



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## **Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích EU**

Jaromíra Kotíková a kol.

VÚPSV, v.v.i. Praha

2013

Publikace byla schválena ediční vědeckou radou ve složení:

doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (VÚPSV, v.v.i. Praha)  
Ing. Martin Holub, Ph.D. (VÚPSV, v.v.i. Praha)  
Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D. (FSV UK Praha)  
Ing. Robert Jahoda, Ph.D. (MU Brno)  
Ing. David Prušvic, Ph.D. (MF ČR)  
Ing. Jan Mertl, Ph.D. (VŠFS Praha)  
Ing. Jan Molek, CSc. (JU České Budějovice)  
doc. Ing. Olga Poláková, CSc. (Metropolitní univerzita Praha)

Monografie je výstupem veřejné zakázky „Zajištění komplexního řešení systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, návrh metodologie, analytických podkladů, příprava systémových změn a vzdělávacích materiálů v návaznosti na další projekty vzdělávání zaměstnanců“ zpracovávané v období březen 2011 - červen 2012.

Zadavatelem veřejné zakázky bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.  
Praha 2, Palackého náměstí 4  
jako svou 470. publikaci  
Vyšlo v roce 2012, 1. vydání, počet stran 109  
Tisk: VÚPSV, v.v.i.

Recenze: Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.  
Ing. Helena Marešová

ISBN 978-80-7416-141-4

<http://www.vupsv.cz>

## Abstrakt

Monografie podává komplexní obraz o systémech národních politik v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v 10 vybraných evropských zemích - popisuje různé formy využívaných nástrojů a opatření k usnadnění vstupu na trh práce. Výběr států zahrnuje Belgie (Valonský region), Dánsko, Finsko, Francii, Německo, Polsko, Rakousko, Slovensko, Španělsko a Velkou Británii.

Popis systémů národních politik jednotlivých zemí obsahuje informace o legislativním rámci systému, přehled nejdůležitějších subjektů zapojených v této oblasti, informace o posuzování zdravotního postižení, resp. pracovní schopnosti, informace o pracovní rehabilitaci, odborné přípravě a vzdělávání osob se zdravotním postižením. Stěžejní částí je charakteristika opatření na otevřeném trhu práce, zahrnující informace o povinnostech zaměstnavatelů, opatřeních a programech na podporu zaměstnavatelů a osob se zdravotním postižením, úpravách zaměstnávání zdravotně postižených osob, podpoře samostatné výdělečné činnosti těchto osob, podporovaném zaměstnávání, pracovní asistenci a o programech sociálního, popř. integračního zaměstnávání postižených osob. Popisy systémů jsou doplněny o vybrané statistické údaje, příklady dobré praxe a výkladový slovník relevantních termínů.

**Klíčová slova:** postižení; práce-postižení; politika zaměstnanosti; neschopnost pracovní; rehabilitace pracovní; integrace; zaměstnávání podporované; vzdělávání-výcvik; zákonodárství

## Abstract

The monograph provides a comprehensive perspective of national strategies regarding employment of people with disabilities. The study covers 10 selected European countries and describes various techniques that are used for facilitating the entry into the labor market. Amongst the selected countries can be found Belgium (Walloon region), Denmark, Finland, France, Germany, Poland, Austria, Slovakia, Spain and the UK.

The description of the strategies includes information on the legislative framework, and an overview of the most important stakeholders involved in this area as well as information on the methods of assessing disability. Last but not least the study includes information on vocational rehabilitation, training and education of people with disabilities. The key part of the study covers characteristics of the measures at the open labor market including information on employers' responsibilities, measures and programs to support employers and people with disabilities as well as amending employment of disabled people, promoting their self-employment, supported employment, assistance and social programs, and integration of people with disabilities into the labor force. The characteristics are supplemented by particular statistics as well as examples of good practice and explanatory dictionary of related terms.

**Key words:** disabled people; employment of disabled people; employment policy; incapacity to work; vocational rehabilitation; integration of disabled people; supported employment; education-training; legislation



# Obsah

<b>I. Formulace zadání .....</b>	<b>7</b>
<b>II. Metody uplatňované při zpracování monografie .....</b>	<b>8</b>
<b>III. Základní přehled o systémech politiky zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích .....</b>	<b>9</b>
Belgie - Valonský region .....	9
Dánsko .....	16
Finsko .....	24
Francie .....	29
Německo .....	44
Polsko .....	55
Rakousko .....	69
Slovensko .....	78
Španělsko .....	83
Velká Británie .....	89
<b>IV. Nejvýznamnější opatření a trendy vyplývající z poznatků o jednotlivých systémech politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích .....</b>	<b>101</b>
<b>Shrnutí hlavních aspektů systémů národních politik v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích .....</b>	<b>104</b>



# **Vytvoření databáze dobrých praxí - zahraniční zkušenosti v oblasti národních politik zaměstnanosti OZP**

## **I. Formulace zadání**

Cílem monografie je podat co nejkomplexnější obraz o systémech národních politik v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v 10 vybraných evropských zemích, popsat různé formy nástrojů a opatření, které jsou v jednotlivých zemích využívány k podpoře zaměstnanosti těchto osob, k usnadnění jejich integrace na trhu práce, popř. k motivování jednotlivých aktérů tohoto procesu.

Popis systémů národních politik jednotlivých zemí zahrnuje informace o legislativním rámci systému, přehled nejdůležitějších subjektů zapojených v této oblasti, informace o posuzování zdravotního postižení, resp. pracovní schopnosti, informace o pracovní rehabilitaci, odborné přípravě a vzdělávání osob se zdravotním postižením. Stěžejní částí je charakteristika opatření na otevřeném trhu práce, zahrnující informace o povinnostech zaměstnavatelů, opatřeních a programech na podporu zaměstnavatelů a osob se zdravotním postižením, úpravách zaměstnávání zdravotně postižených osob ve veřejném sektoru, podpoře samostatné výdělečné činnosti těchto osob, podporovaném zaměstnávání, pracovní asistenci a o programech sociálního, popř. integračního zaměstnávání postižených osob. Samostatným bodem je oblast chráněné práce, zahrnující zařízení pro osoby, které se z důvodu zdravotního postižení nemohou uplatnit na otevřeném trhu práce. Způsob financování je zpravidla uveden u jednotlivých opatření a programů. Popisy systémů jsou doplněny o vybrané statistické údaje, příklady dobré praxe a výkladový slovník relevantních termínů.

Výstupem úkolu je monografie obsahující souhrnný přehled o systémech národních politik zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v 10 vybraných zemích ve formě tabulek s jednotnou strukturou, přehled nejvýznamnějších opatření a trendů, jak vyplynuly z poznatků o jednotlivých systémech, a shrnutí hlavních aspektů sledovaných systémů.

Monografie byla řešena v rámci veřejné zakázky: „Zajištění komplexního řešení systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, návrh metodologie, podkladů, příprava systémových změn a vzdělávacích materiálů v návaznosti na další projekty vzdělávání zaměstnanců“

## II. Metody uplatňované při zpracování monografie

Výběr sledovaných států zahrnuje Belgii (Valonský region), Dánsko, Finsko, Francii, Německo, Polsko, Rakousko, Slovensko, Španělsko a Velkou Británii.

Tento okruh byl zvolen tak, aby vznikl poměrně různorodý vzorek zemí a zároveň aby informace o jejich systémech byly přínosné a inspirativní při koncipování řešení systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR. Zahrnuje jak země ekonomicky silné, tak i země, které v rámci EU patří k ekonomicky slabším, země s dlouholetou tržní ekonomikou i postkomunistické země. Jsou zde zastoupeny státy, jejichž systémy podle našeho předpokladu obsahují přenositelné prvky, eventuálně aplikovatelné v prostředí ČR. Výběr zemí také umožňuje ukázat různé přístupy k dané problematice. V neposlední řadě hrála při výběru významnou roli i dostupnost informací v jazycích, jejichž znalost můžeme garantovat, alespoň v případě většiny zemí. Právě pro nedostatek dostupných podkladů byly z původně 12 navrhovaných zemí vyřazeny Nizozemsko a Slovinsko. Vzhledem k tomu, že v Belgii neexistuje v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením jednotná úprava, ale tato problematika spadá do kompetence regionů a společenství, byl Valonský region vybrán jako reprezentant s ohledem na jazykovou dostupnost informací a s přihlédnutím k rozloze regionu a početnímu zastoupení jeho obyvatel v rámci Belgie.

Vzhledem k charakteru a rozsahu zadání představovala realizace úkolu poměrně náročnou činnost, vyžadující detailní studium situace a podmínek ve vybraných zemích a shromáždění a zpracování opravdu velkého množství relevantních podkladů.

Zdrojem informací byly především materiály a dokumenty kompetentních ministerstev, institucí a organizací v jednotlivých zemích, zejména jejich webové stránky, kde jsou informace většinou velmi aktuální, dále dokumenty a materiály publikované mezinárodními organizacemi a institucemi, které danou problematiku sledují (Evropská komise, OECD, ILO, ANED), a další zdroje, jako jsou odborné publikace, mezinárodní přehledy, popř. informace získané na základě přímých dotazů. V této souvislosti je třeba konstatovat, že odezva na dotazy nebyla, až na výjimky, příliš dobrá. Odpovědi ve velké míře odkazovaly na zdroje, které jsme již měli k dispozici.

Rozsah dostupných informací k dané problematice v jednotlivých zemích byl velmi rozdílný, popř. roztržitý. Proto se i přes veškerou snahu nepodařilo u některých zemí všechny požadované informace získat. Snaha zachovat jednotnou strukturu národních zpráv byla do určité míry limitována také různorodostí národních systémů. Některé národní studie obsahují informace přesahující rámec stanovené struktury. Celkově lze uvést, že předkládané informace jsou v maximální možné míře vyčerpávající a aktuální.



### III. Základní přehled o systémech politiky zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích

<p style="text-align: center;"><b>Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením</b></p> <p style="text-align: center;"><b>BELGIE - Valonský region</b></p>	
<b>Legislativní rámec</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>dekret valonské vlády ze 6. dubna 1995, týkající se integrace osob se zdravotním postižením (AWIPH)</i></li> <li>- <i>dekret valonské vlády ze 6. května 1999, týkající se Valonského úřadu odborného vzdělávání a zaměstnanosti (Forem)</i></li> <li>- <i>dekret valonské vlády z 1. dubna 2004, týkající se integrovaného programu socioprofesionního začleňování</i></li> <li>- <i>nařízení valonské vlády ze 7. listopadu 2002 upravuje podmínky podniků přizpůsobené práce ETA</i></li> <li>- <i>antidiskriminační zákon z 10. května 2007 (federální úroveň)</i></li> <li>- <i>dekret ze 6. listopadu 2008, týkající se boje proti určitým formám diskriminace (Valonský region)</i></li> </ul>
<b>Nejdůležitější orgány a instituce</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valonská agentura pro integraci osob se zdravotním postižením AWIPH</li> <li>- Valonský úřad odborného vzdělávání a zaměstnanosti Forem</li> </ul> <p>Regionální mise pro zaměstnanost</p>
<b>Posudková činnost</b>	<p><b>Definice zdravotního postižení</b></p> <p>Neexistuje jednotná definice. Pro účely integrace:</p> <p>Za osobu se zdravotním postižením je považována každá nezletilá nebo zletilá osoba s významným omezením možností sociální nebo pracovní integrace v důsledku zhoršení duševních, smyslových nebo fyzických schopností, které vyžaduje intervenci ze strany společnosti.</p> <p>Zdravotní postižení přiznává Valonská agentura pro integraci osob se zdravotním postižením AWIPH na základě Oficiální belgické nomenklatury zdravotních postižení.</p> <p>Pokud je pracovní rehabilitace poskytována jako dávka povinného nemocenského a invalidního pojištění, uznává invaliditu Národní institut nemocenského a invalidního pojištění INAMI.</p>

<p><b>Pracovní rehabilitace</b></p>	<p>Zabezpečují střediska odborného vzdělávání AWIPH. Může být poskytnuta jako dávka Národního institutu nemocenského a invalidního pojištění INAMI, který hradí náklady formou finančních příspěvků střediskům AWIPH.</p>
<p><b>Odborné vzdělávání a příprava</b></p>	<p><b>1. Profesní orientace:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- poradci AWIPH</li> <li>- poradenské služby Forem</li> <li>- Carrefour Emploi Formation, poradenský servis Forem a jeho partnerů (mj. AWIPH)</li> <li>- centra specializované profesní orientace pro osoby se zdravotním postižením aj.</li> </ul> <p><b>2. Odborné vzdělávání ve střediscích odborného vzdělávání schválených agenturou AWIPH:</b></p> <p>teoretické i praktické vzdělávání, které má za cíl připravit osoby, které nejsou schopné absolvovat vzdělávání v běžných vzdělávacích zařízeních, na pracovní integraci v běžných pracovních podmínkách</p> <p><b>3. Smlouva o profesní adaptaci:</b></p> <p>vzdělávání prostřednictvím praxe v podniku (podrobněji viz "podpora zaměstnavatelů")</p> <p><b>4. Aktivity regionálních misí pro zaměstnanost:</b></p> <p>akce odborného vzdělávání v rámci podpory trvalé pracovní integrace určitých cílových skupin</p> <p><b>5. Integrovaný program socioprofesionálního začleňování DIISP:</b></p> <p>program určený pro vybrané skupiny osob znevýhodněných na trhu práce, jeho cílem je umožnit jim nalézt trvalé zaměstnání; nabízí účastníkům individuální doprovázení, zahrnující osobní i profesní analýzu situace a vyhodnocení potřeb účastníka, podporu při pracovní integraci a dohled po nalezení zaměstnání</p> <p><b>6. Pedagogický doprovod:</b></p> <p>služby pedagogického doprovodu pro studenty se zdravotním postižením starší 18 let v rámci terciárního vzdělávání a vzdělávání dospělých, poskytované výhradně v době mimo vyučovací proces</p> <p><b>7. Projekt Gateway:</b></p> <p>má za cíl usnadňovat a podporovat využívání technických pomůcek pro osoby se zdravotním postižením, které začínají studia 3. cyklu nebo vstupují do světa práce; v rámci projektu byly vytvořeny webové stránky, které</p>

	<p>seznamují postižené osoby, pedagogy i zaměstnavatele s dostupnými technickými pomůckami a obsahují i další informace týkající se vzdělávání a zaměstnání</p> <p><b>8. Přepis školních učebnic do Brailleova písma:</b> služba žákům a studentům všech stupňů se zrakovým postižením zajišťující přepis učebnic do Brailleova písma</p>
<p><b>Otevřený trh práce</b></p>	
<p><b>- povinnosti zaměstnavatelů</b></p>	<p><b>soukromý sektor:</b> nejsou stanoveny kvóty pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením</p> <p><b>veřejný sektor:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- na federální úrovni kvóta 3 %</li> <li>- Valonský region: kvóta 2,5 % pro některé veřejné regionální nebo místní instituce</li> </ul>
<p><b>- podpora zaměstnavatelů</b></p>	<p><b>Příspěvek na integraci:</b> úhrada 25 % mzdových nákladů zaměstnavatele až po dobu jednoho roku při zaměstnání pracovníka s priznaným zdravotním postižením, který buď</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nevykonával pracovní činnost minimálně po dobu šesti měsíců v průběhu devíti měsíců předcházejících zaměstnání (k období odborného vzdělávání nebo práce v podniku přizpůsobené práce ETA se nepřihlíží) nebo</li> <li>- opět nastoupil do zaměstnání ke svému nebo jinému zaměstnavateli po přerušení pracovní činnosti v délce minimálně šesti měsíců, po které pobíral dávky nemocenského a invalidního pojištění nebo úrazového pojištění nebo dávky z Fondu nemocí z povolání</li> </ul> <p><b>Úprava pracovního místa a kompenzační příspěvek:</b> plná nebo částečná úhrada nákladů spojených s přizpůsobením pracovních podmínek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>pomoc na úpravu pracovního místa:</b> týká se úprav zařízení - pro zaměstnavatele, kteří uzavřeli s osobami s priznaným zdravotním postižením pracovní smlouvu nebo smlouvu o vzdělávání v podniku, a osoby samostatně výdělečně činné s priznaným postižením</li> <li>- <b>kompenzační příspěvek:</b> týká se organizace práce - pro zaměstnavatele v případě zaměstnání pracovníka na základě pracovní smlouvy: úhrada až 50 % mzdových nákladů podniku; poskytován na dobu jednoho roku, avšak možnost obnovování až po dobu 5 let</li> </ul> <p><b>Smlouva o profesní adaptaci:</b> zabezpečování odborného vzdělání prostřednictvím praxe na základě individuálního programu, nutný souhlas AWIPH:</p>

	<p>smlouva se uzavírá na období maximálně 1 roku, ale může být prodloužena, nesmí však přesáhnout 3 roky; předpokládá zkušební období jednoho měsíce</p> <p>- <b>odměna stážistovi:</b></p> <p>v 1. roce 60 % hrubé mzdy vyplácené v podniku na danou pozici, od 2. roku 80 % této mzdy (pokud stážista pobírá sociální dávky, dostává 60 %, popř. 80 % rozdílu mezi uvedenou mzdou a těmito dávkami)</p> <p>- <b>kompenzace ze strany AWIPH:</b></p> <p>úhrada zaměstnavateli 70 % vyplácené částky</p> <p><b>Příspěvek na pracovní asistenci v podniku:</b></p> <p>finanční dávka poskytovaná podniku, který jmenuje pracovního asistenta na podporu nově přijatého pracovníka se zdravotním postižením, poskytovaná ve výši 750 eur na jedno čtvrtletí v prvních dvou čtvrtletích po přijetí nového pracovníka (celkem tedy 1 500 eur na dobu 6 měsíců)</p> <p><b>Poradenské služby:</b></p> <p>informační a poradenské služby poradců AWIPH v oblasti pracovní integrace týkající se technické pomoci, vhodné úpravy pracovního prostředí, prevence apod.</p>
<p>- <b>podpora OZP</b></p>	<p><b>Profesní orientace:</b></p> <p>služby</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- poradců nebo psychologů AWIPH</li> <li>- poradenských služeb Forem</li> <li>- poradenského servisu Carrefour Emploi Formation</li> <li>- center specializované profesní orientace pro osoby se zdravotním postižením</li> <li>- organizací zaměřených na pracovní integraci</li> </ul> <p><b>Pilotní stáž na pracovišti:</b></p> <p>týdenní pobyt uchazeče v podniku s cílem seznámit se s povoláním a požadavky na výkon práce a ověřit si správnost volby povolání</p> <p><b>Pomoc na úhradu nákladů na cesty na pracoviště</b></p> <p>pro osoby v zaměstnaneckém poměru i samostatně výdělečně činné, které v důsledku svého postižení narážejí na problémy, to znamená, že buď potřebují doprovod v hromadných dopravních prostředcích, nebo individuální dopravní prostředek</p>

	<p><b>Osobní asistence:</b>          „rozpočet na osobní asistenci“, určený postiženým osobám s významně omezenou samostatností, má za cíl usnadnit sociální a pracovní integraci - může se jednat i o pomoc při pracovní činnosti mimo vlastní výrobní aktivity</p> <p><b>Pomoc regionálních misí pro zaměstnanost:</b>          integrační a doprovodná opatření pro určité cílové skupiny, mj. osoby se zdravotním postižením, u kterých AWPIH rozhodla, že mají na tyto intervence nárok:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- doprovázení při aktivním hledání zaměstnání formou nabídky vhodných služeb a podpory, nebo formou pracovní smlouvy na dobu určitou (tzv. „zaměstnání-odrazový můstek“)</li> <li>- doprovod stážistů v zaměstnání s cílem zlepšit jejich integraci a stabilitu</li> </ul> <p><b>Integrovaný program socioprofesionálního začleňování DIISP:</b>          pro vybrané skupiny osob znevýhodněných na trhu práce s cílem umožnit jim nalézt trvalé zaměstnání:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- individuální doprovázení</li> <li>- podpora při pracovní integraci</li> <li>- dohled po nalezení zaměstnání</li> </ul>
<p>- <b>zaměstnání ve veřejném sektoru</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stejné podmínky při přijímacím řízení jako pro ostatní kandidáty, možnost přijetí zvláštních praktických nebo technických opatření k zohlednění zdravotního postižení</li> <li>- žádné zvýhodnění při výběru kandidátů</li> </ul>
<p>- <b>práce z domova</b></p>	<p>práce z domova není předmětem žádného specifického ustanovení, ale může být navržena a podpořena v rámci kompenzačních opatření tvořících součást individuálního plánu</p>
<p>- <b>podpora samostatné výdělečné činnosti</b></p>	<p><b>Příspěvek samostatně výdělečně činným pracovníkům:</b>          k založení či obnovení nebo udržení živnosti v případě ohrožení v důsledku zdravotního stavu pracovníka, měsíční výše příspěvku 33 % zaručeného průměrného měsíčního minima, maximálně po dobu jednoho roku; nelze ho opakovat</p> <p><b>Úprava pracovního místa:</b>          pomoc na úpravu pracovního místa, která kryje dodatečné náklady související se zdravotním postižením</p>

	<p><b>Náklady na cesty mezi bydlištěm a místem podnikání:</b></p> <p>pomoc na úhradu nákladů na cesty mezi bydlištěm a místem podnikání</p>
<b>- podporované zaměstnávání</b>	<p><b>„Podpora v zaměstnání“:</b></p> <p>projekty podle metody „podporovaného zaměstnávání“; realizují soukromá sdružení, koordinuje a financuje AWIPH</p>
<b>- pracovní asistence, event. osobní asistence na pracovišti</b>	<p><b>Pracovní asistence v podniku:</b></p> <p>pracovní asistent usnadňuje integraci postiženého pracovníka do pracovního týmu i v rámci podniku a zajišťuje pracovní doprovázení pracovníka, aby se adaptoval v dané profesi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dávka zaměstnavateli - příspěvek na pracovní asistenci v podniku</li> </ul> <p><i>(podrobněji viz „podpora zaměstnavatelů“)</i></p> <p><b>Osobní asistence:</b></p> <p>může zahrnovat i pomoc při pracovní činnosti mimo vlastní výrobní aktivity</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dávka osobě se zdravotním postižením - tzv. „rozpočet na osobní asistenci“</li> </ul> <p><i>(podrobněji viz „podpora OZP“)</i></p>
<b>- sociální /integrační zaměstnávání</b>	<p><b>Sociální podniky:</b></p> <p>osoby se zdravotním postižením jsou jednou z cílových skupin, na které se podniky sociální ekonomiky zaměřují</p> <p><b>Podniky přizpůsobené práce ETA:</b></p> <p>do oblasti sociální ekonomiky spadají také tzv. „podniky přizpůsobené práce ETA“, zaměřující se na zaměstnávání osob, které v důsledku svého postižení nemohou pracovat v běžných podmínkách</p> <p><i>(podrobněji viz "Chráněná práce")</i></p>
<b>Chráněná práce</b>	<p><b>Podniky přizpůsobené práce ETA:</b></p> <p>slouží k zaměstnávání osob, jejichž postižení jim znemožňuje - dočasně nebo trvale - pracovat v běžných podmínkách, a nabízejí:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- upravené pracovní podmínky,</li> <li>- služby sociálních pracovníků, ergoterapeutů, poradců apod.,</li> <li>- pomoc při přechodu do běžných podniků, pokud je reálný</li> </ul>

### III. Základní přehled o systémech politiky zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích

---

	<p>nesmějí zaměstnávat více než 30 % zdravých zaměstnanců v přepočtu na počet pracovníků s postižením; spadají do sociální ekonomiky; schvaluje je a subvencuje AWIPH</p>
<b>Zdroje financování</b>	<p><b>AWIPH:</b> hradí naprostou většinu dávek a služeb</p> <p><b>Forem:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- veřejné služby zaměstnanosti</li><li>- profesní poradenství a orientace</li></ul> <p><b>Forem s partnery:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- poradenský servis Carrefours Emploi Formation</li><li>- integrovaný program socioprofesionálního začleňování DIISP</li></ul> <p><b>Regionální mise pro zaměstnanost:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- integrační a doprovodná opatření pro určité cílové skupiny</li></ul> <p><b>INAMI</b> (nemocenské a invalidní pojištění):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- pracovní rehabilitace v některých případech</li></ul>

<b>Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením</b> <b>DÁNSKO</b>	
<b>Legislativní rámec</b>	<p>speciální legislativa pro osoby se zdravotním postižením v zásadě neexistuje</p> <p>zákony, které zahrnují opatření kompenzace osobám se zdravotním postižením za jejich handicap:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>zákon o kompenzaci pro zdravotně postižené osoby v zaměstnání atd. (Compensation for Disabled People in Employment etc. Act)</i></li> <li>- <i>zákon o aktivní sociální politice (Act on An Active Social Policy)</i></li> <li>- <i>zákon o sociálních službách (Act on Social Services)</i></li> <li>- <i>zákon o speciálním vzdělávání pro dospělé (Special Education for Adults Act)</i></li> </ul>
<b>Nejdůležitější orgány a instituce</b>	<p><i>všechna ministerstva (sektorová odpovědnost), obecní úřady job centra</i></p> <p>VISO (Národní organizace pro znalostní a odborné poradenství (National Organisation for Knowledge and Specialist Consultancy): pokrývá sociální služby i speciální vzdělávání. VISO shromažďuje, rozvíjí a předává poznatky obcím a institucím a pomáhá obcím, občanům a institucím s bezplatným speciálním poradenstvím ve většině specializovaných a složitých individuálních případů.</p> <p><i>Dánská rada organizací pro zdravotně postižené osoby - The Danish Council of Organisations of Disabled People (DSI)</i></p> <p><i>Dánská Rada zdravotně postižených - Danish Disability Council (DDC)</i></p> <p><i>Centrum rovných příležitostí pro zdravotně postižené občany (CLH)</i></p>
<b>Posudková činnost</b>	<p>V Dánsku <b>neexistuje sdílená, jednoznačná a formální definice zdravotního postižení</b>. Pro oblast vzdělávání a zaměstnanosti jsou k dispozici pouze poradní seznamy, které zdaleka nejsou vyčerpávající.</p> <p><b>Posuzování pracovní schopnosti je v kompetenci obecních úřadů.</b> Každý případ je individuálně posuzován příslušnými odborníky při rozhodování o nároku na pomoc a podporu související se zdravotním postižením.</p>



	<p>Metoda posuzování pracovní schopnosti „Best-practice“: Účelem metody posuzování pracovní schopnosti je ve spolupráci s občanem ujasnit jeho situaci a rozvíjet jeho pracovní schopnost, aby byl zcela nebo alespoň částečně soběstačný. V průběhu celého procesu se vede kvalifikovaná a systematická dokumentace postupů. Cílem je dosáhnout správného rozhodnutí o právu občana na rehabilitaci, flexjob nebo předběžný důchod.</p>
<p><b>Pracovní rehabilitace</b></p>	<p>Rehabilitace je zastřešující termín pro finanční podporu a aktivity orientované na práci, které pomáhají osobě se sníženou pracovní schopností zůstat nebo vstoupit na trh práce. O poskytování rehabilitace rozhoduje obecní úřad. Cílem je zlepšit možnosti člověka být soběstačný prostřednictvím zapojení na trhu práce.</p> <p>Za účelem podpory návratu do práce může obec využívat řadu <b>opatření pracovní rehabilitace</b>, jako je zkušební práce (<i>work test</i>), finanční podpora na úpravy pracoviště, zkrácená pracovní doba s doplňkovými nemocenskými dávkami, pracovní poradenství, pracovní výcvik s podporovanou mzdou (<i>wage subsidised job training</i>), příprava na zaměstnání nebo výcvik probíhající v určitém podniku, finanční podpora na založení vlastní firmy a vzdělávací opatření (od kurzů trvajících několik týdnů až po vyšší vzdělání na univerzitní úrovni).</p> <p><b>Pracovní rehabilitace může trvat až pět let.</b> Během tohoto období má registrovaný nemocný jedinec nárok na dávku pracovní rehabilitace ve stejné výši, jako je nemocenská dávka.</p> <p>Za rehabilitaci odpovídají <b>obecní úřady, na nákladech se podílejí obce se státem.</b></p>
<p><b>Odborné vzdělávání a příprava</b></p>	<p>Základní princip dánské vzdělávací politiky: každý, kdo splňuje formální požadavky pro přijetí, má přístup k příslušnému vzdělání. Kompenzace v oblasti vzdělávání je poskytována bez ohledu na finanční situaci příjemce.</p> <p><b>Speciální vzdělávání pro dospělé:</b> účelem je kompenzovat důsledky funkčních postižení tím, že učí používat některé nástroje nebo metody v každodenních životních situacích. Má připravit zdravotně postiženého člověka tak, aby byl schopen zvládnout běžné každodenní funkce, ale může být také nezbytné jako forma kompenzace ve vztahu ke vzdělávacímu systému a trhu práce.</p> <p><b>Vzdělávání a podpora:</b> V rámci vzdělávání dospělých je možné získat podporu na pokrytí životních nákladů - tzv. <i>státní vzdělávací podporu pro dospělé (State Educational Support for Adults)</i>, kterou lze vyplácet na vzdělávání od úrovně základní školy až po vyšší vzdělávání. Výše dávky se mění v závislosti na úrovni vzdělávání a na tom, zda je</p>

