důvodu jejich povahy nebo podmínek, za nichž jsou prováděny, svěřeny pouze osobám jednoho pohlaví, mohou být vyjmuty z rozsahu tohoto článku nebo některých jeho ustanovení.

Právní rámec zajišťující rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví je shodný s legislativou obecně upravující zákaz diskriminace, jak bylo popsáno výše, neboť se jedná o jeden z diskriminačních znaků.

Programy a projekty v této oblasti byly popsány výše.

V porovnání s textem 5. zprávy ČR nedošlo k žádným změnám a informace tam uvedené zůstávají v platnosti.