	<p>příjemce nezaměstnaný či zaměstnaný v době žádosti o podporu.</p> <p>Finanční podporu na pokrytí životních nákladů je možné získat také na kurzy trhu práce (AMU kurzy). Tato podpora se nazývá <i>příspěvek na účast v pracovním zaměřeném vzdělávání dospělých a dalším výcviku</i>. Tato částka také závisí na povaze vzdělávání a pracovní situaci příjemce.</p> <p><b>Pracovní vzdělávání - Vocational education (VET):</b> Programy VET jsou střídavé programy (typu sendvič), kde se praktický výcvik v podniku střídá s výukou na odborné škole. Programy se skládají ze základního a hlavního programu. Student musí uzavřít dohodu o výcviku s podnikem, schválenou sociálními partnery (zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců). Jde o pracovní vzdělávání pro mladé zdravotně postižené osoby.</p> <p><b>Základní pracovní vzdělávání a výcvik (Basic vocational education and training - EGU):</b> EGU je program individuálního základního pracovního vzdělávání a výcviku, který je zaměřen na zaměstnanost i další vzdělávání. EGU je střídavý program (typu sendvič), kdy je praktický výcvik kombinován s účastí ve školní výuce v celkovém trvání programu 1,5 až 3 roky; školní část trvá 20 až 40 týdnů. Jde o pracovní vzdělávání pro mladé zdravotně postižené osoby.</p> <p><b>Program „Icebreaker“ - viz níže</b></p>
<p><b>Otevřený trh práce</b></p>	
<p><b>- povinnosti zaměstnavatelů</b></p>	<p>V Dánsku <b>neexistuje systém kvót zaměstnávání osob se zdravotním postižením</b>.</p> <p>Jediným legislativním opatřením zvyhodňujícím zdravotně postižené osoby je <b>preferenční přístup k zaměstnání ve veřejné správě</b>.</p> <p>Obecně platí, že podmínky na dánském trhu práce jsou regulovány prostřednictvím kolektivních smluv mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, dánská vláda do této oblasti prakticky nezasahuje. <b>Sociální kapitoly</b> kolektivních smluv otevírají možnosti pro uzavírání individuálních pracovních dohod o platech za práci s ohledem na sníženou pracovní schopnost zaměstnance (např. aby zaměstnanec pracoval méně hodin a s nižším platem, než stanovuje kolektivní smlouva).</p> <p><i>Principy dánského trhu práce:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- princip kompenzace</li> <li>- princip sektorové odpovědnosti: v podstatě platí, že úřad, organizace nebo podnik zodpovědný obecně za danou oblast je také zodpovědný za financování nákladů spojených s dodržováním principu sektorové odpovědnosti</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- princip rovných příležitostí</li> <li>- princip solidarity</li> </ul>
<p>- podpora zaměstnavatelů</p>	<p><b>Program „Icebreaker“</b> je typ výcvikového programu. Jedním z hlavních cílů programu je zajistit, aby noví absolventi s handicapem mohli získat pracovní zkušenost brzy po dokončení studia, což jim usnadní získat zaměstnání na běžném trhu práce. Prostřednictvím programu je osoba se zdravotním postižením zaměstnána v podniku za <b>obvyklých podmínek na dobu určitou</b>. Podnik dostává finanční podporu po dobu <b>až 6 měsíců a v některých případech až 12 měsíců</b>. K účasti v programu musí osoba se zdravotním postižením splnit podmínku doby vzdělávání nejméně 18 měsíců v průběhu posledních dvou let a nesmí mít žádnou pracovní praxi. Zaměstnavatel dostává po dobu programu podporu na mzdy ve výši 50 % platu zaměstnance, maximálně však 11 000 DKK za měsíc.</p> <p><b>Program osobní asistence:</b> Zaměstnavatel dostává finanční podporu na pokrytí nákladů na osobního asistenta.</p> <p><b>Program mentorství (Mentorship program):</b> Zaměstnavatel dostává finanční podporu od obce na plat zaměstnance, který převezme odpovědnost mentora. Zaměstnavatel také může získat podporu na zlepšení podmínek pro program mentorství, například na poskytnutí příslušného školení pro zaměstnance, kteří se chtějí mentorství věnovat. Finanční prostředky jsou poskytovány obcemi.</p> <p><b>Program Flexjob (FJ):</b> Program FJ poskytuje mzdové podpory zaměstnavatelům, kteří dlouhodobě zaměstnávají zdravotně postižené osoby. Flexjobs jsou určeny pro osoby s trvale sníženou pracovní schopností a jsou zamýšleny <b>jako alternativa k invalidnímu důchodu</b>. V rámci FJ programu jsou pracovní místa dotována <b>trvalou mzdovou podporou</b>, mohou být zřizována v soukromém i veřejném sektoru a jsou spojena se speciálními pracovními podmínkami. Vzhledem ke snížené pracovní schopnosti cílové skupiny se pracovní doba a/nebo pracovní zátěž snižuje podle zvláštní dohody mezi zaměstnavatelem, flex-pracovníkem a příslušnou obcí, která je odpovědná za správu programu.</p> <p>Obecní úřady poskytují zaměstnavateli <b>mzdovou podporu odstupňovanou podle stupně snížení pracovní schopnosti</b> (2/3 nebo 1/2 mzdy) až do výše minimální mzdy vyjednané v relevantní kolektivní smlouvě. Flex-pracovník dostává mzdu jako za práci na plný úvazek bez ohledu na případně zkrácenou pracovní dobu. Tato mzdová podpora má neomezené trvání a existuje tak dlouho, dokud flex-pracovník setrvá v zaměstnání. Obce mají <b>silnou ekonomickou motivaci</b> zajišťovat flexjobs</p>

	<p>pro potenciální invalidní důchodce, protože od 1.1.2002 <b>vláda refunduje obcím 65 % výdajů na mzdové podpory flexjobs, ale pouze 35 % výdajů na invalidní důchod.</b></p> <p><b>Pomůcky nebo úpravy na pracovišti:</b> Obecní úřad může poskytnout pomoc na speciální nástroje, pomůcky, nebo změny na pracovišti, aby osoba se zdravotním postižením mohla vykonávat práci (např. podporu na speciálně navržené nástroje, speciální pracovní židle, instalaci madel, rozšíření dveří, montáž ramp a výtahů). Podmínkou je snížená pracovní schopnost osoby a to, že pomoc musí být pro dotyčnou osobu nezbytná, aby byla schopna si udržet nebo získat zaměstnání. Není podstatné, zda je osoba zaměstnána za normálních podmínek, nebo v podporovaném zaměstnání. O náklady spojené s tímto programem se dělí obec a stát.</p> <p><b>Chráněné pracovní místo (sheltered job) se mzdovou podporou:</b> V chráněném pracovním místě se mzdovou podporou může být zaměstnán příjemce předběžného důchodu (anticipatory pension), který je mladší 65 let a není schopen si udržet nebo získat zaměstnání ani na zkrácenou pracovní dobu na běžném pracovním trhu. Příslušný obecní úřad schvaluje osobu pro chráněné pracovní místo se mzdovou podporou a platí mzdovou podporu firmě, která tuto osobu zaměstnává. Chráněná pracovní místa se mzdovou podporou mohou být zřizována privátními i veřejnými zaměstnavateli ve všech typech podnikání. Zaměstnání v chráněném pracovním místě může být na plný nebo zkrácený pracovní úvazek.</p>
<p>- podpora OZP</p>	<p>Program Icebreaker Program Flexjob (FJ)</p> <p><b>Program mentorství:</b> Prostřednictvím programu mentorství je možné zřídit mentorství ve vzdělávacích institucích nebo na pracovištích. Mentorství na pracovišti znamená, že některý zaměstnanec zasvěcuje, provádí nebo školí handicapovanou osobu na pracovišti.</p> <p>Pomůcky nebo úpravy na pracovišti</p> <p><b>Občanem řízená osobní asistence (Citizen-managed personal assistance):</b> Aby měl člověk nárok na tuto pomoc, musí mít těžce a trvale snížené fyzické nebo duševní funkční schopnosti. Musí být splněny také tyto požadavky:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vysoký stupeň závislosti na jiných osobách nebo rozsáhlá potřeba péče, sledování nebo doprovodu</li> <li>- potřeby pomoci, které nelze uspokojit běžnou osobní pomocí a péčí</li> </ul>

	<p><b>Program kontaktní osoby pro neslyšící nevidomé lidi:</b> Hluchoslepí lidé starší 18 let mají nárok na pomoc speciální kontaktní osoby, která jim bude pomáhat prolomit izolaci, kterou často hluchoslepí lidé zažívají, a umožňovat jim v maximální možné míře žít normální život.</p> <p><b>Program doprovodu pro mladé lidi a dospělé:</b> Program doprovodu byl vytvořen za účelem podpory nezávislosti zdravotně postižených lidí, svobodné volby a odpovědnosti za vlastní život. Cílem programu je umožnit zdravotně postiženým lidem podílet se na aktivitách mimo domov podle jejich vlastní volby. Program doprovodu by měl také pomoci normalizovat a integrovat osoby s omezenými funkčními schopnostmi do společnosti.</p> <p><b>Péče blízkého příbuzného:</b> Osoba v pracovním poměru může být podle § 118 Zákona o sociálních službách zaměstnána místním úřadem, aby doma pečovala o blízkého příbuzného s těžce a trvale sníženými fyzickými nebo duševními funkčními schopnostmi, nebo dlouhodobě nemocného. Zaměstnání bude placené a bude trvat maximálně šest měsíců.</p>
<p><b>- zaměstnávání ve veřejném sektoru</b></p>	<p><b>Preferenční přístup</b> (<i>Preferential access</i>) k zaměstnání ve veřejné správě: pokud o volné pracovní místo u zaměstnavatele ve veřejném sektoru žádají lidé se zdravotním postižením, musí být vyzváni k pracovnímu pohovoru, pokud splňují formální požadavky vzdělání pro tuto práci.</p> <p>Pokud zaměstnavatel po pracovním pohovoru shledá, že osoba se zdravotním postižením je stejně kvalifikovaná jako ostatní uchazeči, musí být zaměstnání nabídnuto této zdravotně postižené osobě.</p>
<p><b>- práce z domova</b></p>	<p>žádné specifické opatření</p>
<p><b>- podpora samostatné výdělečné činnosti</b></p>	<p><b>V rámci pracovní rehabilitace:</b> podpora formou bezúročného úvěru; krátkodobě formou dávky na výživu rehabilitující osoby</p> <p><b>Pomůcky nebo úpravy na pracovišti:</b> program, který obcím umožňuje poskytovat pomoc na úpravy pracoviště, speciální nástroje a pomůcky, pokud taková pomoc umožní, aby osoba se zdravotním postižením mohla vykonávat určitou práci.</p>
<p><b>- podporované zaměstnávání</b></p>	<p>Podporované zaměstnávání spadá <b>do pracovního výcviku</b> a netýká se pouze zdravotně postižených osob. V zájmu zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných lidí ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností nebo lidí, kteří již dlouhodobě nezaměstnaní jsou, může Veřejná služba zaměstnanosti (AF) v případě pojištěného nezaměstnaného,</p>

	<p>nebo obec v případě nepojištěného nezaměstnaného, nabídnout těmto jedincům <b>dočasně</b> podporované zaměstnání na pracovišti v soukromém, či veřejném sektoru za běžných pracovních podmínek. <b>Podpora pokrývá zhruba 50 % mzdy a je konstantní v průběhu podporovaného období. Celková doba trvání podpory nesmí být vyšší než jeden rok. Nejrozšířenější je podporované zaměstnání v trvání 6 měsíců.</b></p> <p>Podpora má 3 různé sazby, AF v případě soukromého podporovaného zaměstnání zpravidla poskytuje maximální sazbu.</p> <p><b>Existuje několik zákonných mechanismů, které brání substitučnímu efektu.</b> Najmutí podporovaného zaměstnance musí znamenat čistý přírůstek k normální zaměstnanosti firmy. Zákon konkrétně stanovuje horní hranice pro podporované zaměstnání firem ve vztahu k jejich běžné zaměstnanosti.</p>
<p><b>- pracovní asistence, event. osobní asistence na pracovišti</b></p>	<p><b>Program osobní asistence:</b> Osoby se zdravotním postižením mohou získat osobní asistenci na širokou řadu praktických funkcí v zaměstnání nebo pokračujícím vzdělávacím programu. Osobní asistent provádí za osobu se zdravotním postižením pouze úkoly čistě praktické povahy. Osobní asistent je často zaměstnán ve stejném podniku nebo vzdělávací instituci jako osoba se zdravotním postižením. <b>Asistent může poskytovat pomoc maximálně 20 hodin týdně.</b> Pokud má zdravotně postižený člověk více handicapů, může být asistence poskytována na plný počet hodin, na který je zdravotně postižený člověk zaměstnán. <b>Program je spravován a financován státem prostřednictvím jobcenter.</b> Osobní asistence může být poskytnuta také zaměstnancům v chráněných pracovních místech nebo v pracovních místech se mzdovou podporou.</p>
<p><b>- sociální/integrační zaměstnávání</b></p>	<p>V Dánsku neexistuje žádná specifická legislativa pro sociální podniky.</p> <p>Termín "<i>sociální podnik</i>" používaný v Dánsku se v první řadě vztahuje k aktivní politice trhu práce a ambici, aby zejména malé a střední podniky byly více sociálně odpovědné ve věci integrace nezaměstnaných osob na trhu práce.</p> <p><b>Sociální podniky v oblasti pracovní integrace (WISEs):</b> Oblast WISEs je v Dánsku ovládána místními obecními podniky poskytujícími stáže (výcviky) a dočasnou práci. Dánské WISEs jsou podobné a zároveň odlišné od evropských sociálních podniků. Na jedné straně vyhovují obecnému evropskému obrazu sociálních podniků, které mají silnou podnikatelskou složku, zatímco zůstávají pevně zakotveny v asociativním nebo koopera-</p>

### III. Základní přehled o systémech politiky zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích

	<p>tivním světě; většina WISEs byla založena místními subjekty, často v těsné spolupráci s organizacemi třetího sektoru. Na druhé straně, mnoho dánských WISEs se odlišuje od většiny evropských WISEs, pokud jde o rozsah zapojení veřejného sektoru: dánské WISEs (jako jiné organizace v oblasti sociálního podnikání) jsou sice formálně autonomní, ale jsou pod tlakem veřejných úřadů, které často určují jejich cíle.</p>
<p><b>Chráněná práce</b></p>	<p>Chráněné zaměstnání nabízejí obecní úřady lidem mladším 65 let s těžce sníženou fyzickou nebo mentální funkční schopností nebo speciálními problémy, kteří nejsou schopni získat nebo si udržet zaměstnání za běžných podmínek a nejsou schopni využít jiných programů (např. FJ). <b>Chráněné zaměstnání je sociální služba. Primárním příjmem pro lidi v chráněném zaměstnání budou nejčastěji sociální dávky. Příjem z chráněného zaměstnání je často velmi nízký.</b></p> <p>Nabídku chráněného zaměstnání je možné kombinovat s jinými nabídkami, jako je speciální vzdělávání nebo volnočasové aktivity.</p> <p>Na nákladech spojených s chráněným zaměstnáním se podílejí obce a stát.</p>
<p><b>Zdroje financování</b></p>	<p>Zásadním prvkem dánské politiky je to, že kompenzace je jednotlivým osobám poskytována <b>zdarma</b> a bez ohledu na vlastní příjem nebo majetek této osoby nebo její rodiny.</p> <p>V podstatě platí, že úřad, organizace nebo podnik zodpovědný obecně za danou oblast je také zodpovědný za financování nákladů spojených s dodržováním principu sektorové odpovědnosti a kompenzace.</p> <p>Opatření a dávky kompenzující zdravotní postižení jsou financovány z daní - princip solidarity.</p> <p>Obecně náklady v sociální oblasti platí obecní úřady. Některé výdaje nebo jejich část kompenzuje obcím vláda.</p>

<b>Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením</b> <b>FINSKO</b>	
<b>Legislativní rámec</b>	<p>Legislativa o zákazu diskriminace a rovném přístupu k OZP:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>trestní zákoník</i> (563/1998)</li> <li>- <i>Ústava Finska</i> (731/1999) - rovný přístup k OZP, nediskriminační princip</li> <li>- <i>antidiskriminační zákon</i> (21/2004) novelizace č. 84/2009 zlepšování přístupu k zaměstnání a vzdělávání OZP, pomoc při získávání práce nebo vzdělávání, při zvládnutí práce a postupu v pracovní kariéře. Zvláštní pozornost by měla být věnována finanční podpoře zaměstnávání a vzdělávání OZP, včetně možnosti podpory z veřejných fondů.</li> <li>- <i>zákon o pracovních smlouvách</i> (55/2001) novelizace č. 579/2006 - zákaz diskriminace zaměstnavatele vůči zaměstnanci z důvodu zdravotního postižení.</li> <li>- <i>zákon o veřejných službách zaměstnanosti</i> (2002/ 1295)</li> </ul> <p>Legislativa týkající se politiky zaměstnanosti OZP:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>zákon o sociální péči</i> 710/1982 (novelizace v roce 2002 zakotvila povinnost místních úřadů organizovat práci a jiné aktivity k posílení zaměstnanosti OZP)</li> <li>- <i>zákon o zaměstnanosti</i> 275/1987</li> <li>- <i>zákon o poskytování služeb (asistence) pro OZP na úrovni místních samospráv</i> 380/1987</li> <li>- <i>dekret o zaměstnanosti</i> 130/1993</li> <li>- <i>směrnice na posílení zaměstnanosti osob s postižením</i> (HE 69/2001)</li> <li>- <i>vládní dekret 1346/2002</i> (poskytování služeb pracovního asistenta v rámci veřejných služeb zaměstnanosti)</li> <li>- <i>zákon o sociálním podniku</i> 1351/2003</li> </ul> <p>legislativa upravující koordinovanou rehabilitaci OZP:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>zákon o příspěvcích na rehabilitaci</i> 611/1991</li> <li>- <i>zákon o pracovní rehabilitaci</i> 189/2001</li> <li>- <i>zákon 497-510/2003</i> (Koordinace multidisciplinární rehabilitace)</li> </ul>



<p><b>Nejdůležitější orgány a instituce</b></p>	<p><b>Orgány zodpovědné za zaměstnávání, rehabilitaci a odborný výcvik:</b></p> <p>Ministerstvo zaměstnanosti a ekonomiky (Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM)) - <a href="http://www.tem.fi/">http://www.tem.fi/</a></p> <p>Ministerstvo sociálních věcí a zdravotnictví (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö) - <a href="http://www.stm.fi/etusivu">http://www.stm.fi/etusivu</a></p> <p>Ministerstvo školství a kultury (Opetus- ja kulttuuriministeriö) - <a href="http://www.minedu.fi/OPM/">http://www.minedu.fi/OPM/</a></p> <p>Kela - Finský úřad sociálního pojištění <a href="http://www.kela.fi/in/internet/english.nsf">http://www.kela.fi/in/internet/english.nsf</a></p> <p><i>Orgány působící v oblasti politiky zdravotně postižených:</i></p> <p>Národní rada zdravotně postižených (Rada je jmenována Ministerstvem sociálních věcí a zdravotnictví)</p> <p>Městské rady zdravotně postižených (orgány působí na místních úrovních)</p> <p>Fórum zdravotně postižených (Fórum zastřešuje 24 národních nevládních organizací zdravotně postižených)</p> <p>Parlamentní pracovní skupina pro otázky zdravotně postižených</p> <p><i>Důležité organizace:</i></p> <p>VATES-säätiö (Nadace podporuje zaměstnávání a pracovní rehabilitaci zdravotně postižených a jiných znevýhodněných skupin) - <a href="http://www.vates.fi/en">http://www.vates.fi/en</a></p> <p>SYFO - Sosiaalisen yritystoiminnan Foorumi (Fórum pro sociální podnikání)</p> <p>Organizace podporující sociální podniky <a href="http://www.syfo.fi/en/forum/the-forum-for-social-entrepreneurship/">http://www.syfo.fi/en/forum/the-forum-for-social-entrepreneurship/</a></p>
<p><b>Posudková činnost</b></p>	<p>Všeobecná definice invalidity neexistuje. Invalidita je definována různými způsoby v různých zákonech, které se týkají invalidních dávek a služeb pro postižené osoby.</p> <p>Hlavní roli v procesu přechodu od nemoci k invaliditě mají praktičtí lékaři. Lékařská diagnóza ale není rozhodujícím faktorem pro stanovení invalidity.</p> <p><b>2 stupně invalidity:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- částečná (při poklesu pracovní schopnosti mezi 40-59 %)</li> <li>- plná (při poklesu pracovní schopnosti nejméně o 60 %)</li> </ul>
<p><b>Pracovní rehabilitace</b></p>	<p>Ucelený a propracovaný systém rehabilitačních opatření. Služby pracovní rehabilitace jsou pro OZP zřizovány na základě zákona o veřejné službě zaměstnanosti (2003).</p>

### III. Základní přehled o systémech politiky zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích

	Na pracovní rehabilitaci má právo každý, účast v rehabilitačních opatřeních je však dobrovolná. Poskytování příspěvků v průběhu rehabilitace je upraveno zákonem (Zákon o příspěvcích na rehabilitaci 611/1991).
<b>Odborné vzdělávání a příprava</b>	<i>Zákon o odborném vzdělávání (630/1998)</i> stanovuje podmínky pro pracovní výcvik OZP. Podle tohoto zákona mají OZP právo na speciální úpravu a služby poskytované během jejich zařazení do systému odborné přípravy k výkonu pracovní činnosti. Speciální výuka je rovněž poskytována těm, kteří potřebují speciální služby. Ti, kteří se účastní této speciální přípravy, mají právo na asistenta (pomocníka) a jakékoli nutné vybavení. Další materiály potřebné ke studiu (např. knihy) a bydlení jsou zdarma.
<b>Otevřený trh práce</b>	
<b>- povinnosti zaměstnavatelů</b>	<b><i>Není povinný podíl OZP (systém kvót).</i></b> Dva základní pilíře povinností zaměstnavatelů ve vztahu k OZP: 1) Systém plateb zaměstnavatelů na invalidní pojištění zaměstnanců (tzv. experience-rating systém příspěvků) 2) Organizace a financování služeb závodní lékařské péče
<b>- podpora zaměstnavatelů</b>	Systém financování mzdových nákladů Systém financování nákladů na úpravu pracovních podmínek Příspěvek na asistenci poskytovanou OZP od jiného pracovníka (co-worker)
<b>- podpora OZP</b>	Poskytování služeb pro OZP na úrovni místních samospráv (zákon 380/1987) Osoby s těžkým zdravotním postižením mají ze zákona nárok na osobní asistenci v rámci každodenních aktivit, a to jak v domácím prostředí, tak i mimo domov, tzn. také při studiu nebo na pracovišti (zákon o službách a asistenci, 2010) Poskytování služeb pracovního asistenta (tzv. job coach) v rámci veřejných služeb zaměstnanosti (vládní dekret 1346/2002) Asistence na pracovišti od jiného pracovníka (co-worker). Poskytování dávek na udržení příjmu při účasti na rehabilitaci (zákon o příspěvcích na rehabilitaci 611/1991) Speciální invalidní příspěvek pro OZP ve věku 16-64 let nepobírající důchod (výše je závislá na stupni invalidity)
<b>- zaměstnávání ve veřejném sektoru</b>	nezjištěno

### III. Základní přehled o systémech politiky zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích

- práce z domova	nezjištěno
- podpora samostatné výdělečné činnosti	<p>Příspěvek na podporu podnikání může být poskytnut např. formou bezúročné půjčky nebo jiné finanční pomoci s výhodnými podmínkami.</p> <p>Úřad sociálního pojištění (Kela) příspěvkem pokrývá až 80 % nákladů spojených se zakládáním podnikání, maximální výše příspěvku je 17 000 eur.</p>
- podporované zaměstnávání	<p><b><i>Institut podporovaného zaměstnávání není ve finské legislativě zakotven.</i></b></p> <p>Model je uplatňován od roku 1996, a to převážně pro zaměstnávání mentálně a duševně postižených osob.</p> <p>Služba poskytovaná prostřednictvím pracovního asistenta (job coach) ve smyslu osobní podpory pracovníka při hledání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce. Doba poskytování je stanovena na 60 dnů (v případě potřeby může být prodloužena).</p> <p>Pod pojmem podporovaného zaměstnávání jsou dále zahrnuty různé aktivity sociálního a pracovního rehabilitačního charakteru.</p>
- pracovní asistence, event. osobní asistence na pracovišti	<p><b>Poskytování služeb pracovního asistenta (tzv. job coach)</b> v rámci veřejných služeb zaměstnanosti (<i>vládní dekret 1346/2002</i>)</p> <p><b>Asistence na pracovišti od jiného pracovníka</b> (co-worker)</p> <p>Osoby s těžkým zdravotním postižením mají ze zákona nárok na osobní asistenci v rámci každodenních aktivit, a to jak v domácím prostředí, tak i mimo domov, tzn. také při studiu nebo na pracovišti (<i>zákon o službách a asistenci, 2010</i>).</p>
- sociální/integrační zaměstnávání	<p>Status sociálního podniku (sosiaalinen yritys) je legislativně vymezen v <i>zákoně o sociálním podniku č. 1351/2003</i>.</p> <p>Sociální podnik musí zaměstnávat nejméně 30 % OZP nebo nejméně 30 % OZP a dlouhodobě nezaměstnaných, přičemž každý podnik zapsaný do registru musí zaměstnávat alespoň jednu OZP.</p> <p>Projekt „Pracovní banka“ funguje jako sociální podnik zaměstnávající OZP, který pak pronajímá jiným zaměstnavatelům.</p>
Chráněná práce	Chráněná pracovní místa jsou organizována převážně na úrovni místních samospráv.

### III. Základní přehled o systémech politiky zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích

---

	<p>Financování chráněných dílen z veřejných zdrojů bylo zavedeno v roce 1970. Předtím byla tato chráněná pracoviště financována prostřednictvím dobrovolných organizací.</p> <p>Reformní opatření v roce 2002 zakotvilo v <i>zákoně o sociální péči</i> povinnost místních úřadů organizovat práci a jiné aktivity k posílení zaměstnanosti OZP.</p> <p>Chráněné zaměstnání je nadále financováno převážně státem (v kompetenci Ministerstva sociálních věcí a zdravotnictví) a městské úřady pokrývají finanční ztráty, pokud státní pomoc není dostatečná.</p>
<b>Zdroje financování</b>	stát, městské úřady, granty od loterijní společnosti Slot Machine Association (RAY) a projekty ESF

<p><b>Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením</b></p> <p><b>FRANCIE</b></p>	
<p><b>Legislativní rámec</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zákon č. 75-534 z 30. června 1975 ve prospěch osob se zdravotním postižením - stanovení všeobecných principů opatření v oblasti výchovy, vzdělávání, zaměstnávání a integrace do společnosti</li> <li>- zákon č. 87-517 z 10. července 1987 na podporu zaměstnanosti pracovníků se zdravotním postižením - zavedení povinnosti zaměstnávat pracovníky se zdravotním postižením</li> <li>- zákon č. 2005-102 z 11. února 2005 o rovnosti práv a šancí, účasti a občanství osob se zdravotním postižením - reforma zákona ve prospěch osob se zdravotním postižením z 30. června 1975</li> <li>- zákoník práce</li> <li>- zákoník sociální činnosti a rodin (pro oblast chráněné práce)</li> </ul>
<p><b>Nejdůležitější orgány a instituce</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stát</li> <li>- veřejné služby zaměstnanosti (především Pôle emploi)</li> <li>- asociace pověřená správou fondu pro pracovní integraci osob se zdravotním postižením Agefiph</li> <li>- Fond pro integraci osob se zdravotním postižením do státní služby FIPHP</li> <li>- regiony</li> <li>- orgány sociální ochrany</li> <li>- departementní domy pro osoby se zdravotním postižením MDPH</li> </ul>
<p><b>Posudková činnost</b></p>	<p><b>Definice zdravotního postižení:</b></p> <p>Zdravotní postižení představuje každé omezení aktivity nebo účasti na životě ve společnosti, kterému je osoba vystavena ve svém prostředí z důvodu podstatného, dlouhodobého nebo trvalého zhoršení jedné nebo více fyzických, smyslových, mentálních, kognitivních nebo psychických funkcí, vícečetného postižení nebo invalidizující zdravotní poruchy.</p> <p><b>Přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením:</b></p> <p>Za pracovníka se zdravotním postižením je považována každá osoba, jejíž možnosti získat nebo udržet si zaměstnání jsou fakticky redukovány v důsledku poruchy jedné</p>

	<p>nebo více fyzických, smyslových, mentálních nebo psychických funkcí.</p> <p>Rozhodují Komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením CDAPH na základě posudku multidisciplinární skupiny odborníků, přání osoby se zdravotním postižením a navrhovaného plánu na kompenzaci postižení. Návod k hodnocení pracovní neschopnosti, tzv. „Guide Barème“, je sestavený podle klasifikace ICIDH-1 a rekonstruovaný podle ICF.</p> <p><b>Pracovní lékař:</b> v rámci podniku posuzuje způsobilost zaměstnance pro pracovní místo.</p>
<p><b>Pracovní rehabilitace</b></p>	<p><b>Formy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stáže předběžné orientace (v centrech předběžné orientace)</li> <li>- stáže pracovní rehabilitace (v centrech pracovní rehabilitace)</li> <li>- smlouva o pracovní rehabilitaci (v podniku)</li> </ul> <p><b>Financování:</b> Stáže jsou hrazeny nemocenským pojištěním. V případě smluv o pracovní rehabilitaci jsou mzdy účastníků financovány zčásti zaměstnavatelem a zčásti příslušným orgánem sociálního pojištění.</p>
<p><b>Odborné vzdělávání a příprava</b></p>	<p><b>Běžné vzdělávací akce:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- povinnost poskytovatelů upravit podmínky</li> </ul> <p><b>Specifické vzdělávací akce:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- odborná příprava v rámci pracovní rehabilitace</li> <li>- upravená učňovská smlouva - zvýhodněné podmínky pro osoby se zdravotním postižením</li> <li>- smlouva o profesionalizaci</li> <li>- opatření „PACTE“ ve státní službě pro nekvalifikované pracovníky přijaté na profese kategorie C</li> <li>- profesionalizační období - teoretické a praktické vzdělávání na podporu udržení určitých skupin zaměstnanců v zaměstnání</li> </ul>
<p><b>Otevřený trh práce</b></p>	
<p>- <b>povinnosti zaměstnavatelů</b></p>	<p><b>Povinnost vyjednávat</b> o politice zaměstnanosti osob se zdravotním postižením: Sociální partneři jsou povinni vyjednávat každé 3 roky na úrovni odvětví a každý rok na úrovni podniku.</p> <p><b>Povinnost zaměstnávat pracovníky se zdravotním postižením:</b> Každý zaměstnavatel, který zaměstnává minimálně 20 zaměstnanců, je povinen zaměstnávat oso-</p>

	<p>by se zdravotním postižením v rozsahu 6 % celkového počtu zaměstnanců.</p> <p><b>Zásada nediskriminace z důvodu zdravotního stavu nebo zdravotního postižení</b></p> <p><b>Povinnost přeradit pracovníka na jinou práci:</b> V případě, že pracovní lékař stanoví u pracovníka pracovní nezpůsobilost, je zaměstnavatel povinen navrhnout pracovníkovi přerazení na jinou práci.</p> <p><b>Propuštění a výpovědní lhůta:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zdravotní postižení nesmí být důvodem propuštění</li> <li>- délka výpovědní doby je dvojnásobná, avšak ne delší než 3 měsíce</li> </ul>
<p>- podpora zaměstnavatelů</p>	<p><b>1. Pomoc státu:</b></p> <p><b>Podporované smlouvy:</b> dvě varianty jednotné integrační smlouvy CUI (CUI-CIE pro tržní sektor a CUI-CAE pro netržní sektor) k zaměstnávání osob mimořádně znevýhodněných při hledání zaměstnání</p> <p><b>Upravená učňovská smlouva:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- státní příspěvek (kromě toho pomoc asociace Agefiph - viz níže)</li> </ul> <p><b>Smlouva o profesionalizaci:</b> k zaměstnávání určitých skupin osob, mj. poživatelů příspěvku pro dospělou osobu se zdravotním postižením AAH:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- výhody a podpory, které závisí na tom, do které skupiny osob zaměstnanec přijatý na základě této smlouvy patří</li> </ul> <p>(kromě toho pomoc asociace Agefiph - viz níže)</p> <p><b>Pomoc na úpravu pracoviště:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- finanční pomoc na adaptaci strojů nebo nástrojů, úpravu pracovního místa včetně vybavení</li> <li>- finanční pomoc na kompenzaci dodatečných výdajů spojených s vedením pracovníka k zajištění adaptace na zaměstnání</li> </ul> <p><b>Pomoc adaptovaným podnikům</b> (zaměstnávají minimálně 80 % pracovníků se zdravotním postižením):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- specifická subvence</li> <li>- paušální příspěvek na pracovní místo</li> </ul> <p>(viz též: sociální/integrační zaměstnávání)</p> <p><b>2. Služby partnerských servisů:</b></p> <p><b>Cap emploi,</b> specializovaná síť zprostředkovatelen práce pro osoby se zdravotním postižením:</p>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- poskytování informací a poradenství</li><li>- identifikace vhodných pracovních míst a stanovení vhodného postupu</li><li>- prezentace vhodných kandidátů a pomoc při jejich výběru</li><li>- stanovení podmínek pro přijetí nového pracovníka</li></ul> <p><b>Alther</b>, servis, jehož posláním je mobilizovat podniky k zaměstnávání OZP a pomáhat jim při tomto procesu:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- informační služba: informace týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, možných forem pomoci a aktérů působících v této oblasti</li><li>- služba doprovázení: zjišťování situace v podniku z hlediska plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, stanovování akcí, které by se měly uskutečnit, a pomoc při jejich realizaci</li><li>- mobilizační služba: identifikace různých možností přijímání osob se zdravotním postižením zahrnutých do stanovené povinnosti zaměstnávání</li></ul> <p><b>Sameth</b>, servis k podpoře udržení pracovníků se zdravotním postižením v zaměstnání:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- poskytování informací a poradenství</li><li>- analýza situace a pomoc při hledání vhodného řešení</li><li>- mobilizace technické, lidské a finanční pomoci k realizaci</li></ul> <p><b>3. Pomoc asociace Agefiph:</b></p> <p><b>Poznámka:</b> Popis dávek poskytovaných asociací Agefiph je rozdělen do dvou částí. První část zachycuje situaci v r. 2011, druhá část pak situaci od 1.1.2012, kdy Agefiph změnil strategii v poskytování svých služeb a dávek.</p> <p><b>3.1. Rok 2011:</b></p> <p><b>Příspěvek na integraci</b>, paušální podpora za uzavření pracovní smlouvy</p> <p><b>Pomoc na adaptaci pracovních podmínek:</b> účast na financování:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- předběžné studie k určení potřeb</li><li>- nutných technických nebo organizačních prostředků pomoci na podporu mobility</li></ul> <p><b>Pomoc na udržení v zaměstnání:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- subvence na úhradu prvních výdajů v rámci hledání řešení</li><li>- pomoc při hledání a realizaci řešení (servis Sameth)</li></ul>
--	---



	<p><b>Pomoc na pracovní asistenci:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- v případě interního asistenta účast na financování jeho vzdělávání a odměňování</li><li>- v případě externího asistenta účast na financování služby</li></ul> <p><b>Pomoc při smlouvě o profesionalizaci</b></p> <p><b>Pomoc při učňovské přípravě</b></p> <p><b>Vzdělávání zaměstnanců:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- při přijetí zaměstnance se zdravotním postižením</li><li>- k udržení pracovníka v zaměstnání</li><li>- v případě pracovníků v ohrožení nebo v částečné nezaměstnanosti</li></ul> <p><b>Pomoc na bilanční diagnostiku</b></p> <p><b>Pomoc při zaměstnání pracovníka se zdravotním postižením ze zařízení ESAT nebo z adaptovaného podniku</b></p> <p><b>Uznání „zátěže zdravotního postižení“:</b> Zátěž je posuzována na základě dlouhodobých nákladů, které podnik nese v důsledku zdravotního postižení zaměstnance, který zastává určité místo, jež bylo předtím optimálním způsobem upraveno. Uznání zátěže zakládá nárok:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- na poskytnutí podpory na zaměstnávání, nebo</li><li>- na snížení příspěvku asociaci Agefiph z titulu povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.</li></ul> <p><b>Motivační příspěvek k zaměstnávání</b> na podporu zaměstnávání osob, které čelí mimořádným problémům při sociální i pracovní integraci</p> <p><b>Pomoc na realizaci politiky zaměstnanosti</b>, určená podnikům i profesním oborům: pomoc při vypracovávání diagnostiky situace podniku, účast na financování diagnostiky, pomoc při sestavování akčního plánu a účast na jeho realizaci</p> <p><b>3.2 Nová strategie Agefiph od 1.1.2012:</b></p> <p><b>Doprovázení poradců servisů Cap emploi, Alther a Sameth</b></p> <p><b>Pomoc „na míru“</b> především ke kompenzaci postižení</p> <p><b>Pomoc na pracovní integraci</b> na podporu zaměstnávání osob nejvíce znevýhodněných na trhu práce</p> <p><b>Pomoc při smlouvě o profesionalizaci</b></p>
--	--

	<p><b>Pomoc ke stabilizaci po smlouvě o profesionalizaci</b> zaměstnavatelům, kteří zaměstnají postiženého zaměstnance po uplynutí smlouvy o profesionalizaci</p> <p><b>Pomoc při učňovské smlouvě</b> zaměstnavatelům zaměstnávajícím v rámci učňovské smlouvy osoby ze specializovaných vzdělávacích zařízení nebo z adaptovaných tříd národního školství</p> <p><b>Pomoc ke stabilizaci po učňovské smlouvě</b> zaměstnavatelům, kteří zaměstnají postiženého zaměstnance po uplynutí učňovské smlouvy</p> <p><b>Vzdělávání zaměstnanců v rámci udržení v zaměstnání</b></p> <p><b>Pomoc na udržení v zaměstnání:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- urychleně poskytnutá paušální částka</li><li>- doplněk dle potřeby</li></ul> <p><b>Specifická adresná dávka:</b> speciální expertiza zaměřená na hodnocení dopadu určitého postižení v oblasti zaměstnání a na možné způsoby kompenzace</p> <p><b>Pomoc na úpravu pracoviště a kompenzaci postižení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- účast na financování technických prostředků a osobních i organizačních nákladů ke kompenzaci postižení</li><li>- adresná pomoc na pracovního pomocníka</li><li>- účast na financování tlumočnicka nebo prostředníka</li><li>- financování zařízení pro vizuální překlad</li></ul> <p><b>Předběžná studie před úpravou pracovních podmínek:</b> návrh konkrétního technického a organizačního řešení</p> <p><b>Pomoc na pracovní asistenci:</b> k financování vícenákladů na činnost pracovníka podniku, který vykonává pracovní asistenci, pokud přijetí do zaměstnání nebo přeřazení na jinou práci vyžaduje s ohledem na rozsah zdravotního postižení začleňování přesahující běžný rámec pro pracovníky bez postižení</p> <p><b>Pomoc vázaná na uznání zátěže zdravotního postižení</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- snížení příspěvku asociaci Agefiph z titulu povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, nebo</li><li>- podpora na zaměstnávání</li></ul> <p><b>Pomoc na následný dohled po přijetí osoby ze zařízení ESAT</b> k umožnění intervence pracovníků ESAT, odkud nově přijatí pracovníci přišli</p>
--	---

<p>- podpora OZP</p>	<p><b>1. Pomoc při hledání zaměstnání:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- veřejné služby zaměstnanosti, především Pôle emploi</li> <li>- síť Cap emploi</li> <li>- pomoc Agefiph a FIPHFP</li> <li>- pomoc sdružení osob se zdravotním postižením a specializovaných zařízení poskytujících služby doprovázení v zaměstnání</li> </ul> <p><b>2. Pomoc při zaměstnávání:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Přednostní přístup k podporovaným smlouvám CUI</b>, které se zaměřují na osoby mimořádně znevýhodněné</li> <li>- <b>Služby servisu Sameth</b> k podpoře udržení v zaměstnání</li> <li>- <b>Pomoc asociace Agefiph</b></li> </ul> <p><i><b>Poznámka:</b> Popis dávek poskytovaných asociací Agefiph je rozdělen do dvou částí. První část zachycuje situaci v r. 2011, druhá část pak situaci od 1.1.2012, kdy Agefiph změnil strategii v poskytování svých služeb a dávek.</i></p> <p><b>Rok 2011:</b></p> <p><b>Příspěvek na integraci</b>, paušální podpora za uzavření pracovní smlouvy</p> <p><b>Pomoc při smlouvě o profesionalizaci</b></p> <p><b>Pomoc při učňovské přípravě</b></p> <p><b>Pomoc na bilanční diagnostiku</b></p> <p><b>Pomoc na mobilitu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- speciální doprava: účast na výdajích</li> <li>- řidičské oprávnění: financování výuky</li> <li>- koupě vozidla: účast na výdajích na zakoupení vozidla</li> <li>- úprava vozidla: účast na nákladech</li> <li>- ubytování: účast na výdajích</li> <li>- stěhování: účast na výdajích za stěhování</li> </ul> <p><b>Příspěvek na „nové uplatnění“</b> na nákup nutných potřeb k usnadnění opětovného zahájení pracovní činnosti po ukončení stáže ve středisku pracovní rehabilitace</p> <p><b>Technická pomoc:</b> účast na pořízení technických pomůcek nebo vybavení ke kompenzaci postižení, event. úhrada školení k jejich používání</p> <p><b>Lidská pomoc:</b> účast na nákladech na</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pomoc při komunikaci (tlumočení do znak. jazyka apod.)</li> <li>- osobního asistenta (doprovázení profesionálním osobním asistentem)</li> </ul>
----------------------	---

	<p><b>Vzdělávání uchazečů o zaměstnání</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- financování nákladů na pedagogické zajištění nutného vzdělávání v rámci procesu, jehož cílem je získat přístup k zaměstnání</li><li>- financování vzdělávání v oblasti nových informačních a komunikačních technologií</li><li>- financování řidičského oprávnění</li></ul> <p><b>Pomoc při zakládání podniku</b> (viz „podpora samostatné výdělečné činnosti“)</p> <p><b>Pomoc z titulu uznání „zátěže zdravotního postižení“</b> (viz „podpora samostatné výdělečné činnosti“)</p> <p><b>Pomoc na udržení v zaměstnání</b> (viz „podpora samostatné výdělečné činnosti“)</p> <p><b>Od 1.1.2012:</b></p> <p><b>Poradenství a doprovázení poradců Cap emploi a Sameth</b></p> <p><b>Pomoc „na míru“</b> především ke kompenzaci postižení</p> <p><b>Vzdělávání uchazečů o zaměstnání:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- krátkodobé vzdělávání</li><li>- kvalifikační vzdělávání v povoláních, která nabírají pracovníky</li><li>- účast na financování nákladů na individuální vzdělávání v rámci aktivit, které nabízejí perspektivy získání zaměstnání</li></ul> <p><b>Pomoc při smlouvě o profesionalizaci osobám, které dosáhly věku 45 let</b></p> <p><b>Pomoc osobám se zrakovým postižením,</b> určená vybranému okruhu osob se zrakovým postižením: paušální účast na financování pomůcek ke kompenzaci postižení</p> <p><b>Pomoc osobám se sluchovým postižením:</b> paušální účast na financování sluchových protéz</p> <p><b>Pomoc na mobilitu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- financování 50 % nákladů na nutnou úpravu vozidla</li><li>- pomoc na financování upraveného vozidla</li><li>- adresná pomoc na speciální dopravu</li><li>- pomoc na financování vícenákladů způsobených adaptací výuky k získání řidičského oprávnění</li></ul>
--	---

	<p><b>Specifická adresná dávka:</b> speciální expertiza zaměřená na hodnocení dopadu určitého postižení v oblasti zaměstnání a na možné způsoby kompenzace.</p> <p><b>Pomoc na založení a obnovení podniku</b> (viz „podpora samostatné výdělečné činnosti“)</p> <p><b>Pomoc na udržení v zaměstnání</b> (viz „podpora samostatné výdělečné činnosti“)</p> <p><b>Pomoc na úpravu pracoviště a kompenzaci postižení</b> (viz „podpora samostatné výdělečné činnosti“)</p> <p><b>3. Možnost souběhu příjmu z pracovní činnosti s příspěvkem pro dospělé osobu se zdravotním postižením AAH</b></p>
<p><b>- zaměstnání ve veřejném sektoru</b></p>	<p><b>Zvýhodněný přístup</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- na základě výběrového řízení s možností úpravy jeho průběhu</li> <li>- na základě smlouvy pro uchazeče s odpovídající kvalifikací</li> <li>- v rámci opatření „PACTE“ pro nekvalifikované pracovníky na profese kategorie C s možností získat kvalifikaci</li> </ul> <p><b>Pomoc fondu FIPHFP zaměstnavatelům:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- podpora na úpravu pracoviště</li> <li>- úhrada nákladů na úpravu osobního a služebního vozidla,</li> <li>- úhrada nákladů spojených se střídavým teleworkingem</li> <li>- odměňování osob pověřených doprovázením osob se zdravotním postižením, tj. tlumočnicka do znakového jazyka nebo komunikačního prostředníka, pomocníka pro výkon pracovní činnosti, pomocníka pro úkony každodenního života (osobního asistenta) a pracovního asistenta</li> <li>- příspěvky na protézy, ortézy a invalidní vozíky</li> <li>- úhrada dopravy mezi bydlištěm a zaměstnáním</li> <li>- úhrada nákladů spojených se stěhováním</li> <li>- úhrada nákladů na speciální dopravu při cestách v rámci výkonu činnosti</li> <li>- účast na financování sociálních akcí realizovaných zaměstnavatelem</li> <li>- podpora vzdělávání:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ podpora zaměstnavatelů při přijímání studentů na povinnou stáž</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ podpora upravených učňovských smluv</li> <li>▪ podpora přijímání do státní služby v rámci opatření PACTE</li> <li>▪ podpora vzdělávání zaměřeného na technické pomůcky</li> <li>▪ podpora specifického vzdělávání určeného ke kompenzaci postižení a na podporu integrace, udržení v zaměstnání a pracovní rekvalifikace</li> <li>▪ úhrada dodatečných nákladů spojených s průběžným vzděláváním</li> <li>▪ úhrada dodatečných nákladů na asistenci pro osoby se sluchovým nebo zrakovým postižením na akce související s pracovní činností</li> <li>- financování programu doprovázení osob s psychickým, duševním a kognitivním postižením v zaměstnání</li> <li>- úhrada nákladů na komunikační podporu vyvíjenou nebo využívanou při akcích na podporu pracovní integrace a udržení v zaměstnání</li> <li>- úhrada nákladů na odměňování zaměstnancům, kteří se účastní vzdělávání zaměřeného na kompenzaci handicapu nebo vzdělávání souvisejícího s přeřazením na jiné místo nebo s rekvalifikací</li> <li>- úhrada nákladů na bilanční diagnostiku</li> <li>- financování určitých aktivit v rámci nákladů na studie k realizaci globální politiky v oblasti pracovní integrace a udržení v zaměstnání a studie zaměřené na definování strategie vzdělávání</li> <li>- financování vzdělávání a zvyšování informovanosti zaměstnanců, kteří přicházejí s pracovníky se zdravotním postižením do styku:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ odborné přípravy na funkci pracovního asistenta</li> <li>▪ individuálního kvalifikačního vzdělávání zaměřeného na problematiku zdravotního postižení</li> <li>▪ kolektivního vzdělávání a senzibilizace zaměstnanců</li> </ul> </li> <li>- spolufinancování servisů Cap emploi a Sameth</li> </ul> <p><b>Portál Carrefour de l'emploi publique</b> - přístup k webovým stránkám nabízejícím zaměstnání ve státní službě</p>
<p>- práce z domova</p>	<p><b>Centra distribuce domácí práce:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- forma adaptovaných podniků</li> <li>- přijímání pracovníků na základě doporučení veřejných služeb zaměstnanosti (Pôle emploi), Cap emploi nebo na základě kritérií stanovených ministerským nařízením</li> </ul>

	<p>- poskytovaná státní pomoc: specifická subvence a paušální příspěvek na pracovní místo (viz též: <i>sociální/integrační zaměstnávání</i>)</p>
<p>- podpora samostatné výdělečné činnosti</p>	<p><b>1. Pomoc státu:</b> <b>Podpora na založení samostatné výdělečné činnosti:</b> - určená na nákup a instalaci nutného vybavení Podmínky: - orientace komisí CDAPH na trh práce - prostor k výkonu činnosti - absolvování příslušné vzdělávací stáže nebo univerzitního studia - podání žádosti o podporu nejpozději 12 měsíců od ukončení stáže nebo studia Maximální výše podpory je stanovena ministerským nařízením, v současné době je to 2 290 eur.</p> <p><b>2. Pomoc asociace Agefiph:</b> <b>Poznámka:</b> <i>Popis dávek poskytovaných asociací Agefiph je rozdělen do dvou částí. První část zachycuje situaci v r. 2011, druhá část pak situaci od 1.1.2012, kdy Agefiph změnil strategii v poskytování svých služeb a dávek.</i></p> <p><b>Rok 2011:</b> <b>Pomoc z titulu uznání „zátěže zdravotního postižení“</b> (podrobněji viz výše: „ podpora zaměstnavatelů“)</p> <p><b>Pomoc na udržení v zaměstnání</b> (podrobněji viz výše: „ podpora zaměstnavatelů“)</p> <p><b>Pomoc při zakládání podniku:</b> - všestranné individuální doprovázení a dohled - finanční subvence - vzdělávání v oblasti řízení - garance bankovní půjčky - multirizikové pracovní pojištění a sociální a zdravotní zabezpečení možnost čerpat další formy pomoci Agefiph</p> <p><b>Od 1.1.2012:</b> <b>Pomoc na založení a obnovení podniku:</b> - doprovázení odborníkem na zakládání podniků, eventuální následný dohled</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- multirizikové pracovní pojištění a sociální a zdravotní zabezpečení</li> <li>- paušální finanční pomoc na rozjezd činnosti</li> </ul> <p><b>Pomoc na udržení v zaměstnání</b> (podrobněji viz výše: „ podpora zaměstnavatelů“)</p> <p><b>Pomoc na úpravu pracoviště a kompenzaci postižení</b> (podrobněji viz výše: „ podpora zaměstnavatelů“)</p> <p><b>Pomoc osobám se sluchovým postižením</b> (podrobněji viz výše: „ podpora OZP“)</p> <p><b>Pomoc na mobilitu</b> (podrobněji viz výše: „ podpora OZP“)</p>
<p><b>- podporované zaměstnávání</b></p>	<p>System podporovaného zaměstnávání není rozvinut.</p>
<p><b>- pracovní asistence, event. osobní asistence na pracovišti</b></p>	<p><b>Podporované smlouvy CUI:</b> Pracovní asistence je součástí smluv, pracovního asistenta určuje zaměstnavatel mezi svými kvalifikovanými zaměstnanci.</p> <p><b>Agefiph:</b></p> <p><b>Rok 2011:</b></p> <p><b>Pomoc na pracovní asistenci podnikům:</b> účast na financování interního nebo externího pracovního asistenta pro přípravu a zajištění integrace zaměstnance se zdravotním postižením na pracovní místo nebo dohledu nad stážistou během jeho vzdělávání</p> <p><b>Lidská pomoc osobám se zdravotním postižením:</b> účast na nákladech na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pomoc při komunikaci (tlumočení do znakového jazyka apod.)</li> <li>- osobního asistenta (doprovázení zaměstnance nebo stážisty odborného vzdělávání profesionálním osobním asistentem, jestliže nelze uvažovat o žádném technickém řešení)</li> </ul> <p><b>Od 1.1.2012:</b></p> <p><b>Pomoc na úpravu pracoviště a kompenzaci postižení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- účast na financování mj. osobních i organizačních nákladů ke kompenzaci postižení</li> <li>- adresná pomoc na pracovního pomocníka</li> <li>- účast na financování tlumočnicka nebo prostředníka</li> </ul>



	<p><b>Pomoc na pracovní asistenci:</b> k financování vícenáskladů na činnost pracovníka podniku, který vykonává pracovní asistenci, pokud přijetí do zaměstnání nebo přeřazení na jinou práci vyžaduje s ohledem na rozsah zdravotního postižení začleňování přesahující běžný rámec pro pracovníky bez postižení</p> <p><b>FIPHFP:</b> financování odměňování osob pověřených doprovázením osob se zdravotním postižením:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tlumočnicka do znakového jazyka nebo komunikačního prostředníka</li> <li>- pomocníka pro výkon pracovní činnosti (jehož posláním je kompenzovat handicap způsobený zdravotním postižením)</li> <li>- pomocníka pro úkony každodenního života (osobního asistenta)</li> <li>- pracovního asistenta (doprovázejícího při výkonu pracovní činnosti)</li> </ul>
<p><b>- sociální/integrační zaměstnávání</b></p>	<p><b>Adaptované podniky</b> jsou podniky běžného pracovního prostředí, které zaměstnávají minimálně 80 % pracovníků se zdravotním postižením.</p> <p><b>Centra distribuce domácí práce</b> jsou formou adaptovaných podniků, umožňují pracovníkům se zdravotním postižením pracovat na základě pracovní smlouvy doma. Těmto organizacím je poskytována státní pomoc.</p> <p><b>Sociální integrační zařízení</b>, zabývající se pracovní integrací osob znevýhodněných na trhu práce, se na osoby se zdravotním postižením zaměřují v poměrně malé míře. Příklady zařízení, která počítají s přijímáním osob se zdravotním postižením:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Zprostředkovatelská sdružení</b>, která poskytují své zaměstnance k dispozici soukromým osobám, podnikům nebo sdružením. Pro pracovníky se zdravotním postižením s mimořádnými obtížemi možnost prodloužení smlouvy nad rámec běžné délky 24 měsíců.</li> <li>- <b>Integrační dílny a pracoviště</b>, která se zaměřují na zaměstnávání osob s mimořádnými sociálními a pracovními problémy a zabezpečují svým zaměstnancům dohled, doprovázení a vzdělávání.</li> <li>- <b>Centra pro adaptaci na aktivní život</b>, která se zaměřují na velmi znevýhodněné nebo marginalizované osoby a nabízejí jim prostřednictvím práce sociální integraci. Za práci dostávají tyto osoby paušální částku („kapesné“), jsou jim poskytovány určité vzdělávací aktivity.</li> </ul>

<p><b>Chráněná práce</b></p>	<p><b>Zařízení a služby pomoci prací ESAT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zdravotně-sociální zařízení</li> <li>- aktivity pracovního charakteru, zdravotně sociální a vzdělávací pomoc na podporu osobního a sociálního rozvoje klientů</li> <li>- možnost validace vzdělání získaného ze zkušeností</li> <li>- přijetí na základě smlouvy o podpoře a pomoci prací</li> <li>- nárok na zaručenou odměnu, na jejímž financování se podílí stát</li> <li>- nárok na volno a dovolenou</li> <li>- podpora integrace do běžného pracovního prostředí</li> </ul> <p>Podmínky přijetí:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dosažení věku minimálně 20 let (výjimečně 16 let)</li> <li>- pracovní schopnost nižší než 1/3 výdělečné nebo pracovní schopnosti zdravé osoby a potřeba zdravotní, vzdělávací, sociální nebo psychologické pomoci</li> <li>- orientace na ESAT komisí CDAPH</li> </ul> <p>Financování:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dotace ze systému sociální pomoci na chod zařízení</li> <li>- hospodářská činnost pracovníků ESAT</li> <li>- státní subvence na zaručenou odměnu</li> <li>- finanční podpory na vybavení od ministerstva solidarity, ministerstva práce a pokladen sociálního pojištění</li> </ul>
<p><b>Zdroje financování</b></p>	<p><b>1. stát:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- podporované smlouvy</li> <li>- podpora v rámci učňovských smluv a smluv o profesionalizaci</li> <li>- podpora na založení samostatné výdělečné činnosti</li> <li>- pomoc na úpravu pracoviště</li> <li>- podpora adaptovaných podniků a center distribuce domácí práce</li> <li>- podpora zařízení chráněné práce ESAT</li> <li>- příspěvky na chod departementních domů osob se zdravotním postižením</li> </ul> <p><b>2. Agefiph a FIPHFP:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- financování servisů Cap emploi, ALTHER a SAMETH</li> <li>- služby a dávky na podporu vzdělávání, zaměstnávání a udržení v zaměstnání</li> </ul>

	<p><b>3. Pôle emploi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- služby zaměstnanosti,</li><li>- spolufinancování Cap emploi</li></ul> <p><b>4. departementy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- departementní domy osob se zdravotním postižením MDPH</li><li>- komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením CDAPH</li></ul> <p><b>5. nemocenské pojištění:</b> pracovní rehabilitace</p> <p><b>6. sociální pomoc:</b> zařízení chráněné práce ESAT</p>
--	--

<b>Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením</b> <b>NĚMECKO</b>	
<b>Legislativní rámec</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IX. kniha sociálního zákoníku - rehabilitace a participace osob se zdravotním postižením,</li> <li>- právní předpisy jednotlivých nositelů rehabilitace upravující zásady a podmínky poskytování dávek k participaci,</li> <li>- nařízení o vyrovnávacím odvodu pro osoby s těžkým zdravotním postižením,</li> <li>- nařízení o dílnách</li> </ul>
<b>Nejdůležitější orgány a instituce</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spolková agentura práce,</li> <li>- integrační úřady,</li> <li>- nositelé rehabilitace,</li> <li>- Úřad zmocněnce spolkové vlády pro záležitosti osob se zdravotním postižením</li> </ul>
<b>Posudková činnost</b>	<p><b>Definice zdravotního postižení:</b> Osoby jsou zdravotně postižené, jestliže se jejich tělesná funkce, intelektuální schopnost nebo duševní zdraví odchyľují od stavu typického pro daný věk s vysokou pravděpodobností po dobu delší než 6 měsíců a je tím omezena jejich participace na životě ve společnosti. Definice vychází z mezinárodní klasifikace ICF.</p> <p><b>Stupeň postižení:</b> popisuje rozsah omezení, vyjadřuje dopady postižení na participaci na životě ve společnosti; odstupňování od 10 do 100. Je stanovován především na základě medicínského hodnocení úřadem sociálního zaopatření, popř. jinými úřady v některých spolkových zemích.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zdravotní postižení: funkční omezení od stupně 20,</li> <li>- těžké zdravotní postižení: od stupně 50. Osoby se stupněm postižení 30 a 40 mohou být za určitých okolností postaveny naroveň osobám s těžkým zdravotním postižením.</li> </ul>
<b>Pracovní rehabilitace</b>	<p><b>Nositelé rehabilitace:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Spolková agentura práce,</li> <li>- nositelé zákonného důchodového pojištění,</li> <li>- nositelé zákonného úrazového pojištění,</li> <li>- nositelé zaopatření obětí války a nositelé péče o oběti války (spolkový zaopatřovací zákon),</li> <li>- nositelé veřejné péče o mládež a</li> <li>- nositelé sociální pomoci.</li> </ul>

	<p><b>Dávky k participaci na pracovním životě</b> (dávky pracovní rehabilitace):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pomoc k udržení nebo získání pracovního místa včetně dávek na podporu umístění</li> <li>2. příprava na povolání včetně nutné základní přípravy a individuálního získávání kvalifikace v podniku v rámci podporovaného zaměstnávání,</li> <li>3. odborné vzdělávání,</li> <li>4. příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti,</li> <li>5. jiná pomoc na podporu participace na pracovním životě k umožnění a udržení adekvátního a vhodného zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti,</li> <li>6. nutná lékařská, psychologická a pedagogická pomoc,</li> <li>7. převzetí nutných nákladů na ubytování a stravu, pokud je vzhledem k druhu a závažnosti postižení nebo k zajištění úspěšnosti nutné ubytování mimo vlastní bydliště,</li> <li>8. převzetí nutných nákladů, které bezprostředně souvisí s prováděním určité dávky, především nákladů na kurzy, poplatky za zkoušky, učební pomůcky, dávky podporující umístění,</li> <li>9. dávky pro zaměstnavatele: příspěvky na odborné vzdělávání prováděné v podniku, příspěvky na integraci, příspěvky na pracovní pomůcky v podniku, částečná nebo plná úhrada nákladů na časově omezené zaměstnání na zkoušku,</li> <li>10. dávky dílnám pro osoby se zdravotním postižením</li> </ol> <p>Možnost poskytování dávek formou <b>osobního rozpočtu</b>.</p>
<p><b>Odborné vzdělávání a příprava</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Pomoc při volbě povolání</b> ze strany agentur práce, možnost vyjasnění profesních schopností a vyzkoušení práce.</li> <li><b>2. Příprava na odborné vzdělávání, popř. na zaměstnání:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „vzdělávací opatření připravující na povolání“,</li> <li>- přípravný rok v odborných učňovských školách,</li> <li>- rok základního odborného vzdělávání v odborných učňovských školách k získání základní kvalifikace v určitém oboru,</li> <li>- základní technické vzdělávání pro nevidomé a obdobné vzdělávání</li> </ul> </li> <li><b>3. Odborné vzdělávání v podniku:</b> v případě nutnosti možnost zohlednění specifické situace postižených učňů:</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- časové i věcné členění vzdělávání,</li> <li>- trvání zkoušek,</li> <li>- povolení pomůcek,</li> <li>- pracovní asistence,</li> <li>- přípuštění k závěrečným zkouškám bez složení dílčích zkoušek,</li> <li>- přípuštění k závěrečným zkouškám v učebním poměru neuvedeném v seznamu učebních oborů,</li> <li>- výhody pro zaměstnavatele poskytující odborné vzdělávání při stanovení vyrovnávacího odvodu</li> </ul> <p><b>4. Individuální získávání kvalifikace v podniku v rámci podporovaného zaměstnávání (viz níže)</b></p> <p><b>5. Úsek odborného vzdělávání v dílně pro osoby se zdravotním postižením (viz níže)</b></p> <p><b>6. Studium:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pomoc na integraci pro osoby se zdravotním postižením v rámci sociální pomoci:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ pomoc na vzdělávání, např. náklady na dopravu, osobní studijní asistence, tlumočnický znakového jazyka, příspěvky na knihy apod.,</li> <li>▪ tzv. sociální pomůcky, tj. technické pomůcky,</li> <li>▪ pomoc vázaná na motorové vozidlo, tj. pořízení, údržba a provoz vozidla, doplňkové vybavení, získání řidičského průkazu,</li> <li>▪ dávky participace na životě ve společnosti</li> </ul> </li> </ul> <p>Povinnost vysokých škol vytvářet pro studenty se zdravotním postižením takové podmínky, aby nebyli při studiu znevýhodňováni a mohli využívat nabídek vysokých škol pokud možno bez cizí pomoci, povinnost upravit podmínky pro skládání zkoušek.</p>
<b>Otevřený trh práce</b>	
<p><b>- povinnosti zaměstnavatelů</b></p>	<p><b>1. Provádění podnikového integračního managementu,</b> tj. opatření ke znovuzačleňování dlouhodobě nemocných zaměstnanců, jehož cílem je pomocí vhodné včasné podpory udržet zaměstnance v zaměstnání a zabránit propuštění z důvodu nemoci nebo postižení.</p> <p><b>2. Povinnost zkoumat možnost obsazení volných míst osobami s těžkým zdravotním postižením</b></p> <p><b>3. Povinnost zaměstnávat osoby s těžkým zdravotním postižením:</b> Zaměstnavatelé soukromého i veřej-</p>

	<p>ného sektoru, kteří mají alespoň 20 pracovních míst, mají povinnost obsadit minimálně 5 % z nich osobami s těžkým zdravotním postižením.</p> <p><b>4. Vyrovnávací odvod:</b> V případě, že zaměstnavatel nezaměstnává předepsaný počet těžce zdravotně postižených osob, musí za každé neobsazené povinné místo ze stanoveného podílu odvést tzv. vyrovnávací odvod. Prostředky z vyrovnávacího odvodu jsou používány na podporu participace osob s těžkým zdravotním postižením na pracovním životě.</p> <p><b>5. Zákaz diskriminace osob s těžkým zdravotním postižením</b></p> <p><b>6. Zastoupení osob s těžkým zdravotním postižením</b> má za úkol hájit zvláštní zájmy těžce postižených a jim naroveň postavených postižených osob v podnicích a úřadech. V podnicích a úřadech, ve kterých je zaměstnáno minimálně pět těžce postižených osob, je volen důvěrník a minimálně jeden zástupce.</p> <p>Kromě toho jsou volena zastoupení různých stupňů:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- koncernové zastoupení - pro více podniků jednoho koncernu,</li><li>- celkové zastoupení - pro více podniků jednoho zaměstnavatele nebo pro oblast činnosti více úřadů,</li><li>- okresní zastoupení - u úřadů střední úrovně s několika podřízenými úřady a</li><li>- hlavní zastoupení - u úřadů nejvyšší úrovně.</li></ul> <p><b>7. Integrační dohoda</b> je dohoda mezi zaměstnavatelem, podnikovou radou a zastoupením osob s těžkým zdravotním postižením, která konkretizuje účast postižených osob na pracovním životě v podniku (personální plánování, úpravy pracoviště, organizace práce, pracovní doba apod.)</p> <p><b>8. Zvláštní ochrana před výpovědí pro těžce postižené a jim naroveň postavené pracovníky:</b> nutný předchozí souhlas integračního úřadu, který zjišťuje stanovisko pracovníka, podnikové nebo personální rady a zastoupení osob s těžkým zdravotním postižením. Povinnost zaměstnavatele provést pro něj přijatelné úpravy k zabránění výpovědi.</p> <p><b>9. Dodatková dovolená pro těžce postižené osoby:</b> nárok na dodatkovou placenou dovolenou zpravidla v délce pěti pracovních dnů za rok.</p>
--	--

	<p><b>10. Uspořádání pracovní doby pro těžce postižené a jim naroveň postavené pracovníky:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Práce na částečný úvazek: nárok na zaměstnání na zkrácený úvazek, pokud je to nutné vzhledem k postižení, je to pro zaměstnavatele přijatelné a neodporuje to předpisům o bezpečnosti práce.</li> <li>- Práce přesčas: nárok na osvobození od práce přesčas na základě žádosti.</li> <li>- Práce ve svátek, na směny, v noci: v zásadě neexistuje povinné osvobození od práce ve svátek nebo v noci či na směny. V některých případech vyplývá nepřípustnost práce na směny nebo v noci z povinnosti zaměstnavatelů v oblasti péče o zaměstnance nebo z nároku na úpravu pracovní doby.</li> </ul> <p><b>11. Nárok na úpravu pracoviště pro těžce postižené osoby</b></p> <p><b>12. Jiné nároky těžce postižených osob:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- na zaměstnání, ve kterém mohou co možná nejvíce zhodnocovat a rozvíjet své schopnosti a znalosti,</li> <li>- na přednost při vnitropodnikových akcích odborného vzdělávání na podporu profesního postupu,</li> <li>- na úlevy v přijatelném rozsahu, pokud jde o účast na mimopodnikových akcích odborného vzdělávání.</li> </ul>
<p><b>- podpora zaměstnavatelů</b></p>	<p><b>I. Nositelé rehabilitace:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>dávky k participaci na pracovním životě</b> (viz výše)</li> </ul> <p><b>II. Integrační úřad:</b></p> <p><b>1. Doprovodná pomoc v pracovním životě</b></p> <p>a) <i>Dávky a služby zaměstnavatelům:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- poradenství při volbě vhodného pracovního místa pro osoby s těžkým zdravotním postižením, při vhodné úpravě pracoviště, ve všech otázkách souvisejících se zaměstnáváním těžce postižených osob, psychosociální poradenství k odstranění zvláštních problémů, informace o možných řešeních,</li> <li>- finanční pomoc na zřízení a úpravu pracovních a učebních míst pro těžce postižené osoby: půjčky nebo příspěvky až do plné výše vzniklých nutných výdajů na následující opatření: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zařízení a údržbu pracoviště včetně provozního zařízení, strojů a přístrojů,</li> <li>▪ zřízení pracovišť se zkrácenou pracovní dobou pro těžce postižené osoby,</li> </ul> </li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ vybavení pracovních a učebních míst nezbytnými technickými pracovními pomůckami, jejich údržbu a opravy,</li> <li>▪ zaškolení těžce postižených osob v používání předmětů souvisejících s výše uvedenými opatřeními,</li> <li>▪ jiná opatření, která umožní pokud možno trvalé zaměstnání těžce postižených osob</li> </ul> <p>- dávky při mimořádném zatížení, tj. při nadprůměrně vysokých finančních nákladech nebo jiném zatížení v souvislosti se zaměstnáváním obzvláště znevýhodněných těžce postižených osob (úhrada nákladů souvisejících s osobní podporou nebo péčí během pracovní doby, příspěvek na mzdy při nižší výkonnosti postižených pracovníků),</p> <p>- příspěvky na poplatky související s odborným vzděláváním obzvláště znevýhodněných těžce postižených mladistvých a mladých dospělých osob do 25 let pro zaměstnavatele, kteří přijmou obzvláště znevýhodněnou těžce postiženou osobu k odbornému vzdělávání, aniž by měli povinnost zaměstnávat osoby s těžkým zdravotním postižením,</p> <p>- příspěvky na náklady na odborné vzdělávání postižených mladistvých a mladých dospělých osob, které jsou po dobu odborného vzdělávání postavené naroveň osobám s těžkým zdravotním postižením,</p> <p>- příspěvky na zavedení podnikového integračního managementu.</p> <p>b) V rámci doprovodné pomoci na pracovním životě jsou rovněž poskytovány <i>příspěvky nositelům odborných integračních služeb</i>.</p> <p>Služby odborných integračních služeb se zaměřují na obzvláště znevýhodněné těžce postižené osoby a do jejich kompetence spadá mj. poradenství pro zaměstnavatele, doprovázení při odborném vzdělávání v podnicích, popř. v zaměstnání, a pomoc při přechodu z dílen pro osoby se zdravotním postižením nebo zvláštních škol do pracovního poměru na otevřený trh práce.</p> <p>c) V rámci doprovodné pomoci na pracovním životě mohou být financovány i <i>osvětové, školící a vzdělávací akce</i> pro osoby, do jejichž náplně spadá účast těžce postižených osob na pracovním životě</p> <p><b>2. Podpora nabídky pracovních a učebních míst pro osoby s těžkým zdravotním postižením:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- příspěvky nebo půjčky na vytvoření nových pracovních míst pro osoby s těžkým postižením, které:</li> </ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- budou zaměstnány bez zákonné povinnosti zaměstnávat těžce postižené osoby nebo nad rámec povinného podílu,</li> <li>- jsou obzvláště znevýhodněné,</li> <li>- jsou nezaměstnané déle než 12 měsíců,</li> <li>- jsou zaměstnány v návaznosti na zaměstnání v dílně pro osoby se zdravotním postižením.</li> </ul> <p><b>3. Dávky zařízení k participaci osob se zdravotním postižením na pracovním životě:</b></p> <p>příspěvky a půjčky na vytvoření, rozšíření, vybavení a modernizaci zařízení zaměřených na participaci na pracovním životě především v rámci dávek k participaci na pracovním životě.</p> <p><b>III. Spolková agentura práce:</b></p> <p><b>Příspěvek na integraci:</b> příspěvek na mzdu k vyrovnání nižší výkonnosti</p>
<p>- podpora OZP</p>	<p><b>I. Nositelé rehabilitace:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dávky k participaci na pracovním životě (viz výše)</li> </ul> <p><b>II. Integrovní úřad:</b></p> <p><b>1. Doprovodná pomoc v pracovním životě</b></p> <p>a) <i>Dávky a služby osobám s těžkým zdravotním postižením:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- poradenství v otázkách souvisejících s postižením a pracovním životem, při osobních potížích, při problémech na pracovišti, psychosociální péče při konfliktech s kolegy, nadřízenými nebo zaměstnavatelem, při ohrožení pracovního místa,</li> <li>- finanční pomoc na technické pracovní pomůcky: úhrada nákladů na pořízení, údržbu a opravy technických pracovních pomůcek a na zaškolení k jejich používání,</li> <li>- pomoc na cesty na pracoviště: příspěvek na zakoupení motorového vozidla, příspěvek na náklady k získání řidičského oprávnění, náklady na doplňkové vybavení vyžadované zdravotním postižením, popř. úhrada výdajů na dopravu, např. na použití dopravních služeb,</li> <li>- pomoc k založení a udržení samostatné výdělečné činnosti (viz níže),</li> <li>- pomoc na obstarání, vybavení a udržení bytu odpovídajícího zdravotnímu postižení: příspěvky, příspěvky na úroky nebo půjčky.</li> <li>- pomoc k účasti na opatřeních k udržení a rozšíření odborných znalostí a schopností,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- úhrada nákladů na nutnou pracovní asistenci,</li> <li>- pomoc ve zvláštních životních situacích: mohou být poskytnuty i jiné než výše uvedené dávky.</li> </ul> <p>Možnost poskytování dávek formou <b>osobního rozpočtu</b>.</p> <p>b) V rámci doprovodné pomoci na pracovním životě jsou rovněž poskytovány <i>příspěvky nositelům odborných integračních služeb a nositelům psychosociálních služeb</i></p> <p>Služby odborných integračních služeb se zaměřují na obzvláště znevýhodněné těžce postižené osoby a do jejich kompetence spadá mj. poradenství a podpora při hledání učebního nebo pracovního místa, doprovázení při odborném vzdělávání v podnicích, popř. v zaměstnání, a pomoc při přechodu z dílen pro osoby se zdravotním postižením nebo zvláštních škol do pracovního poměru na otevřený trh práce.</p> <p><b>III. Daňové zvýhodnění pro postižené a těžce postižené osoby</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- daň z příjmu: zohlednění nákladů souvisejících s postižením,</li> <li>- snížení daně z motorového vozidla nebo osvobození od této daně</li> </ul>
<p><b>- zaměstnání ve veřejném sektoru</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- povinnost zaměstnávat osoby s těžkým zdravotním postižením (<i>viz výše</i>),</li> <li>- povinnost ohlásit včas volná místa agenturám práce,</li> <li>- povinnost pozvat uchazeče s těžkým postižením nebo jim naroveň postavené k úvodnímu pohovoru v rámci přijímacího řízení, pokud nechybí odborná způsobilost</li> </ul> <p>Předpisy a zásady týkající se obsazování míst úředníků a soudců mají být upraveny tak, aby bylo podporováno zaměstnávání osob s těžkým zdravotním postižením a aby bylo dosaženo přiměřeného podílu těchto osob.</p>
<p><b>- práce z domova</b></p>	<p><b>Domácká práce:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pracovněprávní vztahy upravuje zákon o domácké práci,</li> <li>- osoby s těžkým zdravotním postižením vykonávající domáckou práci, které pracují především pro jednoho zadavatele, mohou být započítány na pracovní místa vyhrazená těžce postiženým osobám tohoto zadavatele,</li> <li>- zvláštní ochrana před výpovědí, prodloužení výpovědní doby ze 2 na 4 týdny,</li> <li>- nárok na dodatečnou dovolenou</li> </ul> <p><b>Teleworking:</b> může být prováděn doma, popř. v tzv. satelitních kancelářích nebo „sousedských“ kancelářích, nebo formou alternujícího (střídavého) teleworkingu.</p>

	Možná podpora od agentury práce nebo integračního úřadu
<b>- podpora samostatné výdělečné činnosti</b>	<p><b>Příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti</b> v rámci dávek k participaci na pracovním životě k ekonomickému zajištění rozběhu podnikání</p> <p><b>Půjčky, příspěvky na úroky</b> v rámci dávek doprovodné pomoci v pracovním životě k založení a udržení samostatné výdělečné činnosti</p> <p><b>Peněžité dávky</b> na technické pracovní pomůcky, pracovní asistenci, na opatření, vybavení a udržení vhodného bytu, na účast na vzdělávacích akcích k udržení a rozšíření odborných znalostí a dovedností, na úpravu pracoviště</p> <p><b>Přednostní vydávání potřebných povolení k zahájení činnosti</b></p>
<b>- podporované zaměstnávání</b>	<p><b>Podporované zaměstnávání</b> zahrnuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- individuální získávání kvalifikace v podniku otevřeného trhu práce s doprovázením a podporou pracovního kouče v délce 2 let (výjimečně až 3 let),</li> <li>- doprovázení v zaměstnání podle individuálních potřeb.</li> </ul>
<b>- pracovní asistence, event. osobní asistence na pracovišti</b>	<p><b>Dávka pracovní asistence:</b> peněžitá dávka k úhradě nákladů na nutnou pracovní asistenci:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) dávka k participaci na pracovním životě (v rámci pracovní rehabilitace),</li> <li>2) v rámci doprovodné pomoci v pracovním životě k udržení pracovního místa.</li> </ol> <p>Úhrada nákladů na nutnou asistenci je možná i k zahájení, popř. zajištění samostatné výdělečné činnosti v rámci dávek k participaci na pracovním životě i doprovodné pomoci v pracovním životě.</p> <p>Náklady na pracovní asistenci v rámci dávek k participaci na pracovním životě hradí nositelé rehabilitace, a to až po dobu 3 let, náklady na pracovní asistenci v rámci doprovodné pomoci v pracovním životě hradí integrační úřady.</p> <p><b>Pracovní asistence:</b> Pracovní asistence je pojímána jako jedna část osobní asistence v každodenním životě a k participaci na pracovním životě a ve společnosti. Je charakterizovaná jako podpora těžce postižených osob při výkonu práce přesahující příležitostnou pomoc, pravidelně se opakující jak časově, tak pokud jde o činnost. Pracovní asistence je nezbytná, jestliže ani úprava pracoviště ani podpora poskytnutá zaměstnavatelem nepostačují k tomu, aby těžce postižená osoba mohla konkurenceschopným způsobem vykonávat práci. Druhy podpory mohou být různorodé. Postižený pracovník buď asistenta sám zaměstnává, nebo si pracovní asistenci objednává u poskytovatele asistenčních služeb.</p>

	<p><b>Dávky při mimořádném zatížení:</b> Zaměstnavatelé mohou získat v rámci dávek při mimořádném zatížení, které jsou součástí doprovodné pomoci v pracovním životě, (částečnou) úhradu mimořádných nákladů souvisejících s osobní podporou těžce postižených pracovníků během pracovní doby. Jedná se o dodatečné náklady na jiné zaměstnance, příležitostně i na externí pečovatele, kteří poskytují těžce postiženým spolupracovníkům podporu a péči při pracovní činnosti.</p>
<p><b>- sociální/integrační zaměstnávání</b></p>	<p><b>Integrační projekty:</b> právně a ekonomicky samostatné integrační podniky nebo integrační provozy a integrační oddělení podniků k zaměstnávání osob s těžkým zdravotním postižením na otevřeném trhu práce, jejichž pracovní integrace naráží na zvláštní obtíže. Zaměstnávají minimálně 25 % těžce postižených osob ze stanoveného okruhu, jejich podíl by neměl přesáhnout 50 %.</p> <p>Nabízejí doprovodnou péči v práci, možnost dalšího odborného vzdělávání, pomoc při umísťování do jiného zaměstnání na otevřeném trhu práce, vhodnou přípravu na zaměstnání v rámci integračního projektu.</p> <p>Podpora pro integrační projekty:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- příspěvky integračním projektům z prostředků vyrovnávacího odvodu od integračních úřadů na investiční náklady při vytváření nových pracovních míst, na poradenství v oblasti podnikové ekonomie a na zvláštní náklady,</li> <li>- příspěvky na integraci od agentur práce,</li> <li>- daňová zvýhodnění pro integrační projekty zaměstnávající minimálně 40 % obzvláště znevýhodněných osob.</li> </ul>
<p><b>Chráněná práce</b></p>	<p><b>Dílny pro osoby se zdravotním postižením</b> jsou zařízení k integraci do pracovního života a k podpoře participace na pracovním životě pro osoby, které nemohou vykonávat pracovní činnost na otevřeném trhu práce.</p> <p>K úkolům dílen patří</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nabídka přiměřeného odborného vzdělávání,</li> <li>- zaměstnávání na pracovištích,</li> <li>- poskytování přiměřené odměny za práci,</li> <li>- udržování, rozvíjení, zvyšování nebo opětovné získávání pracovní a výdělečné schopnosti,</li> <li>- rozvoj osobnosti a</li> <li>- podpora přechodu na otevřený trh práce pro vhodné osoby.</li> </ul> <p>Dílny se člení na vstupní proces, úsek odborného vzdělávání a pracovní úsek.</p>

<p><b>Zdroje financování</b></p>	<p><b>1. nositelé rehabilitace:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- dávky k participaci na pracovním životě,</li><li>- individuální získávání kvalifikace v podniku v rámci podporovaného zaměstnávání (jako opatření pracovní rehabilitace)</li></ul> <p><b>2. integrační úřady</b> - z prostředků vyrovnávacího odvodu: financování opatření ve prospěch osob s těžkým zdravotním postižením:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- doprovodná pomoc v pracovním životě (dávky těžce postiženým osobám a zaměstnavatelům, příspěvky nositelům odborných integračních služeb a psychosociálních služeb a na integrační projekty),</li><li>- podpora nabídky pracovních a učebních míst pro těžce postižené osoby,</li><li>- dávky zařízením k participaci osob se zdravotním postižením na pracovním životě,</li><li>- dávky k realizaci určitých výzkumných a modelových projektů v této oblasti,</li><li>- doprovázení v zaměstnání v rámci podporovaného zaměstnávání</li></ul> <p><b>3. Spolková agentura práce:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- příspěvky na integraci pro zaměstnavatele (tj. příspěvky na mzdy k vyrovnání nižší výkonnosti pracovníka),</li><li>- příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti,</li><li>- dávky ve vstupním procesu a v úseku odborného vzdělávání v dílnách pro osoby se zdravotním postižením (<i>většinou</i>)</li></ul> <p><b>4. vyrovnávací fond Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí</b> - z prostředků vyrovnávacího odvodu: podpora nadregionálních inovativních modelových projektů</p> <p><b>5. nositelé sociální pomoci:</b> dávky v pracovním úseku v dílnách pro osoby se zdravotním postižením</p>
----------------------------------	---

<p><b>Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením</b></p> <p><b>POLSKO</b></p>	
<p><b>Legislativní rámec</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ústava Polské republiky z 2. dubna 1997</i></li> <li>- <i>Charta práv osob se zdravotním postižením z 1. srpna 1997</i></li> <li>- <i>zákoník práce z 26. června 1974 ve znění pozdějších změn a doplňků (antidiskriminační ustanovení)</i></li> <li>- <i>zákon o podpoře zaměstnanosti a institucích trhu práce z 20. dubna 2004 ve znění pozdějších změn a doplňků</i></li> <li>- <i>zákon o pracovní a sociální rehabilitaci a zaměstnávání OZP ze dne 27. srpna 1997 ve znění pozdějších změn a doplňků</i></li> <li>- <i>zákon o sociálním zaměstnávání z 13. června 2003 ve znění pozdějších změn a doplňků</i></li> <li>- <i>zákon o sociálních družstvech z 27. dubna 2006 ve znění pozdějších změn a doplňků</i></li> </ul>
<p><b>Nejdůležitější orgány a instituce</b></p>	<p><b>Vládní zmocněnec pro záležitosti OZP - náměstek ministra práce a sociální politiky:</b> sekretář státu v úřadě obsluhujícím ministra pověřeného záležitostmi sociálního zabezpečení. Poradním orgánem vládního zmocněnce je <b>Vládní poradní rada pro záležitosti OZP.</b></p> <p><b>Státní fond pro rehabilitaci OZP (PFRON)</b> - státní účelový fond, zřízený v červenci 1991. Zdroje fondu se využívají ke zřizování nových a udržení existujících míst pro OZP, k financování pracovní a sociální rehabilitace těchto osob a ke spolufinancování úkolů vyplývajících z vládních programů v této oblasti.</p> <p><b>Orgány územní samosprávy</b></p> <p><b>Úřady práce</b></p> <p><b>Nevládní organizace (NGOs):</b> důležitý segment státu a společnosti při poskytování služeb OZP. V souladu s politikou a posláním státu provádějí úkoly, které nejsou zajišťovány ani veřejnými orgány ani soukromými institucemi generujícími zisk. Svými službami často zaplňují mezeru, kterou ani veřejný ani tržní sektor nejsou schopny pokrýt.</p> <p>Obecně existují dva druhy posudkové činnosti, upravené rozdílnými zákony a prováděné různými institucemi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- posudková činnost pro účely důchodového pojištění, prováděná posudkovými lékaři Ústavu sociálních pojištění (ZUS) a</li> </ul>

<p><b>Posudková činnost</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- posudková činnost pro jiné než důchodové účely, prováděná okresními komisemi pro posuzování zdravotního postižení.</li> </ul> <p>Posuzování zdravotního postižení pro účely zákona o pracovní a sociální rehabilitaci a zaměstnávání OZP provádějí:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Okresní posudkové komise (orgány I. instance)</b>, které rozhodují o:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zdravotním postižení (u osob do 16 let věku)</li> <li>▪ stupni postižení (u osob, starších 16 let)</li> <li>▪ indikacích pro nárok na poskytnutí výhod a oprávnění, a</li> </ul> </li> <li>- <b>Vojvodské posudkové komise (orgány II. instance)</b>, které fungují jako odvolací orgán.</li> </ul> <p><b>Složení posudkových komisí:</b> předseda, sekretář, lékař, psycholog, pedagog, pracovní poradce, sociální pracovník.</p> <p>Komise fungují jako samostatné organizační struktury při Okresních střediscích pro pomoc rodině (Městských střediscích sociální pomoci), nejsou však součástí organizační struktury těchto středisek.</p> <p>Výdaje spojené se zřizováním a činností komisí jsou financovány ze státního rozpočtu.</p> <p><b>Co je zdravotní postižení:</b> Ve smyslu zákona o pracovní a sociální rehabilitaci a zaměstnávání OZP se zdravotním postižením rozumí trvalá nebo dočasná neschopnost plnit z důvodu stálého nebo dlouhotrvajícího narušení způsobilosti organismu sociální role, <b>důsledkem čehož je zejména neschopnost výkonu pracovní činnosti.</b></p> <p><b>Kdo je osoba se zdravotním postižením:</b> Za osobu se zdravotním postižením je považována osoba, jejíž fyzický, psychický nebo intelektuální stav trvale nebo dočasně ztěžuje, omezuje nebo znemožňuje plnění společenských rolí, <b>a zejména její schopnost vykonávat pracovní činnost</b>, přičemž je držitelem rozhodnutí příslušného orgánu o:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- získání jednoho ze tří stupňů postižení (od posudkových orgánů),</li> <li>- celkové nebo částečné neschopnosti k práci - na základě zvláštních předpisů nebo</li> <li>- postižení před ukončením 16 roku věku.</li> </ul> <p><b>Stupně postižení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Těžký stupeň postižení:</b> osoby mající narušenou způsobilost organismu nezbytnou pro přijetí zaměstnání</li> </ul>
---------------------------------	---



	<p>nebo schopnost vykonávat zaměstnání v chráněné dílně nebo podniku pracovní aktivity, vyžadující pro plnění společenských rolí nezbytnou stálou nebo dlouhotrvající péči nebo pomoc jiné osoby v souvislosti se značně omezenou možností samostatné existence.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mírný stupeň postižení:</b> osoby s narušenou způsobilostí organismu, která je nutná pro výkon zaměstnání na pracovišti přizpůsobeném potřebám a možnostem vyplývajícím z postižení, vyžadující pro plnění společenských rolí částečnou nebo dočasnou pomoc jiné osoby v souvislosti s omezenou schopností samostatné existence. Zařazení do mírného stupně postižení nevylučuje možnost zaměstnání příslušné osoby u zaměstnavatele, který nezajišťuje podmínky chráněné práce v případě: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ přizpůsobení pracoviště potřebám OZP,</li> <li>▪ zaměstnání ve formě telepráce.</li> </ul> </li> <li>- <b>Lehký stupeň postižení</b> - osoby s narušenou způsobilostí organismu: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ která je významným způsobem příčinou snížení schopnosti k výkonu zaměstnání v porovnání se schopností vykazovanou osobou s plnou způsobilostí psychickou i fyzickou, s podobnou pracovní kvalifikací,</li> <li>▪ trpící omezeními při plnění sociálních rolí, která je možno kompenzovat pomocí zaopatření ortopedických pomůcek a pomocných nebo technických prostředků. Není třeba, aby požadavky uvedené ad 1. a 2. byly splněny současně.</li> </ul> </li> </ul> <p>Stupeň postižení se přiznává <b>na omezenou dobu nebo natrvalo</b>. Rozhodnutí o stupni postižení se vydává osobám, které ukončily 16 rok života.</p> <p>Posudek okresní komise musí obsahovat kromě stanovení zdravotního postižení nebo stupně zdravotního postižení doporučení týkající se odpovídajícího zaměstnání, výcviku, podpory, potřeby péče a pomoci.</p>
<p><b>Pracovní rehabilitace</b></p>	<p><b>Fáze podmiňující dosažení cíle pracovní rehabilitace:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- provedení ohodnocení pracovní schopnosti OZP, zejména pomocí: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ lékařských a psychologických vyšetření ke stanovení fyzických, psychických a mentálních schopností k provádění práce, jakož i zhodnocení možnosti zvýšení této schopnosti;</li> <li>▪ určení kvalifikace, pracovních dovedností a zkušeností, schopností a zájmů;</li> </ul> </li> <li>- pracovní poradenství zohledňující zhodnocení pracovní schopnosti a umožňující výběr odpovídající práce a školení;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pracovní příprava s ohledem na perspektivy zaměstnání;</li> <li>- výběr odpovídajícího pracovního místa a jeho vybavení;</li> <li>- stanovení technických prostředků umožňujících nebo usnadňujících výkon práce OZP a v případě potřeby ortopedických pomůcek, pomocných prostředků, rehabilitačních pomůcek aj.</li> </ul> <p><b>2 základní formy rehabilitačních aktivit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>dílny pracovní terapie:</b> finančně i organizačně samostatné jednotky, které vytvářejí pro OZP neschopné přijmout zaměstnání možnosti pro sociální a pracovní rehabilitaci v oblasti získávání nebo navrácení dovedností nutných k přijetí zaměstnání a pokračování pracovní rehabilitace v podmínkách chráněné práce nebo na přizpůsobeném pracovišti;</li> <li>- <b>rehabilitační turnusy:</b> organizovaná forma aktivní rehabilitace, kombinovaná s prvky odpočinku; jejich cílem je všeobecná příprava psychofyzické způsobilosti účastníků, rozvíjení jejich sociálních dovedností, mj. prostřednictvím navazování sociálních kontaktů, realizační zájmů a také prostřednictvím účasti v dalších pracích předpokládaných programem turnusu.</li> </ul>
<p><b>Odborné vzdělávání a příprava</b></p>	<p><b>Stáže:</b> V procesu stáže OZP nabývají praktické dovednosti pro výkon práce prostřednictvím plnění úkolů na pracovišti, <b>aniž by uzavíraly pracovní smlouvu se zaměstnavatelem.</b> Stáž probíhá na základě dohody uzavřené mezi okresním úřadem práce, který nezaměstnanou OZP doporučil, a zaměstnavatelem, podle programu vymezeného v této dohodě. Doba stáže může činit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3-6 měsíců v případě osob ve zvláštní situaci na trhu práce - <b>do této skupiny patří OZP;</b></li> <li>- 3-12 měsíců v případě nezaměstnaných ve věku do 25 let/27 let, v době 12 měsíců ode dne ukončení vyšší odborné školy.</li> </ul> <p><b>Pracovní příprava dospělých:</b> Nástroj trhu práce, jehož cílem je příprava účastníků k získání kvalifikace nebo pracovních dovedností. Uskutečňuje se podle programu zaměřeného na nabytí praktických dovedností a získání teoretických znalostí nezbytných pro provádění pracovních úkolů. Příprava probíhá v mimoškolní formě s cílem výuky profese, rekvalifikace nebo zvýšení kvalifikace; po ukončení získá absolvent potvrzení ve formě osvědčení.</p> <p>Podmínky účasti na pracovní přípravě OZP:</p> <p>k účasti na pracovní přípravě doporučuje OZP vedoucí okresního úřadu práce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- z vlastní iniciativy nebo na základě rozhodnutí jiných kompetentních orgánů nebo</li> </ul>

	<p>- na žádost OZP, je-li pravděpodobné, že jí výcvik umožní získat zaměstnání a splní další podmínky stanovené v cílech výcviku.</p> <p>Pracovní příprava může být <b>organizována také zaměstnavateli</b>. V tom případě náleží organizátoru přípravy refundace nákladů z prostředků PFRON až do výše 90 %, max. však do výše dvojnásobku průměrné mzdy na jednoho účastníka. <b>Náklady</b> na zřízení, činnost a provádění úkolů specializovaného střediska <b>jsou hrazeny z prostředků PFRON</b>.</p>
<b>Otevřený trh práce</b>	
<p>- <b>povinnosti zaměstnavatelů</b></p>	<p><b>Systém „povinného podílu“:</b> Pro veřejný i soukromý sektor je stanovena povinnost zaměstnavatelů plnit tzv. povinný podíl, což znamená, že zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň 25 zaměstnanců (v pracovním poměru) v přepočtu na plný pracovní úvazek, jsou povinni zaměstnávat určitý počet OZP ve výši <b>povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Povinný podíl činí ve většině případů 6 %, v nižší výměře 2 %.</b></p> <p><b>Vynětí z povinnosti odvádět povinný podíl.</b> Některé veřejné i neveřejné organizační jednotky, jejichž cílem není zisk a výlučným předmětem činnosti je léčebná a sociální rehabilitace, vzdělávání/školení OZP nebo péče o OZP jsou vyjmuty z povinnosti odvádět povinný podíl.</p> <p><b>Povinnost zaměstnavatelů, kteří neplní povinný podíl odvádět do Státního fondu pro rehabilitaci OZP (PFRON) zákonem stanovenou částku (penále).</b> V případě, že zaměstnavatel povinný podíl neplní, je povinen odvádět do Státního fondu pro rehabilitaci zdravotně postižených osob (PFRON) stanovený příspěvek. Příspěvek je stanoven ve výši kvóty představující 40,65 % průměrné mzdy a počtu pracovníků odpovídajícímu rozdílu mezi stanoveným podílem zaměstnáváných OZP ve výši 6 % a skutečným počtem zaměstnaných OZP.</p> <p><b>Možnost odkoupení výrobků nebo služeb</b> od podniků splňujících povinný podíl - <b>snížení výše odvodu do PFRON.</b></p>
<p>- <b>podpora zaměstnavatelů</b></p>	<p>Zaměstnavateli, který provozuje hospodářskou činnost a zaměstná po dobu nejméně 36 měsíců OZP, která je zaregistrovaná u okresního úřadu práce jako nezaměstnaná, nebo uchazeče o zaměstnání, který není zaměstnán, může být poskytnuta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- úhrada nákladů na úpravu prostor podniku v závislosti na potřebách OZP,</li> <li>- úhrada nákladů na vybavení a přizpůsobení existujícího nebo nově vytvářeného pracovního místa a jeho okolí podle potřeb OZP vyplývajících z jejich postižení (výše</li> </ul>

	<p>náhrady může činit až patnáctinásobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství v předchozím čtvrtletí za každé přizpůsobené pracovní místo);</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- úhrada nákladů na adaptaci nebo pořízení zařízení umožňujícího OZP vykonávání práce nebo funkce v podniku;</li><li>- úhrada nákladů na zakoupení a autorizaci softwaru pro využití OZP, jakož i technických zařízení pomáhajících OZP, nebo na přizpůsobení těchto zařízení potřebám OZP;</li><li>- náhrada nákladů na zaměstnávání osoby pomáhající OZP na pracovišti (pracovního asistenta/kouče) při komunikaci s okolím, při provádění činností, které OZP není schopna samostatně provádět nebo jejichž samostatný výkon je pro ni obtížný;</li><li>- úhrada nákladů na odbornou přípravu (školení, zácvik);</li><li>- úhrada nákladů na mzdy - dofinancování mezd zaměstnaným OZP, které nedosáhly důchodového věku a jsou v evidenci zaměstnaných OZP vedené PFRON; výše částky je závislá na typu zaměstnavatele a stupni a druhu postižení pracovníka; <b>měsíční částka úhrady mzdy OZP závisí na stupni a typu postižení;</b></li><li>- úhrada větší části nákladů na sociální pojištění zaměstnaných OZP;</li><li>- úhrada nákladů souvisejících s využitím služeb pracovního lékařství ke stanovení potřeb zaměstnanců se ZP vyplývajících z jejich postižení (max. 15 % nákladů na úpravu pracoviště);</li><li>- refundace nákladů na zaměstnání nezaměstnané OZP v rámci intervenčních a veřejných prací;</li><li>- refundace nákladů na přijetí nezaměstnané OZP na pracovní přípravu dospělých.</li></ul> <p><b>Náhrada nákladů se týká OZP:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- nezaměstnaných nebo uchazečů o zaměstnání, kteří nepracují, doporučených k přijetí do zaměstnání okresním úřadem práce;</li></ul> <p>jsoucích v zaměstnání u zaměstnavatele ucházejícího se o náhradu nákladů, jestliže zdravotní postižení těchto osob vzniklo v době jejich zaměstnání u tohoto zaměstnavatele, s výjimkou případů, kdy příčina vzniku zdravotního postižení byla zaviněna zaměstnavatelem nebo pracovníkem v důsledku porušení předpisů, včetně předpisů pracovního práva.</p>
--	--

<p>- <b>podpora OZP</b></p>	<p><b>Aktivní formy pomoci OZP na trhu práce:</b></p> <p>V posledních letech došlo k několika důležitým změnám legislativy upravující situaci OZP v zaměstnání. Novelizace zákoníku práce a zákona o podpoře zaměstnanosti posílila ochranu OZP proti diskriminaci v zaměstnání a v přístupu k odbornému vzdělávání a poradenství a umožňují OZP registrovaným u OÚP jako uchazeči o zaměstnání využívat některé instrumenty a programy trhu práce, které dříve byly přístupné pouze OZP registrovaným jako nezaměstnané.</p> <p>Šlo o důležité změny, protože předchozí úprava omezovala přístup k programům a nástrojům trhu práce OZP, které měly nárok na penzi z důvodů neschopnosti k práci nebo na sociální důchod, protože v důsledku toho se nesměly registrovat jako nezaměstnané.</p> <p><b>Práva OZP na pracovním trhu - základní principy dle zákoníku práce:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Nárok na stejná práva</b> jako všechny osoby ucházející se o zaměstnání:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ právo být zaměstnán na otevřeném trhu práce,</li> <li>▪ právo být zaměstnán na stejných principech jako jiní pracovníci,</li> <li>▪ právo účastnit se odborné přípravy,</li> <li>▪ právo na kariérní postup.</li> </ul> </li> </ul> <p>OZP zaregistrovaným u OÚP jako nezaměstnané nebo jako uchazeči o zaměstnání nemající zaměstnání se poskytuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ pomoc při aktivním hledání zaměstnání,</li> <li>▪ zprostředkování zaměstnání,</li> <li>▪ pracovní poradenství,</li> <li>▪ služby EURES,</li> <li>▪ odbornou přípravou.</li> </ul> <p>- <b>Zvláštní pracovní podmínky OZP:</b></p> <p>OZP mají specifická práva týkající se úpravy <b>pracovní doby</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Finanční pomoc a příspěvky na:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nákup zařízení a vybavení pomáhající OZP v samostatné existenci a účasti na společenském životě;</li> <li>▪ pomoc při přípravě, budování, rekonstrukci a zařízení individuálních i kolektivních forem chráněného bydlení;</li> <li>▪ účast v rehabilitačních turnusech a dílnách pracovní terapie;</li> <li>▪ doškolování, rekvalifikaci a odbornou přípravu;</li> </ul> </li> </ul>
-----------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ služby tlumočnicka znakového jazyka a další;</li> <li>▪ úvěr na odbornou přípravu;</li> <li>▪ financování nákladů na zkoušky a licence;</li> <li>▪ financování postgraduálních studií;</li> <li>▪ stipendium z titulu zahájení dalšího studia;</li> <li>▪ úhradu nákladů na dojíždění a ubytování;</li> <li>▪ možnost úhrady části nákladů spojených s péčí o dítě nebo děti do 7 let nebo závislou osobu, která vzhledem ke zdravotnímu stavu nebo věku vyžaduje stálou péči a je v příbuzenském vztahu nebo bydlí ve společné domácnosti.</li> </ul>
<p><b>- zaměstnávání ve veřejném sektoru</b></p>	<p><b>Nová zákonná úprava zajišťuje OZP přednost</b> při přijímání do zaměstnání ve státní službě za podmínek, že kandidát se ZP docílil umístění mezi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 nejlepšími kandidáty vybranými na volné pracovní místo, resp.</li> <li>- 2 nejlepšími kandidáty v případě, že jde o vyšší pozici ve státní službě,</li> </ul> <p>kteří splňují požadované předpoklady a v nejvyšší míře i doplňkové požadavky.</p> <p>Podmínkou nároku na přednost je, že ukazatel zaměstnanosti OZP v měsíci předcházejícím datu zveřejnění volného místa byl nižší než 6 %.</p> <p>Uchazeči OZP, kteří chtějí využít právo přednosti, musí kromě ostatních požadovaných dokladů předložit kopii osvědčení o zdravotním postižení.</p>
<p><b>- práce z domova</b></p>	<p>Nejčastější formou práce z domova v Polsku je <b>telepráce</b> (práce vykonávaná <b>pravidelně mimo sídlo podniku s využitím prostředků elektronické komunikace</b>).</p> <p><b>Podpora ze strany státu:</b> V rámci programů organizovaných Státním fondem pro rehabilitaci OZP (PFRON) jsou poskytovány finanční příspěvky nevládním organizacím na projekty související s organizací a prováděním školení pro pracovníky i zaměstnavatele v povoláních, která mohou být prováděna formou telepráce. <b>Prostřednictvím účastnických organizací</b> jsou poskytovány finanční prostředky také individuálním osobám v produktivním věku s příznavným těžkým, mírným a lehkým stupněm postižení na zakoupení počítače, kancelářské techniky, softwaru a instalaci širokopásmového připojení k internetu.</p> <p><b>Vzrůstající zájem zaměstnavatelů o tuto formu pracovního vztahu</b></p>

<p><b>- podpora samostatné výdělečné činnosti</b></p>	<p><b>Jednorázový příspěvek na zahájení hospodářské nebo zemědělské činnosti nebo na složení vkladu do sociálního družstva:</b></p> <p>Nezaměstnané OZP nebo uchazeči OZP o zaměstnání registrované u OÚP mohou získat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jednorázovou pomoc na zahájení činnosti nebo na složení vkladu do SD ve výši stanovené smlouvou - max. 15násobek prům. měs. mzdy;</li> <li>- po dobu jednoho roku příspěvek na úhradu pojistného na sociální (důchodové a úrazové) pojištění.</li> </ul> <p><b>Pomoc OZP, která již provozuje samostatnou činnost:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- příspěvek na splácení úroků z bankovního úvěru poskytnutého na pokračování hospodářské činnosti až do výše 50 % poskytnutého úvěru;</li> <li>- refundace pojistného na starobní a invalidní pojištění.</li> </ul> <p>O refundaci pojistného se mohou ucházet rovněž OZP, které jsou zemědělci nebo zemědělci mající povinnost platit pojistné za rodinné příslušníky, kteří mají status OZP.</p>
<p><b>- podporované zaměstnávání</b></p>	<p>Podporované zaměstnávání je v Polsku definováno jako speciální forma zaměstnávání OZP, které nejsou schopny samy si najít práci a udržet se bez zvláštní podpory v zaměstnání na otevřeném trhu práce. Zahrnuje především <b>pomoc a podporu tzv. pracovního asistenta/ pracovního kouče</b> (trenera pracy - angl. Job Coach)</p> <p>Jeho posláním je pomáhat pracovníkovi se ZP při plnění jeho úkolů a současně sloužit jako poradce zaměstnavateli při řešení problémů spojených se zaměstnáváním pracovníka se ZP. Náklady na zaměstnávání pracovního asistenta jsou hrazeny z prostředků Státního fondu pro rehabilitaci OZP.</p>
<p><b>- pracovní asistence, event. osobní asistence na pracovišti</b></p>	<p><b>Pracovní asistent/kouč</b> pomáhá OZP přizpůsobit se provádění pracovních úkolů a povinností, jakož i fyzickému a sociálnímu prostředí v zaměstnání. Pracovní asistent pracuje s OZP tak dlouho, jak to vyžaduje její pracovní situace (obvykle ne déle než 6 měsíců) s tím, že jeho činnost, která je na počátku intenzivní a trvá po celou pracovní dobu, je postupně omezována v závislosti na stupni osamostatňování se OZP, až do úplného ukončení. Ukončením bezprostřední pomoci OZP činnost pracovního asistenta nekončí, v následující době pomáhá v případě potřeby při řešení event. problémů, a to jak pracovníkovi, tak zaměstnavateli. Jeho pomoc trvá až do úplné stabilizace pracovní pozice OZP v zaměstnání.</p>

	<p>Na rozdíl od služeb pracovního asistenta služby <b>osobního asistenta</b> spočívají především <b>v sociální a pracovní aktivizaci OZP</b>. Úkolem osobního asistenta je pomoc OZP v činnostech každodenního života, zaměřená zejména na osamostatňování a integraci OZP a zabránění jejich společenské izolaci.</p> <p><b><i>Ve výjimečných případech může funkci asistenta zastávat také osoba z rodiny OZP.</i></b></p> <p>Předpokladem pro poskytnutí služby je, že žadatel vlastní osvědčení o stupni zdravotního postižení (značném nebo mírném), stupni invalidity (I, II) nebo osvědčení o neschopnosti k práci a samostatné existenci.</p>
<p><b>- sociální podniky/ integrační podniky</b></p>	<p><b>Sociální podnik</b> je instituce provádějící hospodářskou činnost, která si vytyčuje striktně sociální cíle a která investuje získané přebytky v souladu s vytyčenými cíli do činnosti nebo do společenství, namísto snahy o dosažení maximálního zisku ve prospěch akcionářů nebo vlastníků.</p> <p>Posláním sociálního podniku je vytvářet pracovní příležitosti pro obtížně zaměstnatelné skupiny.</p> <p>Příkladem sociálního podniku je <b>sociální družstvo</b> - právní forma subjektu kombinujícího vlastnosti funkce podniku a nevládní organizace. Má umožnit svým členům, <b>jimiž musí být z 50 % osoby ohrožené sociálním vyloučením</b>, návrat do regulovaného sociálního života a k účasti na trhu práce. Sociální družstvo, jako druh pracovního družstva, je založeno na zásadě <b>osobního výkonu práce jeho členy</b></p> <p><i>Finanční podpora se strany státu:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zakladatelé družstva jsou osvobozeni od registračních poplatků;</li> <li>- osoby zamýšlející založit sociální družstvo mohou obdržet jednorázové prostředky z Fondu práce na zahájení hospodářské činnosti;</li> <li>- osoby, které hodlají vstoupit do již existujícího družstva, mohou získat prostředky z Fondu práce ve výši 3násobku průměrné mzdy na každého člena;</li> <li>- OZP zaregistrovaná u Okresního úřadu práce jako nezaměstnaná anebo uchazeč o zaměstnání může obdržet z prostředků PFRON prostředky na složení vkladu do sociálního družstva;</li> <li>- příjmy družstva vynaložené na sociální a pracovní reintegraci jeho členů ve fiskálním roce jsou - v části nezahrnuté do nákladů na získání příjmů - osvobozeny od daně z příjmů právnických osob.</li> </ul>



	<p>Sociální družstvo se může ucházet o financování pojistného na starobní, invalidní a úrazové pojištění z Fondu práce.</p> <p><b>Integrační podniky</b></p> <p>Na základě novelizace <i>zákona o sociálním zaměstnávání</i> z 15. 6. 2007 <b>byly OZP zahrnuty do okruhu 8 skupin osob</b>, na něž se vztahují opatření tohoto zákona a podpora v něm citovaná. Sociálním zaměstnáváním se rozumí zaměstnávání prováděné:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) <b>ve střediscích sociální integrace,</b></li><li>2) <b>v klubech sociální integrace,</b></li><li>3) v rámci podporovaného <b>sociálního zaměstnávání.</b></li></ol> <p><b>Střediska sociální integrace</b> mohou být zakládána starostou (na úrovni okresu, obce), tj. příslušným orgánem územní samosprávy nebo nevládními organizacemi. Status střediska se přiznává na dobu 5 let. Činnost středisek je zaměřena na sociální a pracovní reintegraci klientů.</p> <p>V rámci pracovní reintegrace může středisko provádět výrobní činnost, obchodní činnost nebo poskytovat služby nebo provádět výrobní činnost v zemědělství (není povoleno realizovat činnost spočívající ve výrobě či obchodu s výrobky palivového průmyslu, tabákového průmyslu a ve výrobě alkoholu a ušlechtilých ocelí).</p> <p>Účast ve Středisku sociální integrace je možná na základě vlastní žádosti, nebo žádosti podané v dohodě s klientem některým z kompetentních orgánů. K přijetí do Střediska dochází po podepsání individuálního plánu/programu sociálního zaměstnání.</p> <p>Účastníci se podílí na pracích Střediska a pobírají integrační příspěvek ve výši 50 % podpory v nezaměstnanosti v prvním (zkušebním) měsíci, v dalším období ve výši podpory v nezaměstnanosti mají též nárok na jedno jídlo denně. První měsíc je zkušebním měsícem. Čas denního pobytu ve středisku nesmí být kratší než 6 hodin. Vedoucí střediska může přiznat účastníkům zaměstnání motivační integrační prémii, přičemž vychází z aktivního přístupu a pokroků dosahovaných klientem v sociální a pracovní reintegraci.</p> <p>Po odchodu ze Střediska (po 12, resp. výjimečně po 18 měsících) jsou účastníci povinni orientovat se na podporovaný trh práce. Mohou přijmout zaměstnání (podporované) u zaměstnavatele nebo zahájit samostatnou hospodářskou činnost, prováděnou v rámci sociálního družstva. Mohou též zamířit rovnou na otevřený trh práce, tzn. zahájit pracovní činnost bez další pomoci.</p>
--	--

	<p><b>Podporované sociální zaměstnávání:</b> Po ukončení zaměstnání ve Středisku sociální integrace (ev. v některých odůvodnitelných případech před jeho ukončením) okresní úřad práce umísťuje pracovníka ZP do zaměstnání buď u zaměstnavatele, nebo ve Středisku. Úřad refunduje po dobu 12 měsíců určité procento mzdy pracovníka (100 % podpory v nezaměstnanosti po dobu prvních 3 měsíců + pojistné na sociální pojištění, 80 % podpory v nezaměstnanosti + pojistné na sociální pojištění v následujících 3 měsících a 60 % podpory v nezaměstnanosti + pojistné na sociální pojištění ve zbývajících 6 měsících). Zaměstnavatel nebo Středisko se zavazují zaměstnávat příslušného pracovníka nejméně po dobu 12 měsíců. Úřad práce může rovněž poskytnout účastníkům Střediska finanční podporu při zakládání sociálního družstva. Podpora spočívá v refundaci 80 % nákladů na právní pomoc, konzultace a poradenství při zahájení činnosti, její maximální výše však nesmí překročit částku průměrné mzdy.</p> <p><b>Klub sociální integrace</b> může zřídit obec nebo nevládní organizace. Kluby sociální integrace se zabývají činností terapeutického, pracovního a svépomocného charakteru. Podmínkou účasti v klubu je uzavření sociální smlouvy. Rozsah účasti je stanovován pro každého účastníka individuálně.</p>
<p><b>Chráněná práce</b></p>	<p><i>Existují 2 formy chráněné práce:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Podnik chráněné práce:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ provozuje hospodářskou činnost alespoň 12 měsíců;</li> <li>▪ zaměstnává alespoň 25 pracovníků v přepočtu na plný pracovní úvazek;</li> <li>▪ nejméně po dobu 6 měsíců podíl zaměstnaných OZP činí: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) alespoň 40 % (v r. 2012 - 50 %) všech zaměstnanců a z toho nejméně 10 % (v r. 2012 - 20 %) jsou osoby s těžkým nebo mírným stupněm zdravotního postižení nebo</li> <li>b) alespoň 30 % osob nevidomých, duševně nemocných nebo osob s mentálním postižením zařazených do těžkého nebo mírného stupně postižení;</li> </ul> </li> <li>▪ používané objekty a prostory odpovídají předpisům a zásadám bezpečnosti a hygieny práce a zohledňují potřeby OZP;</li> <li>▪ je zajištěna všeobecná i speciální lékařská péče, poradenství a rehabilitační služby.</li> </ul> </li> <li>- <b>Podnik pracovní aktivity:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zaměstnává alespoň 70 % OZP, <b>zejména OZP doporučených OÚP:</b></li> </ul> </li> </ul>

	<p>a) zařazených do těžkého stupně postižení;</p> <p>b) zařazených do mírného stupně postižení, u nichž byl potvrzen autismus, mentální postižení nebo duševní choroba, zejména OZP doporučených dílnami pracovní terapie, včetně těch, u nichž programová rada podniku doporučila přijetí zaměstnání a pokračování rehabilitace v podmínkách chráněné práce; podíl osob s mírným stupněm postižení nesmí překročit 35 % OZP;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ splňuje, stejně jako podnik chráněné práce, podmínky týkající se využívaných objektů a prostorů, pokud jde o zásady bezpečnosti a hygieny práce, vybavení a přizpůsobení pracovišť;</li> <li>▪ využívá získané příjmy na cíle související s pracovní aktivitou OZP;</li> <li>▪ obdržel kladné vyjádření starosty o potřebě založení podniku pracovní aktivity.</li> </ul> <p><b>Úlevy pro provozovatele podniků chráněné práce a podniků pracovní aktivity:</b></p> <p>Provozovatelé PCHP a PPA jsou osvobozeni od:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- daní: od daně z nemovitostí, daně zemědělské a daně lesní - podle zásad vymezených v příslušných předpisech; od daně z činností civilněprávních, jestliže vykonávaná činnost bezprostředně souvisí s provozováním PCHP/PPA;</li> <li>- poplatků, s výjimkou poplatků fiskálních a těch, které mají sankční charakter.</li> </ul>
<p><b>Zdroje financování</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Státní fond pro rehabilitaci OZP (PFRON)</b></li> <li>- <b>Rozpočty orgánů územní samosprávy</b></li> <li>- <b>Fond práce</b></li> <li>- <b>Podnikové fondy rehabilitace OZP (PFROZ)</b></li> </ul> <p>Provozovatel podniku chráněné práce vytváří Podnikový fond rehabilitace OZP, jehož prostředky jsou určeny na financování pracovní, sociální a léčebné rehabilitace, v tom na individuální programy rehabilitace OZP vypracované rehabilitačními komisemi jmenovanými zaměstnavateli, jakož i na pojištění OZP, v souladu s podnikovými zásadami o využívání těchto prostředků.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Podnikové fondy aktivity (PFA)</b></li> </ul> <p>Provozovatel podniku pracovní aktivity vytváří Podnikový fond aktivity, jehož prostředky jsou určeny na uspokojování potřeb OZP např. na nákup zařízení a vybavení pomáhající OZP v samostatné existenci a účasti na společenském životě v místě bydliště, na pomoc při přípravě,</p>

### III. Základní přehled o systémech politiky zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích

---

	<p>budování, rekonstrukci a zařízení individuálních i kolektivních forem chráněného bydlení pro OZP, a také na doškolení, rekvalifikaci, odbornou přípravu aj.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Dobrovolné a charitativní organizace</b></li><li>- <b>Fondy EÚ</b></li><li>- <b>Jiné (prostředky získané sbírkami, dary ap.)</b></li></ul>
--	--

<p><b>Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením</b></p> <p><b>RAKOUSKO</b></p>	
<p><b>Legislativní rámec</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Spolkový zákon o osobách s postižením</i></li> <li>- <i>Spolkový zákon o rovném zacházení s osobami s postižením</i></li> <li>- <i>Zákon o zaměstnávání osob s postižením</i></li> <li>- Odpovídající směrnice Spolkového ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele</li> <li>- <i>Spolková ústava Rakouska, čl. 7</i> Obecná ustanovení byla v roce 1997 doplněna o zákaz diskriminace: „nikdo nesmí být diskriminován z důvodu svého postižení. Republika (stát, země a obce) se hlásí k tomu, že zajistí rovné zacházení s postiženými a nepostiženými osobami ve všech oblastech každodenního života“.</li> </ul>
<p><b>Nejdůležitější orgány a instituce</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spolkové ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele</li> <li>- Spolkový úřad pro sociální záležitosti</li> <li>- Rakouský úřad práce</li> <li>- Hospodářská komora Rakouska</li> </ul>
<p><b>Posudková činnost</b></p>	<p>Návrh na stanovení stupně postižení se podává na <b>Spolkový úřad pro sociální záležitosti</b>. Navrhovatelé jsou pozváni k osobnímu pohovoru. Po předložení znaleckého posudku je vydáno tzv. „<b>rozhodnutí o stanovení</b>“.</p> <p>Stupeň postižení, resp. bližší ustanovení o určení stupně postižení je upraveno tzv. „<b>hodnotící vyhláškou</b>“ vydanou spolkovým ministrem práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele, která vstoupila v platnost <b>1. září 2010</b>. Základem pro hodnocení stupně postižení je posouzení omezení tělesných, duševních, smyslových a psychických funkcí formou znaleckého lékařského posudku.</p>
<p><b>Pracovní rehabilitace</b></p>	<p>Ve všeobecném zákonu o sociálním pojištění je zavedeno ustanovení, které povinně zavádí princip „<b>raději rehabilitace než důchod</b>“. Jeho cílem je déle udržet lidi v zaměstnání a redukovat případy invalidity.</p> <p>Žádá-li pojištěnec o invalidní důchod na základě svého zdravotního stavu, od <b>1. ledna 2011</b> je to primárně žádost o <b>zařazení do pracovní rehabilitace</b>.</p>

<p><b>Odborné vzdělávání a příprava</b></p>	<p>Vzdělávacím zařízením pro osoby s postižením jsou poskytovány prostředky z vyrovnávacího fondu formou <b>příplatků</b> nebo <b>půjček</b>, a to za splnění <b>stanovených podmínek</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vzdělávací zařízení slouží především vzdělávání těžce postižených osob v učebních oborech, stanovených místně příslušným úřadem práce v souladu se zásadami politiky trhu práce.</li> <li>- O přijetí osoby s postižením do vzdělávacího zařízení a poté o možnosti zaměstnání se rozhoduje na týmové poradě, které se zúčastní zástupce spolkové země, příslušného úřadu práce a Spolkového úřadu pro sociální záležitosti, jakož i ředitel vzdělávacího zařízení. V případě potřeby jsou přizváni i odborníci z oblasti rehabilitace, učitelé, u kterých postižená osoba absolvovala povinné vzdělání. Do vzdělávacího zařízení mohou být přijaty pouze osoby, které:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ jsou schopny rehabilitace a vzhledem k druhu a vážnosti postižení jsou schopny:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ výhledově vykonávat danou činnost,</li> <li>▪ po absolvování výuky vykonávat činnost s poloviční produktivitou,</li> <li>▪ osoby bez postižení,</li> <li>▪ pracovat v kolektivu a jsou nezávislé na péči.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>- Vzdělávací zařízení musí disponovat nejméně <b>20 studijními místy a internátem</b> a musí mít k dispozici doprovodné služby (lékařské, psychologické, pedagogické, sociální). Je třeba zajistit trvalou péči lékaře a sociálního pracovníka.</li> <li>- Vzdělávací zařízení musí mít k dispozici: prostory pro administrativu, pro školitele, pro poradenství, terapii, odpočívárny, učebny, WC, převlékárny, společenské prostory, prostory pro volný čas.</li> <li>- Všechny prostory musí být přístupné pro invalidní vozíky.</li> <li>- Vzdělávací zařízení se musí nacházet v lokalitě s dostatečnou infrastrukturou.</li> <li>- Před zřízením nebo před výstavbou vzdělávacího zařízení je zřizovatel povinen předložit vyrovnávacímu fondu podklady o vhodnosti lokality, potvrzení o vlastnictví pozemku, stavební a finanční plány, podklady o samotném vzdělávacím zařízení, údaje o počtu vzdělávacích míst a specializaci, informace o možnostech dopravy a ubytování v internátě pro studenty, kteří nemohou denně do zařízení dojíždět.</li> </ul>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Zřizovatel vzdělávacího zařízení musí uzavřít dohodu, že podrobnější podmínky pro poskytnutí příspěvku z prostředků vyrovnávacího fondu budou stanoveny <b>zvláštní smlouvou</b> mezi Spolkovým ministerstvem pro sociální bezpečnost a generace a vzdělávacím zařízením. Vyrovnávacímu fondu náleží právo kontroly.</li><li>- Zřizovatel bere na vědomí, že na podporu z vyrovnávacího fondu <b>není právní nárok</b> a že podpora je poskytována pouze v souladu s předpisy vyrovnávacího fondu o finančních prostředcích poskytovaných na zřízení a provoz vzdělávacích zařízení. Při vynakládání těchto prostředků je nutno dbát na maximální úspornost a účelnost.</li></ul> <p><b>Asistence při studiu - integrativní odborné vzdělávání</b> - je určena pro mladistvé, kteří potřebují speciální pedagogický přístup po dobu povinné školní docházky. Tito žáci, kteří jsou schopni vzdělání dokončit, ale potřebují více času, mají možnost prodloužení studia o jeden rok, ve výjimečných případech o dva roky. Další možností je získání částečné kvalifikace pro mladistvé, kteří nejsou schopni absolvovat celé odborné vzdělání. Doba odborného vzdělávání je stanovena v rozmezí <b>jednoho až tří let</b>. Asistenti pomáhají mladistvým zejména při uzavírání smluv o studiu, při navazování kontaktů s podniky, doprovázejí je až do ukončení studia atd. Služba je <b>bezplatná</b>. Asistence při integrativním odborném vzdělávání je povinná. Je <b>financována</b> Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti a jeho příslušnými zemskými pobočkami a částečně i úřadem práce.</p> <p><b>Clearing</b> je určen mladistvým ve věku mezi <b>13 a 24 lety</b>, kteří potřebují speciální pedagogický přístup vzhledem k jejich sociálnímu a emočnímu znevýhodnění, resp. postižení, při jejich přechodu ze školy do zaměstnání (stupeň postižení minimálně 30 %). Zahrnuje <b>poradenství, doprovod a diagnostiku</b> a uskutečňuje se formou rozhovorů.</p> <p><b>Job Coaching</b> je opatření preventivního charakteru, jehož cílem je <b>následná pracovní integrace</b> osob s postižením, která jim zajistí trvalou výdělečnou činnost. Stěžejními úkoly Job Coachingu je poradenství, doprovod na pracoviště, nácvik pracovních postupů, nácvik přepravy z domova na pracoviště, pomoc při organizaci práce, poskytování informací a networking. Charakteristická je rovněž intenzivní spolupráce např. s úřady a jinými institucemi. Cílovou skupinu představují mladiství se zvláštními pedagogickými potřebami a mladiství s potížemi s učením a sociálním a emočním znevýhodněním (do 24 let). Job Coaching provádějí osoby s ukončeným odborným</p>
--	--

### III. Základní přehled o systémech politiky zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích

	<p>vzděláním a dlouhodobými zkušenostmi. Musí mít rovněž přehled o zásadách pracovní integrace a komunikační schopnosti. Coaching se považuje za úspěšný, jestliže po jeho ukončení je klient zaměstnán v podniku ještě po dobu minimálně tří měsíců. Je <b>financován</b> ze státních prostředků nebo z prostředků vyrovnávacího fondu a případně se zahrnutím prostředků Evropského sociálního fondu na základě platných operačních programů.</p>
<b>Otevřený trh práce</b>	
<b>- principy</b>	<p>Důležitým cílem rakouské sociální politiky je umožnit znevýhodněným skupinám <b>přístup na trh práce</b>. Významnou roli v politice zaměstnávání osob s postižením hraje <b>podpora integrace</b> postižených osob na otevřený trh práce nebo do speciálních institucí.</p>
<b>- povinnosti zaměstnavatelů</b>	<p>Každý zaměstnavatel v Rakousku je povinen zaměstnat minimálně jednoho pracovníka s postižením na každých svých <b>25 zaměstnanců</b>. Tento zaměstnanec je označován jako „<b>zvýhodněný postižený</b>“. Zaměstnavatelé tuto povinnost splňují i v případě, že zvýhodněného postiženého zaměstnance zaměstnají na částečný úvazek.</p> <p>Za nedodržení povinnosti zaměstnat zdravotně postiženého jsou vyměřovány tzv. <b>vyrovnávací poplatky</b>. Výše těchto poplatků stanovuje Spolkový úřad pro sociální záležitosti každý započatý rok nově. V roce 2011 činí vyrovnávací poplatky u podniků od 25 zaměstnanců 226 eur, u podniků od 100 zaměstnanců 316 eur a u podniků od 400 zaměstnanců 336 eur měsíčně za každého nezaměstnaného postiženého. Tento poplatek se odvádí do tzv. <b>vyrovnávacího fondu</b>. Tento fond spravuje Spolkové ministerstvo sociálních věcí a ochrany spotřebitele. Prostředky z tohoto fondu jsou určeny zejména na vyplácení dávek zdravotně postiženým a pro vyplácení podpor jejich zaměstnavatelům.</p> <p>V r. 2010 plnilo povinnost zaměstnávání 3 869 zaměstnavatelů, přičemž 13 277 ji neplnilo, což představuje 76,62 %.</p>
<b>- podpora zaměstnavatelů</b>	<p><b>Prémie:</b> Prémie v plné výši měsíčního vyrovnávacího poplatku příslušného roku jsou udělovány za zaměstnání zvýhodněného postiženého, který ještě studuje jako učeň. Pro rok 2011 činí tato prémie <b>226 eur</b> na každého učně a je vyplácena z vyrovnávacího fondu.</p> <p><b>Osvobození od srážek ze mzdy:</b> Mzdy zdravotně postižených jsou osvobozeny od odvodu příspěvku na vyrovnávací rodinný fond, od zaměstnavatelského příspěvku a nevztahuje se na ně povinnost odvádět komunální daň.</p>



	<p><b>Podpora integrace:</b> Pokud zaměstnavatel zaměstná zdravotně postiženého, který je více než jeden den nezaměstnaný, obdrží příspěvek k nákladům na mzdu. Výše podpory činí max. <b>1 000 eur</b> měsíčně a její vyplácení může trvat max. 3 roky.</p> <p><b>Podpora při zajištění pracovního místa:</b> Příspěvek může dosáhnout výše max. 50 % hrubé mzdy a zároveň max. 1 000 eur měsíčně.</p> <p><b>Příspěvek na mzdu:</b> Odměna za uzavření nebo prodloužení pracovního poměru zaměstnance, u kterého vzniklo zdravotní postižení, a tím i snížená pracovní schopnost. Náhrada snížené schopnosti může být vyplacena až do výše 50 % hrubé mzdy, max. <b>650 eur</b>.</p> <p><b>Podpora vzniku nových pracovních míst:</b> Pokud je k zaměstnání zdravotně postiženého (nebo postiženého, který již ve firmě pracuje) potřeba vytvořit nové pracovní místo, pak se zaměstnavatel může podílet na nákladech na mzdu pouze 50 %. Pokud jde o náklady vzniklé na přizpůsobení pracoviště zdravotně postiženému, pak je hrazeno 100 %.</p> <p><b>Technické zázemí, semináře, externí tlumočníci do znakové řeči:</b> hrazeno až 100 % nákladů.</p>
<p>- <b>podpora OZP</b></p>	<p><i>Novela</i> spolkového zákona o osobách s postižením (platná od 1. ledna 2006) upravuje <b>zřízení institutu právního zástupce pro postižené osoby - spolkového ombudsmana</b>, kterého jmenuje Spolkové ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele. Tento není vázán žádnými pokyny a poskytuje lidem s postižením <b>poradenskou činnost</b> a podporu v případě <b>diskriminace</b> ve smyslu zákona o rovném zacházení. Spolkový zákon o osobách s postižením rovněž stanoví možnost poskytnutí finančního příspěvku z <b>Podpůrného fondu pro osoby s postižením</b>. Fond byl vytvořen pro pomoc v případě, že se postižený dostane do <b>nouzové situace</b>, zejména následkem události, která souvisí s jeho postižením. Patří sem podpora pro zajištění osobní mobility (např. úprava osobního automobilu) nebo překonávání bariér (např. přestavba bytového prostoru na bezbariérový). Z podpůrného fondu jsou rovněž vypláceny příspěvky pro jejich opatrovníky (rodinné příslušníky) v případě nemoci, dovolené aj. Od 1.7.2007 lze z podpůrného fondu osobám s postižením nebo jejich opatrovníkům za určitých předpokladů poskytovat příspěvek na 24hodinovou péči.</p> <p>Spolkový zákon o rovném zacházení stanoví <b>povinnost pro dopravce</b> (veřejné dopravě, tj. osobní příměstské, regionální, železniční a autobusové, se v souvislosti s osobami s postižením připisuje zvláštní role) <b>vypracovat plány k odstraňování bariér</b> v jejich zařízeních a dopravních prostředcích v zájmu usnadnění přístupu nejen</p>

	<p>pro postižené osoby v užším slova smyslu, ale i pro osoby s malými dětmi a pro osoby ve vyšším věku.</p> <p>Nejdůležitějším opatřením zákona o zaměstnávání osob s postižením je kromě povinnosti tyto osoby zaměstnávat opatření <b>ochrana před výpovědí</b>. Od <b>1. ledna 2011</b> byla ochrana před výpovědí zvýhodněného postiženého nově upravena: zvýhodněným postiženým, kteří byli nově zaměstnáni od r. 2011, může být dána výpověď v průběhu prvních <b>čtyř let</b> jako každému jinému zaměstnanci. Cílem tohoto opatření je <b>větší začlenění</b> postižených zaměstnanců <b>na trh práce</b>. Zvýšená ochrana před výpovědí je v této souvislosti považována za negativní pobídku pro zaměstnávání postižených osob.</p> <p>V r. 2011 byla vytvořena <b>internetová platforma</b> Career Moves, která nabízí pracovní místa jak pro podniky, tak pro osoby s postižením.</p>
- <b>zaměstnávání ve veřejném sektoru</b>	<p>Ve státní správě je kvóta zaměstnávání osob s postižením (jeden pracovník s postižením na každých 25 zaměstnanců) zachována. V r. 2009 činil tento počet 4 494 osob.</p>
- <b>práce z domova</b>	<p>konkrétně pro OZP nezjištěno - vesměs jde o IT pracovníky</p>
- <b>podpora samostatné výdělečné činnosti</b>	<p>Samostatně výdělečná činnost osob s postižením je podporována z <b>vyrovnávacího fondu</b>, z něhož se financuje vytváření nových a zajištění stálých pracovních míst, jsou z něho hrazeny věcné a peněžité dávky.</p>
<b>Podporované zaměstnávání</b>	<p><b>1. ledna 2011</b> vstoupila v platnost <i>směrnice o osobní asistenci</i> na pracovišti, která má ženám a mužům s těžkým omezením životních funkcí umožnit rovnoprávnou účast na pracovním životě nebo na profesním vzdělávání. Přitom jsou respektovány rozdílné podmínky a potřeby žen a mužů.</p> <p>Osobní asistence zahrnuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- doprovod na cestě mezi bydlištěm a pracovištěm, resp. školící institucí včetně zařízení péče o dítě,</li> <li>- doprovod při služebních povinnostech mimo pracoviště (např. návštěva různých institucí, služební cesty),</li> <li>- doprovod a podporu při plnění úkolů v rámci samostatné činnosti,</li> <li>- manuální činnosti při vykonávání pracovních povinností nebo během odborné výuky (např. ukládání dokumentů, kopírování),</li> <li>- asistence při péči o tělo během pracovní činnosti nebo studia,</li> <li>- další pomoc, např. při nastupování nebo vystupování z auta, pomoc při oblékání nebo svlékání, pomoc při jídle.</li> </ul>

	<p>Osobní asistence však <b>nezahrnuje</b> pomoc týkající se obsahu či odbornosti práce nebo studia. Osobní asistenci na pracovišti rovněž <b>nelze poskytovat</b> v případě, že překážky pro postiženou osobu lze odstranit pomocí technických prostředků.</p>
<p>- <b>pracovní asistence, event. osobní asistence na pracovišti</b></p>	<p><b>Pracovní asistence</b> (podle směrnice platné od 1. ledna 2011) poskytuje poradenství a doprovod mladistvým se zvláštními pedagogickými potřebami, s potížemi s učením nebo se sociálním či emocionálním znevýhodněním do 24 let i dospělým osobám s postižením při <b>hledání pracovního místa</b> nebo <b>studijního oboru</b>, nabízí alternativní možnosti. Je poskytována osobou s ukončeným vzděláním v sociální nebo ekonomické oblasti, která musí ovládat ustanovení zákona o zaměstnávání postižených osob a zákona o rovném zacházení s osobami s postižením. <b>Doprovod</b> je poskytován na základě písemné dohody a zpravidla je omezen na dobu <b>jednoho roku</b>. Pracovní asistent využívá přitom svých kontaktů s různými podniky. Rovněž poskytuje pomoc při řešení problémů a konfliktních situací na pracovišti. Doprovod je ukončen přijetím osoby s postižením do pracovního poměru. Pracovního poměru je dosaženo, jestliže během šesti měsíců po ukončení doprovodu trvá minimálně po dobu tří měsíců. Všechny služby jsou <b>bezplatné a důvěrné</b>.</p> <p><b>Osobní asistence na pracovišti</b> se zaměřuje na individuální potřeby osob s postižením, jako je např. pomoc pokud jde o jejich mobilitu (přeprava mezi bydlištěm a zaměstnáním, příp. vzdělávacím zařízením), pomoc během výuky (příprava pomůcek, obsluha technických přístrojů), pomoc při stravování, používání toalety ad. Tato služba je poskytována osobám zařazeným do 3. stupně péče, které jsou v přímém pracovním poměru s povinným sociálním pojištěním nebo absolvují výuku a přitom potřebují asistenci. Osobní asistence na pracovišti je <b>financována</b> Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti z prostředků ofenzivy zaměstnávání Spolkové vlády Rakouska (<b>miliarda pro postižené</b>) pro osoby s postižením. Pro příjemce asistence je služba <b>bezplatná</b>.</p>
<p>- <b>sociální/integrační zaměstnávání</b></p>	<p>Podle zákona o zaměstnávání osob s postižením jsou <b>integrativní podniky (dříve chráněné dílny)</b> obecně prospěšná zařízení zaměstnávající osoby s postižením, které nemohou vzhledem k druhu a závažnosti svého postižení být ještě nebo opět činné na obecném (otevřeném) trhu práce, ale jsou schopny rehabilitace. Osoby zaměstnané v integrativních podnicích jsou odměňovány podle kolektivní smlouvy, jsou sociálně pojištěny v plné výši a mají stejné právo spolurozhodování jako ostatní zaměstnanci.</p>

	<p>Integrativní podniky jsou zaměřeny na nejrůznější obory jako např. zpracování dřeva a kovů, tiskárny, zpracování umělých hmot a montáž, jakož i na oblast služeb.</p> <p>Integrativní podnik musí zajistit <b>doprovodné služby</b> (lékařské - smluvní lékař, psychologické, pedagogické a sociální - sociální pracovník). Tyto služby (odborné vedení) musí být poskytovány v rozsahu minimálně <b>25 hodin týdně</b> na 100 zaměstnanců s postižením.</p> <p>Podíl pracovních míst pro osoby s postižením na celkovém počtu pracovních míst musí být vyšší než <b>60 %</b>.</p> <p>Na <b>12 pracovních míst pro postižené osoby</b> je k dispozici jedna odborně, psychologicky a pedagogicky vhodná pracovní síla (mistr, vedoucí pracovník).</p> <p>V Rakousku je v současné době <b>osm</b> integrativních podniků.</p> <p>V roce 2004 byl zahájen <b>nový koncept</b> integrativních podniků:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- V modulu zaměstnávání byla vytvořena pracovní místa uzpůsobená potřebám osob s postižením. Podpora integrativním podnikům je poskytnuta pouze v případě potřeby odstranění překážek pro postižené osoby ve srovnání s ostatními podniky. Tím mají integrativní podniky rovné postavení, musí se tedy se svými produkty a službami, stejně jako ostatní podniky, uplatnit na trhu ve volné soutěži.</li><li>- V modulu odborná příprava je v integrativních podnicích zajištěna odborná infrastruktura (vybavení, odborný personál) zajišťující osobám s postižením odbornou kvalifikaci, která jim umožní zařadit se na trh práce.</li><li>- V modulu služby je využíván rozsáhlý know-how integrativních podniků při zaměstnávání osob s postižením. V tomto modulu se nabízejí služby, které souvisí s pracovní integrací postižených osob. Tento modul je chápán jako zvláštní nabídka služeb jiným podnikům a zařízením.</li></ul> <p>Moduly odborná příprava a služby jsou podporovány těmi institucemi, které se jimi zabývají. Jsou to zejména Spolkový úřad pro sociální záležitosti, spolkové země a Rakouský úřad práce. Podpora je poskytována podle příslušných směrnic těchto institucí.</p> <p>Modul zaměstnávání je podporován z <b>vyrovnávacího fondu</b>, příslušnou spolkovou zemí a úřadem práce.</p> <p>V roce 2008 byla funkce integrativních podniků jako odrazového můstku pro <b>začlenění se na trh práce</b> dále posílena. Tato funkce se realizuje nejen modulem odborná příprava ale i modulem zaměstnávání.</p>
--	--

<b>Chráněná práce</b>	Integrativní podniky
<b>Zdroje financování</b>	<p>Spolkový úřad pro sociální záležitosti je financován následujícími způsoby:</p> <ol style="list-style-type: none"><li><b>1. Vyrovnávací fond</b> financuje vytváření nových a zajištění stálých pracovních míst, jsou z něho hrazeny věcné a peněžité dávky určené pro rozvoj samostatně výdělečných činností postižených.</li><li><b>2. Evropský sociální fond</b> má za úkol vyrovnávat rozdíly mezi životním standardem občanů EU a přitom podporovat vědeckou a sociální solidaritu.</li><li><b>3. Podpora zaměstnávání ze strany Spolkové vlády</b></li></ol>

<b>Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením</b> <b>SLOVENSKO</b>	
<b>Legislativní rámec</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenské republiky ve znění pozdějších změn a doplňků,</li> <li>- zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zaměstnanosti, v aktuálním znění,</li> <li>- zákon č. 311/2001Z.z., zákoník práce, v aktuálním znění,</li> <li>- zákon č. 365/2004 Z.z., o stejném zacházení v některých oblastech a o ochraně před diskriminací zákon (<b>antidiskriminační zákon</b>), v aktuálním znění,</li> <li>- zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálním pojištění v aktuálním znění</li> </ul>
<b>Nejdůležitější orgány a instituce</b>	<p>Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR  Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny  Úřady práce, soc. věcí a rodiny  Sociální pojišťovna  Organizace občanů se zdravotním postižením</p>
<b>Posudková činnost</b>	<p><b>Zdravotní stav</b> posuzuje posudkový lékař sociálního pojištění příslušné pobočky Sociální pojišťovny. Při zjišťování invalidity posuzuje dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav a pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost. Posuzuje se na základě lékařských zpráv a komplexních funkčních vyšetření a jejich závěrů. Míra poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost se určuje podle druhu postižení v procentech. Posuzování zdravotního stavu probíhá za účasti pojištěnce, je individuální, míra poklesu se stanoví podle rozhodujícího zdravotního postižení. Pokles se posuzuje porovnáním tělesné, duševní a smyslové schopnosti pojištěnce se schopnostmi zdravé fyzické osoby. Podle § 71 zákona o sociálním pojištění je pojištěnec invalidní, pokud má z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o více než 40 % ve srovnání se zdravou fyzickou osobou.</p>
<b>Pracovní rehabilitace</b>	<p><b>Pracovní rehabilitace jako dávka</b> z úrazového pojištění je podle § 95 zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálním pojištění definována jako výcvik potřebný na získání pracovní schopnosti na výkon dosavadní činnosti poškozeného nebo jiné vhodné činnosti poškozeného. Poskytuje se při splnění určitých podmínek daných zákonem pouze osobám, které utrpěli pracovní úraz, nebo byla u nich zjištěna nemoc z povolání.</p>

	<p><b>Pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením</b> se zabývají úřady práce, sociálních věcí a rodiny především v oblasti poradenské, u některých úřadů jsou zřízeny speciální poradensko-informační centra pro osoby se zdravotním postižením. Praktickou pracovní a sociální rehabilitaci se zabývá Centrum pro pracovní a sociální rehabilitaci zřízeno v roce 2003 jako samostatné pracoviště Institutu pro pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením. Poradenskou službou, pomocí při přípravě na pracovní uplatnění i pomocí při hledání pracovního místa se zabývají občanská sdružení.</p>
<p><b>Odborné vzdělávání a příprava</b></p>	<p>Příprava na pracovní uplatnění formou <b>zaškolení nebo přípravy na práci</b>. Umožní osobě se zdravotním postižením postupné přizpůsobování se na výkon práce. Může probíhat ve vzdělávacím zařízení, v chráněné dílně, nebo na pracovišti osoby se zdravotním postižením, s jejímž zaměstnavatelem úřad práce uzavřel dohodu o realizaci přípravy na pracovní uplatnění. Mohou ji realizovat i dodavatelé, jejich výběr provádí úřad práce formou veřejné zakázky. Na základě písemné dohody je možné poskytnout příspěvek na úhradu oprávněných nákladů a výdajů souvisejících. Osoba se zdravotním postižením má nárok na dávku ve výši částky životního minima, pokud příprava trvá déle než měsíc.</p>
<p><b>Otevřený trh práce</b></p>	
<p><b>- povinnosti zaměstnavatelů</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zajistit zaměstnaným osobám se zdravotním postižením vhodné podmínky na výkon práce</li> <li>- vykonávat přípravu a zaškolování osob se zdravotním postižením</li> <li>- věnovat zvláštní péči zvyšování kvalifikace během jejich zaměstnávání</li> <li>- umožnit zaměstnanci se zdravotním postižením teoretickou nebo praktickou přípravu (rekvalifikaci) za účelem zachovat, zvýšit, rozšířit nebo změnit dosavadní kvalifikaci</li> <li>- vést evidenci osob se zdravotním postižením</li> <li>- zaměstnávat osoby se zdravotním postižením - povinný podíl 3,2 % z celkového počtu zaměstnanců, pokud zaměstnává nejméně 20 zaměstnanců</li> <li>- náhradní plnění (zadání zakázky nebo odběr výrobků či služeb od zaměstnavatele, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením, nebo od osoby se zdravotním postižením, která je OSVČ)</li> <li>- odvody v případě neplnění povinného podílu zaměstnávání osoby se zdravotním postižením ani náhradního plnění</li> </ul>

### III. Základní přehled o systémech politiky zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích

<p>- <b>podpora zaměstnavatelů</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- příspěvek na zapracování znevýhodněného uchazeče o zaměstnání</li> <li>- příspěvek na udržení osoby se zdravotním postižením v zaměstnání</li> <li>- příspěvek na činnost pracovního asistenta</li> <li>- příspěvek na zřízení chráněné dílny či chráněného pracoviště</li> <li>- příspěvek na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného majetku chráněné dílny či chráněného pracoviště</li> <li>- příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny či chráněného pracoviště a na úhradu na dopravu zaměstnanců</li> </ul>
<p>- <b>podpora OZP</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>obecně poradenská činnost úřadů práce</b>, u některých zřízena speciální informačně-poradenská centra pro pomoc osobám se zdravotním postižením</li> <li>- <b>Integrovaný systém typových pozicí</b> - internetový portál, který pomáhá zorientovat se na trhu práce a na základě zvolených kritérií vyhledávat zaměstnání i s ohledem na zdravotní omezení uchazeče o práci</li> <li>- <b>organizace občanů</b> se zdravotním postižením poskytují poradenské služby a pomáhají osobám se zdravotním postižením zorientovat se na trhu práce a najít pracovní uplatnění</li> </ul>
<p>- <b>zaměstnávání ve veřejném sektoru</b></p>	<p>nezjištěno</p>
<p>- <b>domácká práce</b></p>	<p>nezjištěno</p>
<p>- <b>podpora samostatné výdělečné činnosti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- příspěvek osobě zdravotně postižené na provozování samostatné výdělečné činnosti</li> <li>- příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny nebo chráněného pracoviště zřízeného osobou se zdravotním postižením a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců</li> </ul>
<p>- <b>podporované zaměstnávání</b></p>	<p><b>Agentura podporovaného zaměstnávání:</b> právnická nebo fyzická osoba, která poskytuje v souladu se zákonem o službách zaměstnanosti odborné poradenské služby osobám se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaným a zaměstnavatelům. Tyto služby se zaměřují na pomoc při vyhledávání zaměstnání, při získání nebo udržení zaměstnání a na pomoc zaměstnavatelům pro usnadnění získání zaměstnance z řad osob se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnaných osob. Pracují na základě písemné dohody s příslušným úřadem práce, provozování činnosti agentury je pro účely zákona o zaměstnanosti samostatně výdělečná činnost</p>



	<p><b>Pracovní zapojení osob se zdravotním postižením na volném trhu práce s pomocí pracovního asistenta</b></p>
<p><b>- pracovní asistence, event. osobní asistence na pracovišti</b></p>	<p><b>Pracovní asistent:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- poskytuje pomoc zaměstnanci se zdravotním postižením nebo osobě zdravotně postižené, která je OSVČ při výkonu zaměstnání a osobních potřeb během pracovní doby při výkonu zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti,</li> <li>- poskytuje pomoc osobě se zdravotním postižením při zapracování nebo při přípravě na pracovní uplatnění při výkonu jejich osobních potřeb během této přípravy.</li> </ul>
<p><b>- sociální/integrační zaměstnávání</b></p>	<p><b>Sociální podnik:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zaměstnává nejméně 30 % zaměstnanců, kteří byli před přijetím znevýhodněnými uchazeči o zaměstnání,</li> <li>- poskytuje těmto zaměstnancům podporu a pomoc při hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce,</li> <li>- nejméně 30 % z finančních prostředků, získaných z příjmů ze své činnosti, které zůstanou po úhradě všech výdajů, investuje do vytváření nových pracovních míst nebo do zlepšování pracovních podmínek.</li> </ul> <p>Příspěvek na podporu vytváření a udržení pracovních míst poskytuje úřad práce, podmínkou je uzavření pracovního poměru se znevýhodněným uchazečem.</p>
<p><b>Chráněná práce</b></p>	<p><b>Chráněná dílna a chráněná pracoviště</b> jsou pracoviště, ve kterých pracuje nejméně 50 % osob se zdravotním postižením, které nejsou schopny najít zaměstnání na otevřeném trhu práce, nebo pracoviště, na kterých se osoby se zdravotním postižením zaškolují nebo připravují na práci a kde jsou pracovní podmínky včetně nároků na pracovní výkon přizpůsobeny zdravotnímu stavu osob se zdravotním postižením. Chráněným pracovištěm může být i jednotlivé pracovní místo. Postavení chráněné dílny či chráněného pracoviště přiznává úřad práce na základě kladného posudku orgánu na ochranu zdraví na dobu neurčitou.</p>
<p><b>Zdroje financování</b></p>	<p><b>Státní rozpočet</b> prostřednictvím úřadů práce, sociálních věcí a rodiny. Část výdajů je hrazena prostřednictvím <b>Národních projektů</b> v rámci Operačního programu <b>Zaměstnanost a sociální inkluze s názvem NP-II-2 Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením</b>. Záměrem projektu je zvyšování zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a jejich integrace na trhu práce. Hlavními nástroji pomoci je poskytování finančních příspěvků na přípravu pracovního uplatnění osob se zdra-</p>

### III. Základní přehled o systémech politiky zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích

---

	<p>votním postižením, na vytváření nových pracovních míst a udržení pracovních míst. Podpora je poskytována z prostředků Evropského sociálního fondu.</p> <p>Projekt se úspěšně realizoval už v letech 2004-2008.</p>
--	---

<b>Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením</b> <b>ŠPANĚLSKO</b>	
<b>Legislativní rámec</b>	<p><b>Antidiskriminační legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Španělská ústava</i> (1978) - zabezpečení práv zdravotně postižených osob. Zaručené právo na plnohodnotný život s možností podílet se na veškerém dění ve sféře politické, ekonomické, pracovní, kulturní i sociální. Nedotknutelné právo na lidskou důstojnost a rozvoj osobnosti.</li> <li>- <i>antidiskriminační zákon (Ley 51/2003 LIONDAU)</i> - rovnost příležitostí, antidiskriminační opatření, univerzální dostupnost. Vychází z ustanovení zakotvených ve Španělské ústavě z r. 1978</li> <li>- <i>zákon o rovných příležitostech</i> (49/2007) - systém přestupků a pokut za nedodržení rovných příležitostí a diskriminaci vůči postiženým osobám. Pokuty v rozmezí 301-100 000 eur</li> <li>- Královský dekret o zákazu diskriminace ve státních službách (366/2007)</li> </ul> <p><b>Pracovněprávní legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- LISMI (zákon o sociální integraci osob s postižením) - Ley 13/1982</li> </ul> <p>Soubor norem stanoví opatření pro ochranu osob s postižením v práci. V podnicích s více než 50 zaměstnanci musí nejméně 2 % zaměstnanců tvořit osoby s postižením (s uznaným stupněm postižení nejméně 33 %) a ve veřejné správě je stanovena 3% kvóta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Královský Dekret 1451/83</i> - upravuje podmínky pro tzv. selektivní zaměstnávání</li> <li>- <i>Královský Dekret 1368/1985</i> - upravuje pracovní vztahy ve Speciálních centrech zaměstnání</li> <li>- <i>Královský Dekret 364/2005</i> zavádí alternativní opatření pro zaměstnavatele</li> <li>- <i>Královský Dekret 290/2004</i> - pracovní enklávy</li> <li>- <i>Dekret 870/2007</i>) - o podporovaném zaměstnávání</li> <li>- <i>zákon o integračních společnostech (Ley 44/2007)</i> aktivační opatření vztažená na potřebu diferencované politiky založené na míře (závažnosti) postižení a druhu práce. Opatření se týkají podpory podniků a družstev, jejichž podnikání má za cíl integraci, výcvik a zaměstnání lidí sociálně vyloučených za účelem jejich přechodu do běžného zaměstnání. Takové společnosti mohou dostávat různou finanční podporu a příspěvky.</li> </ul>

	<p><b>Důležitá politická opatření:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Akční plán pro ženy se zdravotním postižením</i> - schválený v roce 2006, specifická opatření k zamezení tzv. dvojí diskriminace</li> <li>- <i>Akční plán 2009-2010</i> - protikrizová opatření zaměřená na snížení dopadu hospodářské krize na zaměstnanost OZP a roli speciálních center zaměstnání</li> </ul> <p><i>Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012</i> (Globální akční strategie pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením 2008-2012)</p>
<p><b>Nejdůležitější orgány a instituce</b></p>	<p><b>Státní administrativa:</b></p> <p>Ministerstvo zdravotnictví, sociálních věcí a rovnosti (<i>Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad - MSPSI</i>) <a href="http://www.msc.es/en/home.htm">http://www.msc.es/en/home.htm</a></p> <p>Ministerstvo zaměstnanosti a sociálního zabezpečení (<i>Ministerio de Empleo y Seguridad Social</i>) - <a href="http://www.meyss.es">http://www.meyss.es</a></p> <p>INSS (<i>Instituto Nacional de la Seguridad Social</i>) - Národní institut sociálního zabezpečení - <a href="http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm">http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm</a></p> <p>IMERSO (<i>Instituto de Mayores y Servicios Sociales</i>) Institut pro sociální služby zaměřené na seniory, kteří se nacházejí v závislém postavení <a href="http://www.imerso.es/imerso_01/index.htm">http://www.imerso.es/imerso_01/index.htm</a></p> <p><b>Důležité organizace:</b></p> <p>CERMI (<i>Comité Español de Representantes de Minusvalidos</i>) - organizace ustavená v roce 1993 hájící práva a zájmy zdravotně postižených osob ve Španělsku <a href="http://www.cermi.es/es-ES/Paginas/Portada.aspx">http://www.cermi.es/es-ES/Paginas/Portada.aspx</a></p> <p>Fundación ONCE - nadace působící v oblasti sociální a pracovní integrace postižených osob (Španělská organizace nevidomých osob založila nadaci ONCE v roce 1988. V roce 1989 nadace založila společnost GRUPO FUNDOSA, která zastřešuje asi 60 společností zaměstnávajících asi 6 tisíc osob, z nichž více než 70 % jsou lidé s postižením, kteří zastávají pracovní místa na všech úrovních firmy. Téměř 70 pracovních center působí v různých oblastech ekonomiky). <a href="http://www.fundaciononce.es/ES/Paginas/Portada.aspx">http://www.fundaciononce.es/ES/Paginas/Portada.aspx</a></p> <p>FEAPS - Španělská konfederace organizací na pomoc osobám s mentálním postižením <a href="http://www.feaps.org/">http://www.feaps.org/</a></p> <p>CEAPAT (<i>Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas</i>) - Národní centrum pro osobní autonomii a technické pomůcky <a href="http://www.ceapat.es/ceapat_01/index.htm">http://www.ceapat.es/ceapat_01/index.htm</a></p>

<p><b>Posudková činnost</b></p>	<p>Odpovědnost za hodnocení zdravotního stavu pro účely přiznání invalidních důchodů byla ve Španělsku v r. 1997 přenesena z praktických lékařů na španělský Národní institut sociálního zabezpečení (INSS), který je podřízeným orgánem Ministerstva práce a imigrace.</p> <p>Při posuzování zdravotního stavu Španělsko používá vlastní nomenklaturu a vychází z mezinárodní klasifikace CIF (<i>Classification Internationale du Fonctionnement humain et du handicap</i>), zakotvenou v zákoně z roku 2003 (Real Decreto 1169/2003).</p> <p>Potřeby OZP jsou hodnoceny na základě funkčního postižení a také schopnosti sociálního uplatnění.</p> <p>4 stupně invalidity:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. částečná (<i>incapacidad permanente parcial</i>) - trvalá částečná neschopnost vykonávat běžné zaměstnání, pracovní schopnost je snížena minimálně o 33 %</li> <li>2. celková (<i>incapacidad permanente total</i>) - neschopnost vykonávat práci ve svém běžném zaměstnání, ale schopnost vykonávat práci jiného charakteru</li> <li>3. absolutní (<i>incapacidad permanente absoluta</i>) - trvalá celková ztráta pracovní schopnosti vykonávat jakoukoli práci</li> <li>4. těžký stupeň invalidity (<i>gran invalidez</i>) - osoba vyžadující trvalou asistenci při základních činnostech každodenního života (jídlo, oblékání)</li> </ol>
<p><b>Pracovní rehabilitace</b></p>	<p>Pracovní rehabilitace není ve Španělsku na rozdíl od jiných zemí tak rozsáhlá. Je provozována veřejnou službou zaměstnanosti. Tyto služby jsou financovány ze systému pojištění nezaměstnanosti, regionálních fondů a ESF.</p> <p>Pracovní rehabilitace tvoří integrální součást komplexního rehabilitačního procesu. Formy pracovní rehabilitace jsou různorodé - ve většině případů bývá pro každého zdravotně postiženého pracovníka sestavován individuální rehabilitační plán.</p> <p>Proces pracovní rehabilitace je časově omezený s jasně stanoveným cílem. Po absolvování pracovní rehabilitace je nabízeno i pracovní poradenství.</p> <p>CRMF (<i>Centros de Recuperación de Personas con Discapacidad Física</i>) - státní rehabilitační centra poskytující souhrnné rehabilitační služby osobám s fyzickým nebo smyslovým postižením v produktivním věku.</p>
<p><b>Odborné vzdělávání a příprava</b></p>	<p>Podniky mají možnost věnovat se aktivitám, zaměřeným na profesní přípravu a na obnovení pracovní schopnosti OZP, na základě uzavírání zvláštních smluv:</p>

### III. Základní přehled o systémech politiky zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pracovní smlouva o vykonávání praxe</li> <li>- smlouva se zaměřením na profesní přípravu</li> </ul>
<b>Otevřený trh práce</b>	
<b>- povinnosti zaměstnavatelů</b>	<p><b>System kvót</b> (<i>cuota de reserva</i>): zákon pro sociální začlenění osob s postižením (<i>Ley 13/1982 LISMI</i>) z roku 1982 stanovil povinný podíl ve státních a soukromých podnicích s více než 50 zaměstnanci ve výši 2 % (s uznaným stupněm postižení nejméně 33 %).</p> <p>Ve veřejném/státním sektoru byla vládním nařízením z r. 1988 kvóta zvýšena na 3 %.</p> <p>Zákonem č. 53/2003 bylo stanoveno, že v nabídkách pracovních příležitostí ve veřejném sektoru bude počítáno minimálně s 5% kvótou pro rezervování volných pracovních míst pro OZP. Královský dekret 248/2009 nastavuje 7% kvótu, se kterou by mělo být počítáno při obsazování míst osobami se zdravotním postižením. Z uvedených 7 % by měla být 2 % rezervována výhradně pro osoby s prokázanou mentální retardací.</p> <p>Podniky mají povinnost ponechat OZP v zaměstnání nejméně 3 roky a nesmí jim ukončit pracovní poměr bez oprávněného důvodu. V případě oprávněné výpovědi musí tyto osoby nahradit jinými osobami s postižením.</p>
<b>- podpora zaměstnavatelů</b>	<p><b>Přehled ekonomických pobídek zaměřených na podporu zaměstnávání OZP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- subvence za uzavření pracovní smlouvy s OZP</li> <li>- subvence nebo půjčky na adaptaci pracoviště</li> <li>- bonifikace na sociální zabezpečení (snížení příspěvku na sociální zabezpečení, který je podnik povinen platit)</li> <li>- osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení za uzavření pracovní smlouvy s OZP</li> <li>- fiskální slevy - daňové úlevy za uzavření pracovní smlouvy s OZP</li> </ul>
<b>- podpora OZP</b>	nezjištěno
<b>- zaměstnávání ve veřejném sektoru</b>	<p>Rozsáhlý soubor opatření a předpisů zajišťujících základní práva a principy rovnoprávnosti při obsazování míst a funkcí ve státní službě.</p> <p><b>Rezervování pracovních míst pro OZP</b></p> <p>Ve veřejné správě bylo zákonem 53/2003 stanoveno, že v nabídkách pracovních příležitostí ve veřejném sektoru bude počítáno minimálně s 5% kvótou pro rezervování volných pracovních míst pro OZP. Královský dekret</p>

### III. Základní přehled o systémech politiky zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích

	<p>248/2009 nastavuje 7 % kvótu, se kterou by mělo být počítáno při obsazování míst osobami se zdravotním postižením. Z uvedených 7 % by měla být 2 % rezervována výhradně pro osoby s prokázanou mentální retardací.</p> <p>Zásady pro selektivní výběrová řízení pro přijímání OZP do služeb státní správy (Řád APZ 3416/2007)</p> <p>Královský dekret 366/2007 o zákazu diskriminace ve státních službách</p>
<b>- práce z domova</b>	Smlouva o práci v domácnosti se uzavírá mezi OZP a speciálním centrem zaměstnanosti, které působí v oblasti chráněné práce. Řídí se zvláštními pravidly.
<b>- podpora samostatné výdělečné činnosti</b>	Financování podnikatelských projektů nezaměstnaných OZP zaregistrovaných jako uchazeči o práci ve veřejných službách zaměstnanosti.
<b>- podporované zaměstnávání</b>	<p>První programy podporovaného zaměstnávání ve Španělsku vznikly v roce 1986.</p> <p>Institut podporovaného zaměstnávání byl legislativně upraven v roce 2007 (<i>Real Decreto 870/2007</i>).</p> <p><b>Charakteristika:</b></p> <p>Soubor aktivit zaměřených na pomoc OZP při jejich integraci do pracovního procesu na otevřeném trhu práce. Na aktivitách a různých formách pomoci se podílejí speciálně vyškolení pracovníci (<i>preparadores laborales</i>)</p> <p>Tato forma pomoci je subvencována státem a doba poskytování pomoci je 6 měsíců až 1 rok s možností prodloužení o další jeden rok.</p> <p><i>Formy pomoci:</i> poradenství, doprovázení, individuálně vedený program, zvláštní odborný výcvik, sledování a vyhodnocování úspěšnosti pracovního začleňování OZP.</p> <p><i>Příjemci:</i> Nezaměstnaní pracovníci se zdravotním postižením evidovaní ve Veřejných službách zaměstnanosti jako žadatelé o práci, dále pracovníci s postižením, kteří mají smlouvu se Speciálním centrem zaměstnání (chráněný systém).</p>
<b>- pracovní asistence, event. osobní asistence na pracovišti</b>	V rámci podporovaného zaměstnávání, které je legislativně zakotveno, se na aktivitách a různých formách pomoci podílejí speciálně vyškolení pracovníci ( <i>preparadores laborales</i> ), kteří působí přímo na pracovišti a soustředí se především na osoby, které mají větší potíže při hledání zaměstnání a začleňování do pracovního procesu.
<b>- sociální/integrační zaměstnávání</b>	<p>Družstva sdružené práce (<i>Cooperativas de trabajo asociado</i>)</p> <p>Pracovní společnosti (<i>Sociedades Laborales</i>)</p>

### III. Základní přehled o systémech politiky zaměstnanosti OZP v jednotlivých zemích

---

<b>Chráněná práce</b>	Speciální centra zaměstnání ( <i>Centros Especiales de Empleo</i> ) - (Královský Dekret 1368/1985) Pracovní enklávy ( <i>Enclaves Laborales</i> ) - (Královský Dekret 290/2004)
<b>Zdroje financování</b>	Stát financuje zákonná vládní opatření. Programa Inserta (projekt nadace ONCE): státní rozpočet, finanční podpora ve výši 3 % z ročního hrubého výnosu loterijní společnosti, ESF v rámci Operačního programu boje proti diskriminaci.



<b>Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením</b> <b>VELKÁ BRITÁNIE</b>	
<b>Legislativní rámec</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Zákon o diskriminaci zdravotně postižených - (Disability Discrimination Act 1995 - DDA 1995):</i> Cílem zákona bylo skoncovat s diskriminací osob se zdravotním postižením v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání, dopravy a poskytování zboží a služeb. Zavedl požadavek, aby poskytovatelé služeb prováděli přiměřené úpravy zpřístupňující zboží, služby a prostory.</li> <li>- <i>Zákon o potřebách speciálního vzdělávání a zdravotním postižení z r. 2001 (Special Educational Needs and Disability Act 2001 - SENDA)</i> rozšířil právo proti neoprávněné diskriminaci osob se zdravotním postižením ze strany poskytovatelů vzdělávání, povinnost poskytovatelů provádět přiměřené úpravy jejich praxí, postupů a fyzických vlastností, stejně jako poskytovat podporu, jako je speciální výuka nebo vybavení v případě potřeby.</li> <li>- <i>Zákon o diskriminaci zdravotně postižených 2005 - (Disability Discrimination Act 2005 - DDA 2005)</i> přidal další povinnosti většině veřejných orgánů, aby aktivně podporovaly rovnost zdravotně postižených osob, což je známé jako Povinnost rovnosti zdravotně postižených (The Disability Equality Duty)</li> <li>- <i>Zákon o rovnosti 2010 (Equality Act 2010)</i> konsoliduje a nahrazuje většinu předchozí legislativy týkající se diskriminace. Vztahuje se na diskriminaci z důvodu věku, zdravotního postižení, pohlaví, manželství a partnerství, těhotenství a mateřství, rasy, náboženství nebo víry nebo sexuální orientace (tzv. chráněné charakteristiky).</li> <li>- Komise pro rovnost a lidská práva (<i>Equality and Human Rights Commission - EHRC</i>) připravila ze své zákonné pravomoci Kodexy postupů, mj. pro oblast zaměstnanosti (<i>EMPLOYMENT STATUTORY CODE OF PRACTICE</i>), který velmi podrobně vysvětluje Zákon o rovnosti a obsahuje praktické pokyny.</li> </ul>
<b>Nejdůležitější orgány a instituce</b>	<p><i>Ministerstvo práce a důchodů (Department for Work and pensions - DWP):</i> hraje naprosto zásadní roli v oblasti politiky zaměstnávání OZP. Připravuje vládní koncepce, strategie a iniciativy v této oblasti a spravuje vládní programy na podporu zaměstnanosti OZP.</p> <p><i>Job centrum Plus</i> je vládní agentura, která je součástí DWP. Podporuje lidi v produktivním věku při přechodu do</p>

	<p>práce a pomáhá zaměstnavatelům obsadit volná pracovní místa. Pomáhá lidem připravovat se na práci a najít vhodné zaměstnání a poskytuje dávky produktivního věku, mj. příspěvek ESA. Má pod kontrolou největší nabídku volných pracovních míst ve Velké Británii. Jobcentrum Plus je zodpovědné za národní síť Jobcenter.</p> <p><i>Jobcentra</i> poskytují kvalifikované poradenství v každé fázi hledání zaměstnání a zajišťují, aby postižení lidé věděli, o jaké dávky nebo příspěvky mají právo žádat a na jakou pomoc mají nárok. Každé jobcentrum má <i>poradce pro zaměstnávání OZP (Disability Employment Adviser - DEA)</i>.</p> <p><i>Úřad pro záležitosti zdravotního postižení (Office for Disability Issues - ODI)</i> koordinuje politiku v oblasti zdravotního postižení v rámci vlády. Podporuje osvědčené postupy, koprodukcí a zapojení osob se zdravotním postižením. Pracuje na zvýšení informovanosti o zdravotním postižení a bariérách zaměstnávání mezi zaměstnavateli (zejména malými a středními).</p> <p><i>Komise pro rovnost a lidská práva (Equality and Human Rights Commission - EHRC)</i> byla zřízena v r. 2007 a nahradila předchozí komise. Jde o neministerský veřejný subjekt (<i>non-departmental public body</i>). Má zákonné kompetence podporovat a monitorovat lidská práva a chránit, prosazovat a podporovat rovnost na základě chráněných charakteristik, tedy i zdravotního postižení. Vypracovala mj. kodexy postupů, které podrobně vysvětlují zákon o rovnosti 2010.</p> <p><i>Next Step - osobní vzdělávání a profesní poradenství:</i> Pokud OZP hledá pomoc a poradenství v této oblasti, může se obrátit na poradce vládní agentury Next Step a sjednat si osobní rozhovor. Ať už chce změnit zaměstnání nebo se naučit něco nového a rozšířit své dovednosti, může s poradcem důvěrně hovořit a naplánovat další kroky.</p> <p><i>Ministerstvo zdravotnictví - Department of Health</i> má na starosti veřejné zdravotnictví a sociální služby. Definuje politiky a pokyny v systému sociální péče.</p> <p><i>Odbory:</i> Kongres odborových svazů (<i>Trades Union Congress - TUC</i>) je zejména od r. 2000 významným hráčem v oblasti podpory pracovní rehabilitace. Jsou důležitou skupinou lobující u vlády a vstupující do vývoje a změn politiky v oblasti zdravotního postižení. Odborové organizace se podle zákona považují za „obchodní sdružení“ a vztahuje se na ně také zákon o rovnosti, 2010.</p> <p><i>Nevládní organizace:</i></p> <p>Asociace pracovní rehabilitace (<i>Vocational Rehabilitation Association - VRA</i>) je charitativní organizace, která podporuje pracovní rehabilitaci ve veřejném, soukromém,</p>
--	--

	<p>dobrovolném a třetím sektoru ve Velké Británii.</p> <p><i>Rehabilitační rada Spojeného království (United Kingdom Rehabilitation Council - UKRC)</i> je společenstvím rehabilitačních sdružení, poskytovatelů rehabilitace, klientů a dalších zainteresovaných skupin. Společným cílem je zajistit přístup k vysoce kvalitním zdravotním službám a službám pracovní rehabilitace ve Velké Británii.</p> <p><i>Equality 2025</i> je nevládní veřejný orgán veřejně jmenovaných osob se zdravotním postižením. Tato skupina má 8 členů a je podporována sekretariátem Úřadu pro otázky zdravotního postižení (<i>ODI</i>). Skupina nabízí strategické poradenství vládě v otázkách, které ovlivňují osoby se zdravotním postižením.</p> <p><i>EmployAbility</i> je nezisková organizace, založená v r. 2006, která se věnuje pomoci při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměřuje se v první řadě, ale ne výhradně, na zdravotně postižené VŠ studenty a absolventy, aby jim usnadnila přechod ze školy do zaměstnání.</p> <p><i>Remploy</i> je nevládní veřejný orgán a veřejná korporace s.r.o., podporovaná DWP. Posláním Remploy je významně zvýšit příležitosti zaměstnání zdravotně postižených lidí, kteří čelí složitým bariérám na trhu práce. Poskytuje podporu zdravotně postiženým lidem prostřednictvím dvou oddělených ramen své organizace. Prvním je <i>Remploy Enterprise Business</i>, jinak známé jako tovární síť Remploy (<i>Remploy factory network</i>), poskytující podporované zaměstnání OZP v síti svých továren. Druhým ramenem je síť služeb zaměstnanosti (<i>Remploy Employment Services</i>), která operuje prostřednictvím sítě poboček a úřadů a poskytuje OZP podporu zaměstnávání u běžných zaměstnavatelů.</p> <p><i>Britská asociace pro podporované zaměstnání (British Association for Supported Employment - BASE)</i> je členská organizace pro agentury podporovaného zaměstnávání a podporovaného podnikání ve Velké Británii. BASE byla založena v r. 2006 a poskytuje širokou škálu informací a služeb pro své členy a další zájemce o podporované zaměstnávání.</p> <p><i>Shaw Trust</i> je národní charita, která podporuje OZP a znevýhodněné lidi, aby se připravili na práci, našli zaměstnání a mohli žít nezávisleji. Jde o největšího britského poskytovatele třetího sektoru a významného partnera vlády při poskytování programů zaměstnanosti OZP.</p> <p><i>Asociace zdravotně postižených odborníků (Association of Disabled Professionals - ADP)</i> je registrovaná charitativní organizace, která pracuje v zájmu zlepšení příležitostí</p>
--	---

	<p>vzdělávání, rehabilitace, odborného výcviku a zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Poskytuje poradenství a informace a pomáhá zdravotně postiženým odborníkům a manažerům najít si a udržet si zaměstnání.</p> <p><i>Síť zdravotně postižených podnikatelů (Disabled Entrepreneurs Network - DEN)</i> poskytuje příležitosti navazování kontaktů a informační služby pro samostatně výdělečně činné osoby se zdravotním postižením, různé informace pro zdravotně postižené podnikatele, jako je upozorňování na další podporu, finance a odborný výcvik.</p> <p><i>Královský národní institut nevidomých lidí (Royal National Institute of Blind People - RNIB)</i> je hlavní charitativní organizace, která poskytuje informace, podporu a poradenství nevidomým nebo částečně vidícím lidem.</p> <p><i>Action on Hearing Loss (dříve RNID)</i> poskytuje pomoc a informace pro zaměstnance a uchazeče o zaměstnání, kteří jsou neslyšící nebo nedoslýchaví.</p> <p><i>SCOPE</i> je charitativní organizace, která podporuje zdravotně postižené lidi, kteří čelí největším bariérám, aby měli stejné příležitosti jako ostatní. Mimo jiné poskytuje služby zaměstnanosti, které podporují zdravotně postižené lidi při získávání a udržení smysluplné práce a úzce spolupracuje s velkými korporacemi, orgány veřejného sektoru a místními zaměstnavateli.</p> <p><i>DisabledGo</i> je oceněná organizace pro zdravotní postižení, která funguje od r. 2000. Produkuje online detailní průvodce přístupu na obrovské množství míst a informace o pracovních příležitostech, zdravotní péči, službách, vzdělávání atd.</p> <p><i>Fórum zaměstnavatelů pro zdravotní postižení (Employers' Forum on Disability - EFD)</i> je přední světovou organizací zaměstnavatelů zaměřenou na zdravotní postižení. Poskytuje rámec pro zaměstnavatele, kteří usilují o rozvoj osvědčených postupů při zaměstnávání zdravotně postižených osob.</p>
<p><b>Posudková činnost</b></p>	<p><b>Definice:</b> Osoba má zdravotní postižení pro účely zákona, pokud má fyzické nebo mentální poškození a toto poškození má podstatný a dlouhodobý nepříznivý dopad na její schopnost vykonávat normální/běžné každodenní činnosti.</p> <p>Nové Pokyny (<i>Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability</i>) týkající se záležitostí, které je třeba brát v úvahu při rozhodování o otázkách vztahujících se k definici zdravotního postižení, vstoupily v účinnost 1. května 2011 (viz příloha č. 4)</p>

	<p><b>Finanční podpora pro zdravotně postižené občany a posuzování:</b></p> <p><b>Příspěvek na živobytí pro zdravotně postižené (Disability Living Allowance - DLA):</b> DLA je nezdanitelná dávka pro zdravotně postižené děti a dospělé, která má pomoci s úhradou zvláštních výdajů, plynoucích z postižení. Existují dvě složky příspěvku a jejich různé sazby podle závažnosti zdravotního postižení. <b>Příspěvek na zaměstnanost a podporu (Employment and Support Allowance - ESA):</b> poskytuje finanční pomoc lidem, kteří nejsou schopni pracovat z důvodu nemoci nebo zdravotního postižení. Poskytuje také individuálně zaměřenou podporu a pomoc těm, kteří jsou částečně schopni pracovat, aby mohli dělat vhodnou (přiměřenou) práci. Příspěvek ESA zahrnuje tzv. <b>Posouzení pracovní schopnosti (Work Capability Assessment)</b> – podrobněji v příloze č. 5. Toto posouzení hodnotí spíše to, co je dotýčný člověk schopen vykonávat a identifikuje pomoc a podporu, kterou by mohl potřebovat. Schválený zdravotní odborník, který byl vyškolen v oblasti zpracovávání nároků na ESA, posuzuje, <b>jaký vliv má onemocnění nebo zdravotní postižení žadatele na jeho schopnost práce nebo na činnosti související s prací</b> a předá doporučení Ministerstvu práce a důchodů (DWP), které je odpovědné za vyřizování žádostí o dávku.</p>
<p><b>Pracovní rehabilitace</b></p>	<p>Existuje mnoho definic pracovní rehabilitace (<i>vocational rehabilitation - VR</i>). Zhruba lze říci, že <b>VR je proces, který umožňuje lidem s nejrůznějšími typy zdravotního postižení překonávat bariéry v přístupu, udržení nebo návratu do zaměstnání nebo jiné užitečné práce</b>. VR se zaměřuje na pomoc lidem udržet si nebo znovu získat schopnost zapojit se do práce, spíše než na léčbu samotné nemoci nebo úrazu. Ve Velké Británii byla přijata jednoduchá definice. <b>Pracovní rehabilitace je cokoliv, co pomůže někomu se zdravotními problémy získat práci, zůstat v práci, nebo se vrátit do práce.</b></p> <p>DWP proto nechalo vypracovat soubor pokynů pro klienty VR - rehabilitační standardy. Rehabilitační standardy nejsou regulačním nástrojem, ale jejich zaváděním se vytváří kvalitní rámec pro rehabilitační služby. Celkově se ukazuje, že účinná pracovní rehabilitace závisí na zdravotní péči zaměřené na práci a úpravě pracovišť. Oba prvky jsou nezbytné. Efektivní VR závisí na komunikaci a koordinaci mezi klíčovými aktéry: jedincem, zdravotní péčí a pracovištěm.</p>

<p><b>Odborné vzdělávání a příprava</b></p>	<p>Jedním z cílů zákona o rovnosti 2010 je ochrana zdravotně postižených osob a předcházení diskriminaci zdravotně postižených mj. také v oblasti vzdělávání, což zahrnuje školy, další vzdělávání, vyšší vzdělávání a všeobecné kvalifikační orgány. Poskytovatelé vzdělávání mají také povinnost provádět „přiměřené úpravy“, aby zabránili znevýhodnění zdravotně postižených osob.</p> <p><i>Pracovní vzdělávání prostřednictvím NVQ (National Vocational Qualification - Národní pracovní kvalifikace).</i></p> <p>Osobní vzdělávání a profesní poradenství od <i>Next Step</i>: Next Step poskytuje služby bezplatného a objektivního poradenství v oblasti vzdělávání.</p> <p><i>e-learningové vzdělávací kurzy</i> umožňují celé nebo částečné studium z domova</p> <p><i>Otevřená univerzita (Open University - OU)</i> je největší univerzitou v Evropě s více než 2 miliony lidí, kteří absolvují kurzy pro svou další kariéru. Kurzy OU zpravidla nemají žádné vstupní požadavky a žádný horní věkový limit. Kurzy sahají od krátkých kurzů pro lidi, kteří nikdy předtím nestudovali, až k odborným postgraduálním kurzům.</p> <p><i>learnirect</i>: vhodné pro toho, kdo chce získat národně uznávanou kvalifikaci v oboru matematika, angličtina, IT a dalších. Posluchač má možnost učit se v době a na místě, které mu vyhovují - ať už doma, v práci nebo v jednom z center po celé zemi.</p> <p><i>Rezidenční výcvik (Residential Training Colleges - RTC)</i> poskytuje rezidenční odbornou přípravu pro osoby se zdravotním postižením. Jednotlivci stráví až 12 měsíců ve škole, kde se jim dostane odborného výcviku a podpory s dovednostmi pro nezávislý život a přizpůsobování se jejich postižení. Zhruba polovina účastníků je rezidenčních, zbytek jsou denní studenti. Rezidenční výcvik je speciální program, poskytovaný devíti rezidenčními školami (všechny jsou registrované charity).</p> <p>Další vzdělávání (<i>further education - FE</i>): v Británii existuje více než 70 nezávislých specializovaných škol, které nabízejí další vzdělávání (FE) nebo výcvik pro posluchače se zdravotním postižením.</p> <p><i>Odborný výcvik pro zdravotně postižené zaměstnance</i>: Zaměstnavatel nesmí diskriminovat zdravotně postižené zaměstnance při nabízení nebo poskytování odborného výcviku. Musí také provést rozumné úpravy, aby zlepšil dostupnost vzdělávacího/výcvikového programu.</p>
---	--

<b>Otevřený trh práce</b>	
<p><b>- povinnosti zaměstnavatelů</b></p>	<p><b>Zaměstnavatelé nemají žádnou zákonnou povinnost zaměstnávat OZP</b>, schéma kvót bylo zrušeno jako neefektivní. Nejdůležitější povinností každého zaměstnavatele je <b>povinnost provést na pracovišti přiměřené úpravy, aby odstranil znevýhodnění</b>, kterému by mohli čelit zdravotně postižení pracovníci při výkonu své práce ve srovnání s kolegy bez postižení. Zákonná povinnost se vztahuje jak na fyzické a materiální bariéry, tak i na způsoby provádění podnikových politik, postupů a praxí, týkajících se všech fází zaměstnání (náboru a přijímání pracovníků, platů a prémie odvozených od výkonu, absencí z důvodu zdravotního postižení, nadbytečnosti a přesunu na jiné místo, pracovního výcviku ap.). Možnost zavést politiku <i>invalidní dovolené</i>.</p> <p>Zaměstnavatelé s pozitivním přístupem k přijímání/náboru, zaměstnávání a udržení zdravotně postižených osob - <b>program Two Ticks</b>.</p>
<p><b>- podpora zaměstnavatelů</b></p>	<p><b>Přístup k práci (Access to Work - AtW)</b> je vládní program podporovaného zaměstnání na otevřeném trhu práce, spravovaný DWP a poskytovaný prostřednictvím Jobcentra Plus, který pomáhá zdravotně postiženým lidem získat práci nebo si ji udržet. Program poskytuje poradenství, posuzování potřeb zdravotně postiženého zaměstnance na pracovišti a praktickou podporu zdravotně postiženým lidem a jejich zaměstnavatelům. Program AtW může poskytnout příspěvek na dodatečné náklady zaměstnání OZP, u kterých nelze předpokládat, že je za normálních okolností poskytne zaměstnavatel.</p> <p><b>Výběr práce (Work Choice)</b> je program podporovaného zaměstnávání, je řízen a financován DWP a poskytován v Anglii, Skotsku a Walesu prostřednictvím smluvních organizací (poskytovatelů) z veřejného, soukromého a třetího sektoru a Remploy. Hlavním kontaktem pro přístup k programu je pro klienty poradce pro postižení a zaměstnanost (DEA) v Jobcentru Plus. Výběr práce je dobrovolný program, který pomáhá zdravotně postiženým lidem se složitějšími problémy, jejichž potřeby nelze uspokojit prostřednictvím jiných programů (AtW, úpravy pracoviště), najít a udržet si zaměstnání včetně samostatné výdělečné činnosti. Podporuje také zaměstnané lidi, jejichž pracovní místo je v ohrožení z důvodu jejich zdravotního postižení. Výběr práce financuje pracovní místa v podporovaných podnicích (<i>supported businesses</i>) i na otevřeném trhu práce.</p>

	<p><b>Pracovní program</b> (<i>Work Programme</i>) je jedním z hlavních sloupců přístupu koaliční vlády k sociální reformě a podporování návratu lidí zpět do práce. Nahrazuje řadu programů zaměstnanosti zavedených předchozími administrativami. Pracovní program poskytuje na míru šitou podporu těm, kteří potřebují pomoc při aktivním a efektivním hledání zaměstnání a při jeho udržení. Program je zajišťován pro DWP, resp. Jobcentrum Plus, smluvními poskytovateli služeb. Konstrukce programu kombinuje silné dlouhodobé pobídky s velkou volností pro poskytovatele služeb při rozhodování o vhodné podpoře. Program je představitelem principu platit za služby podle výsledků, platby jsou diferenciovány podle pracovních výsledků.</p> <p>Program je univerzální, netýká se výhradně zdravotně postižených lidí, ale všech, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Je velmi flexibilní a dává poskytovatelům volnost při vytváření programů podpory. Podpora bude přizpůsobena individuálním potřebám a okolnostem. Zapojení do programu může trvat až 2 roky.</p>
<p>- podpora OZP</p>	<p><b>Job Grant</b> je s prací spojená platba, kterou může člověk dostat, když on sám nebo jeho partner přechází z dávky přímo do práce. Není určena výhradně osobám se zdravotním postižením.</p> <p><b>Pracovní daňová úleva (<i>Working Tax Credit - WTC</i>):</b> WTC je dodatečná úleva na daních pro lidi, kteří pracují a mají nízký příjem. WTC má několik prvků. Základní prvek se vztahuje na všechny, kteří mají nárok. Prvek zdravotního postižení (<i>disability element</i>) se vztahuje na OZP, která je příjemcem určitých dávek a pracuje alespoň 16 hodin týdně. Prvek těžkého zdravotního postižení (<i>severe disability element</i>) se vztahuje na OZP, která je příjemcem nejvyšší sazby složky péče příspěvku DLA, nebo vyšší sazby příspěvku na péči (<i>Attendance Allowance</i>).</p> <p>Podpora z programů AtW, Výběr práce (viz výše)</p>
<p>- zaměstnávání ve veřejném sektoru</p>	<p>Na orgány veřejného sektoru se vztahuje <b>Obecná povinnost rovnosti (<i>General Duty</i>)</b>, která je stanovena zákonem o rovnosti 2010, a <b>specifická povinnost (<i>Specific Duty</i>)</b>, kterou ukládá sekundární legislativa a která se vztahuje jen na určité zákonem vyjmenované instituce. Zaměstnavatelé, na které se vztahuje povinnost veřejného sektoru, mají ze zákona povinnost nejen zajistit, aby nediskriminovali OZP, ale také to, že se aktivně snaží zajistit, aby zdravotně postižení lidé byli proporcionálně zastoupeni na všech úrovních pracovních sil.</p>
<p>- práce z domova</p>	<p>OZP se netýká žádné specifické opatření, práce z domova může být pro zaměstnavatele jednou z přiměřených úprav.</p>



<p><b>- podpora samostatné výdělečné činnosti</b></p>	<p>Zdravotně postižené samostatně výdělečné činné osoby mohou získat podporu z programů Přístup k práci (AtW) a Výběr práce</p> <p><i>Nový příspěvek na podnikání (New Enterprise Allowance - NEA)</i> je nové schéma, jehož účelem je pomoci nezaměstnaným lidem založit samostatné podnikání. Schéma zahrnuje dvě hlavní etapy: počáteční fázi (<i>initial stage</i>) a obchodní/podnikatelskou (<i>trading stage</i>).</p> <p><i>StartUp Britain</i> je národní kampaň podnikatelů pro podnikatele, využívající odborné znalosti a elán předních britských podnikatelů k propagaci, inspirování a akceleraci podnikání ve Velké Británii. Kampaň byla založena 8 podnikateli a zahájena 28. 3. 2011 ministerským předsedou Davidem Cameronem.</p> <p><i>Disabled Entrepreneurs</i> je organizace pro zdravotně postižené podnikatele tvořená týmem vysoce kvalifikovaných zdravotně postižených podnikatelů, který neustále rozšiřuje a rozvíjí síť kvalifikovaných zdravotně postižených lidí s poselstvím, že podnikání je pro OZP cestou k dosažení úspěchu a finančnímu zabezpečení. Nabízí různé možnosti podpory a inspirace, pomáhá s přípravou podnikatelské strategie.</p> <p><i>Síť zdravotně postižených podnikatelů (Disabled Entrepreneurs Network - DEN)</i> poskytuje příležitosti navazování kontaktů a informační služby pro samostatně výdělečné činné osoby se zdravotním postižením</p>
<p><b>- podporované zaměstnávání</b></p>	<p><b>Podporované zaměstnávání</b> (<i>supported employment</i>) je <b>zaměstnání na otevřeném trhu práce, kde osoba dostává řadu různých typů podpory</b>, které jí umožňují plnit její roli. Jde o <b>individuální přístup</b>, který pomáhá lidem se závažným zdravotním postižením, aby se s podporou dostali do skutečných zaměstnání a udrželi si je, a mohli tak naplnit své pracovní aspirace a dosáhnout sociálního a ekonomického začlenění.</p> <p><b>Podmínky podporovaného zaměstnání</b> pro lidi se zdravotním postižením by měly <b>být stejné jako pro jiné pracovníky</b>, včetně platu v běžné smluvní sazbě, stejných zaměstnaneckých benefitů, bezpečných pracovních podmínek a příležitostí pro kariérní postup. Zaměstnání by mělo být <b>alespoň na 16 hodin týdně</b>. Podpora je určena také těm, kteří chtějí samostatně podnikat.</p> <p><i>BASE</i> je členská organizace pro agentury podporovaného zaměstnávání a podporovaného podnikání ve Velké Británii. Představuje téměř 200 agentur po celé zemi a chce podporovat jak tyto agentury, tak i podpořit rozvoj nových. Cílem <i>BASE</i> je podporovat, propagovat a rozvíjet principy a opatření podporovaného zaměstnávání.</p>

	<p><i>Programy podpořovaného zaměstnávání</i> (podrobněji popsány výše):  Výběr práce (<i>Work Choise</i>)  Přístup k práci (<i>Access to Work</i>)  Pracovní program (<i>Work Programme</i>).</p>
<p><b>- pracovní asistence, event. osobní asistence na pracovišti</b></p>	<p>Zajištění <b>pracovního asistenta (podpůrného pracovníka - support worker)</b>, který pomáhá postiženému pracovníkovi s určitými praktickými výkony při práci nebo odborném vzdělávání, patří mezi povinnosti zaměstnavatelů v rámci přiměřených úprav. Schválené náklady na podpůrného pracovníka může hradit program Přístup k práci (AtW).  Formy asistence (pokud existují) jsou popsány u jednotlivých programů ve zprávě.</p>
<p><b>- sociální/integrační zaměstnávání</b></p>	<p>Sociální podniky jsou součástí rostoucí "sociální ekonomiky".  <b>Sociální podniky</b> jsou sociálně řízené organizace aplikující tržní strategie pro dosažení sociálních cílů. Sociální podnik je podnik s primárně sociálními cíli, jehož zisky jsou principiálně reinvestovány pro účely podniku nebo komunity a nejsou řízeny potřebou maximalizovat zisk pro akcionáře a vlastníky. V UK je zhruba 62 tis. sociálních podniků zaměstnávajících přibližně 800 tis. lidí.  <b>Neexistují žádné obecné veřejné politiky (programy), z kterých by výhradně sociální podnik mohl čerpat na své aktivity;</b> např. podpora na pracovní integraci je spojena se znevýhodněnými jednotlivci, nikoliv s podnikem, který je zaměstnává.  <b>Sociální firmy (social firms)</b> jsou jedním z typů sociálních podniků. Sociální firma je tržně vedený podnik, jehož sociálním posláním je zaměstnávání těžce znevýhodněných lidí na trhu práce.  Klíčová kritéria sociální firmy:  - <i>Podnikání:</i> Sociální firma je podnikání, které kombinuje tržní orientaci a sociální poslání. Podnikatelské aktivity jsou velmi různorodé, alespoň 50 % obratu sociální firmy by mělo být získáno prostřednictvím prodeje zboží a/nebo služeb. Firma musí mít vhodný právní statut. Nesmí být ovládána nebo řízena individuálním ziskem. Nepřímí akcionáři nesmí mít nepřiměřené zisky.  - <i>Zaměstnanost:</i> Více než 25 % zaměstnanců musí být znevýhodněné osoby. Pro zaměstnance musí být provedeny přiměřené úpravy relevantní jejich potřebám.</p>

	<p>- <i>Ekonomické a sociální posilování (Empowerment)</i>: Sociální firmy mají povinnost sociálně a ekonomicky integrovat znevýhodněné osoby prostřednictvím zaměstnání. Klíčovými prostředky, které k tomu vedou, je ekonomické posílení prostřednictvím toho, že všichni zaměstnanci mají pracovní smlouvu a tržní mzdy alespoň na úrovni národní minimální mzdy.</p> <p><b>"Sektor Sociálních firem"</b> (<i>Social Firm sector</i>) je kolektivní termín používaný pro nově vznikající sociální firmy a sociální firmy.</p> <p><b>"Vznikající sociální firma"</b> (<i>Emerging Social Firm</i>) je podnik, o který usiluje stát se sociální firmou, obvykle v počátečních stádiích podnikání/provozu, kdy není ještě schopný zaměstnat více lidí, ale pracuje na podnikatelském plánu, který ilustruje, jak hodlá dosáhnout svých cílů.</p> <p><b>Hvězdná sociální firma</b> (<i>Star Social Firm</i>) je <b>standard kvality pro sociální firmy</b>. Je udělován sociálním firmám, které prokázaly kvality svého podnikání a zaměstnání, které poskytují znevýhodněným osobám. Hvězdné sociální firmy jsou společnosti, které se ukázaly jako prosperující podniky a jejichž personál říká, že "to je dobré místo pro práci!"</p>
<p><b>Chráněná práce</b></p>	<p><b>Chráněná práce</b> je ve Velké Británii víceméně <b>pojem minulosti</b>. Je nahrazována podporovaným zaměstnáváním. Pracovní výcvik (výcvik na pracovišti) a rehabilitace je spolehlivější způsob, jak pomoci lidem s různými typy zdravotního postižení získat zaměstnání.</p> <p>Termín "chráněné dílny" pochází z evropské legislativy. Ve Velké Británii se používá termín <i>podporované továrny a podniky (supported factories and businesses)</i>.</p> <p><b>Podporovaná továrna</b> (<i>supported factory</i>) je "zařízení, kde více než 50 % pracovníků jsou osoby se zdravotním postižením, které z důvodu povahy nebo závažnosti svého postižení nejsou schopny najít zaměstnání na otevřeném trhu práce.</p> <p><b>Podporovaný podnik</b> (<i>supported businesses</i>) je „služba, kde více než 50 % pracovníků jsou osoby se zdravotním postižením, které z důvodu povahy nebo vážnosti svého postižení nejsou schopny najít zaměstnání na otevřeném trhu práce.</p> <p><b>Chráněná práce</b> je podobná jako podporovaný podnik, ale pracovníkům není obvykle vyplácena ani minimální mzda. Chráněná práce se odehrává v dílnách (workshopch), kde je práce považována za "terapii" a řádné mzdy nejsou k dispozici.</p>

	<p><b>Podporované podniky jsou velmi odlišné od podporovaného zaměstnávání, které poskytuje podporu zaměstnávání především na otevřeném trhu práce.</b></p> <p><b>Remploy</b> Ltd. je nevládní veřejný orgán a veřejná korporace s.r.o., podporovaná ministerstvem DWP.</p> <p>1. větev: <b>Remploy factory network</b> (sít továren <i>Remploy</i>) státem financované schéma chráněného zaměstnání. Princip chráněného zaměstnání je hodně kritizován jako trvalé udržování závislosti a Remploy je podněcováno k redukci svého chráněného charakteru ve prospěch programů, které přivádějí osoby se zdravotním postižením blíže k otevřenému trhu práce.</p> <p>2. větev: <b>Remploy služby zaměstnanosti</b> (<i>Remploy Employment Services</i>), které operují prostřednictvím sítě poboček a úřadů a poskytují OZP podporu do zaměstnání u běžných zaměstnavatelů.</p>
<p><b>Zdroje financování</b></p>	<p>Většinu opatření financují zaměstnavatelé (zákonná povinnost provádět přiměřené úpravy), na některé přispívá stát prostřednictvím programů podpory zaměstnávání (např. Work Choise, Access to Work, Work programme).</p> <p>DWP využívá prostřednictvím Jobcentra Plus a jeho partnerů finanční prostředky ESF na poskytování příležitostí a podpory za účelem pomoci zapojení člověka do práce. Současný program ESF bude fungovat do r. 2013. Nárok na pomoc mají mj. i lidé se zdravotním postižením. Dostupné příležitosti ESF se místně liší, aby naplnily místní a regionální potřeby.</p>

## **IV. Nejvýznamnější opatření a trendy vyplývající z poznatků o jednotlivých systémech politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích**

I přes značnou různorodost a rozdíly v koncepci systémů politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v jednotlivých zemích lze stanovit víceméně společné priority a orientace používaných nástrojů a opatření.

Hlavní směry dalšího vývoje a priority v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením ukazují zřetelně např. i plány vlád Německa a Rakouska. Rychlým tempem se přechodem od pasivního systému k aktivnějším opatřením mění také politika Velké Británie.

V průběhu doby, kdy byly národní studie politik zaměstnanosti zpracovávány, došlo rovněž k zásadní změně strategie poskytování dávek a služeb ústředního aktéra v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve Francii, asociace Agefiph, která upustila od plošného automatického poskytování velkého množství dávek a podpor jak zaměstnavatelům, tak osobám se zdravotním postižením a zaměřila se především na dávky poskytované "na míru" podle potřeb v jednotlivých případech a na doprovázení osob se zdravotním postižením i podniků.

Na základě studia hlavních opatření jednotlivých systémů i plánů dalšího rozvoje je tak možné stanovit základní zaměření a trendy v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které jsou společné pro všechny sledované země nebo alespoň pro většinu z nich.

### **1. Přednostní podpora zaměstnávání na otevřeném trhu práce**

Ve všech zemích se výrazně upřednostňuje podpora na otevřeném trhu práce, i když jsou systémy podpory v jednotlivých zemích značně různorodé. Řadou opatření a dávek je podporován přechod z chráněného pracovního prostředí na otevřený trh práce.

### **2. Pojetí zdravotního postižení pro účely pracovní integrace**

Zdravotní postižení je ve většině případů hodnoceno z hlediska jeho dopadu na pracovní život. Je pojímáno především jako omezení nebo ztížení možnosti vykonávat pracovní činnost a účastnit se pracovního života v důsledku zdravotního stavu.

### **3. Individuální poradenství a doprovod, profesní orientace osob se zdravotním postižením**

Důraz je kladen na individuální přístup, všestranné poradenství, analýzu individuální situace, doprovod při hledání zaměstnání, eventuálně dohled v úvodní etapě zaměstnání, pomoc při řešení problémů na pracovišti. Značný význam mají opatření, v rámci kterých se mohou osoby se zdravotním postižením seznámit s pracovním prostředím, s určitým povoláním, prakticky si ověřit své schopnosti, vyzkoušet si práci apod.

### **4. Poskytování poradenství a doprovod zaměstnavatelům**

Velký význam má poskytování informačních, poradenských a doprovodných služeb zaměstnavatelům ve všech otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením při řešení konkrétní situace v podniku, pokud jde o možnosti podpor, technické pomoci, úpravy pracoviště apod., při řešení eventuálních problémů na pracovišti.

### **5. Podpora odborného vzdělávání a získávání kvalifikace jako hlavního nástroje dlouhodobé pracovní integrace**

Podpora zahrnuje různá opatření, jako je profesní orientace, úprava průběhu vzdělávání, příprava na vzdělávání, včasná práce s těžce postiženými žáky, pedagogický doprovod apod.

### **6. Pracovní rehabilitace**

Oblasti pracovní rehabilitace a jejímu dalšímu rozvoji je přikládán velký význam. Důraz je kladen na včasné poskytnutí pracovní rehabilitace. V některých systémech má pracovní rehabilitace přednost před invalidními dávkami.

### **7. Ústup od plošného poskytování dávek a služeb**

Jsou patrné trendy k větší individualizaci a adresnosti poskytované pomoci (dávkou "na míru" podle potřeb v konkrétních případech), prosazování větší variability a flexibility.

### **8. Kompenzace zdravotního postižení**

### **9. Kompenzace dlouhodobého nebo mimořádného zatížení souvisejícího se zaměstnáním pracovníka se zdravotním postižením**

Tyto nástroje umožňují kompenzovat dlouhodobé nebo mimořádné náklady, které podnik nese v důsledku zdravotního postižení zaměstnance.

### **10. Kompenzace nižší výkonnosti zdravotně postiženého pracovníka**

### **11. Zvláštní podpora vzdělávání a zaměstnávání osob se zdravotním postižením obzvláště znevýhodněných v oblasti zaměstnávání**

Řada opatření se zaměřuje na podporu skupin osob se zdravotním postižením znevýhodněných na trhu práce např. z důvodu věku, povahy postižení, nízké kvalifikace apod.

## **12. Podpora přechodu z chráněného prostředí na otevřený trh práce**

Chráněné zaměstnání je vnímáno v určitých případech jako odrazový můstek pro vstup na otevřený trh práce, na podporu tohoto přechodu jsou zavedena různá opatření a dávky.

## **13. Sensibilizace zaměstnavatelů, informační a vzdělávací akce pro pracovníky, kteří se zdravotně postiženými osobami přicházejí do kontaktu**

Opatření v této oblasti jsou považována za účinný nástroj podpory pracovní integrace zdravotně postižených osob.

## **14. Větší osvěta a zviditelňování dané problematiky ve společnosti**

Zdůrazňuje se význam aktivit ke zvyšování celkového povědomí o možnostech a přínosech zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

## **15. Vytváření, zveřejňování a šíření (popř. i oceňování) příkladů dobré praxe**

Vytváření, zveřejňování a šíření příkladů dobré praxe je považováno za velmi významný prostředek k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením, k odbourávání eventuálních obav a předsudků vůči zapojování osob se zdravotním postižením do běžného pracovního prostředí a k sensibilizaci zaměstnavatelů i široké veřejnosti.

## **Shrnutí hlavních aspektů systémů národních politik v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích**

V souladu se zadáním bodu 11 bylo cílem práce podat co nejkomplexnější obraz o systémech národních politik zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích, popsat různé formy nástrojů a opatření, které jsou v jednotlivých zemích využívány k podpoře zaměstnávání těchto osob, k usnadnění jejich integrace na trhu práce a k motivování jednotlivých aktérů tohoto procesu.

Výstupem tohoto úkolu je souhrnná monografie a jednotlivé studie o národních systémech podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením za 10 evropských zemí, a to Belgie (Valonský region), Dánsko, Finsko, Francii, Německo, Polsko, Rakousko, Slovensko, Španělsko a Velkou Británií.

Popisy jednotlivých systémů obsahují informace o jejich legislativním rámci, o hlavních institucích působících v této oblasti a o pojetí a posuzování zdravotního postižení, přehled opatření v oblasti pracovní rehabilitace a odborného vzdělávání a informace o nástrojích na podporu zaměstnávání na otevřeném trhu práce. Poskytují též pohled na oblast chráněného pracovního prostředí, které se zaměřuje na zaměstnávání osob, jejichž zdravotní postižení jim neumožňuje vykonávat pracovní činnost v běžném prostředí na otevřeném trhu práce. Studie jsou doplněny vybranými statistickými údaji, příklady dobré praxe a výkladovým slovníkem základních pojmů v dané oblasti v jednotlivých zemích.

Na základě srovnání systémů podpor zaměstnávání osob se zdravotním postižením sledovaných zemí lze obecně konstatovat, že mezi nimi v řadě případů existují poměrně četné rozdíly, ať už jde o celkové pojetí, právní úpravu, organizaci, charakter opatření, způsob zabezpečování dávek a služeb apod. Při koncipování opatření pro Českou republiku tak může být přínosné sledovat, jak se s touto problematikou jednotlivé země vyrovnávají.

V následující pasáži jsou shrnuty hlavní aspekty těchto systémů.

### **1. Přednostní podpora zaměstnávání na otevřeném trhu práce**

Ve všech zemích se jednoznačně výrazně upřednostňuje podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce, tímto směrem je zaměřena naprostá většina opatření v této oblasti a projevuje se i snaha podporovat pokud možno co nejvíce přechod z chráněného nebo adaptovaného prostředí do běžného pracovního prostředí.

### **2. Legislativní rámec**

Samotná legislativní úprava této problematiky v jednotlivých zemích je různorodá, některé země mají specifické právní předpisy zaměřené na osoby se zdravotním postižením, jinde je tato oblast upravena v rámci jiných právních předpisů, především antidiskriminačních a pracovněprávních. Výjimečná je situace v Dánsku, kde pro osoby se zdravotním postižením neexistuje žádná speciální legislativa - kromě případů, kdy jejich potřeby nelze uspokojit prostřednictvím většinových opatření. Tato skutečnost je v Dánsku předmětem určité hrdosti.



### **3. Instituce působící v oblasti politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením**

Hlavní směry politiky v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve většině zemí určují vlády, resp. kompetentní ministerstva, praktický výkon a správa opatření je na příslušných úřadech a institucích. Míra decentralizace se podle jednotlivých zemí liší a sahá od absolutní centralizace až k úplné decentralizaci, kdy např. v Dánsku spočívá odpovědnost prakticky výhradně na obcích.

### **4. Pojetí zdravotního postižení v oblasti pracovní integrace**

Zdravotní postižení pro účely pracovní integrace je ve většině případů hodnoceno z hlediska jeho dopadu na pracovní život. Je pojímáno především jako omezení nebo ztížení možnosti vykonávat pracovní činnost a účastnit se pracovního života (popř. života ve společnosti) v důsledku zdravotního stavu. Ve Velké Británii je posuzována pracovní schopnost, hodnotí se tedy spíše to, co dotyčná osoba vykonávat může, než co vykonávat nemůže.

### **5. Pracovní rehabilitace**

Oblast pracovní rehabilitace zahrnuje různorodé pojetí od více či méně propracovaných systémů se stanovenými opatřeními, dávkami a postupy až po volné pojetí ve Velké Británii, že pracovní rehabilitace je cokoli, co pomůže osobám se zdravotním postižením získat práci, udržet se v práci nebo se do práce vrátit.

V některých zemích je poskytnutí invalidní dávky vázáno na absolvování pracovní rehabilitace a platí zásada, že pracovní rehabilitace má přednost před invalidním důchodem.

### **6. Informační a poradenské služby, doprovod, profesní orientace pro osoby se zdravotním postižením**

Velký význam v rámci opatření na podporu odborného vzdělávání i zaměstnávání má poradenství, doprovod a profesní orientace pro osoby se zdravotním postižením. Důraz je kladen na individuální přístup, všestranné poradenství, analýzu individuální situace, doprovázení při hledání zaměstnání, eventuálně dohled v úvodní etapě zaměstnání, pomoc při řešení problémů na pracovišti apod. Značný význam mají opatření, v rámci kterých se mohou osoby se zdravotním postižením seznámit s pracovním prostředím, s určitým povoláním, prakticky si ověřit své schopnosti, vyzkoušet si práci apod.

### **7. Informační a poradenské služby pro zaměstnavatele**

Neméně důležité je v této oblasti poskytování informačních a poradenských služeb a podpory pro zaměstnavatele ve všech otázkách souvisejících se zaměstnáváním zdravotně postižených osob, při vytváření nebo obsazování pracovních míst, při úpravách pracoviště, při výběru pracovníka, při řešení eventuálních problémů na pracovišti apod.

## **8. Opatření na podporu zaměstnávání na otevřeném trhu práce**

Jedná se o specifické, poměrně různorodé systémy opatření a nástrojů v jednotlivých zemích, zahrnující různé dávky, služby, ale také v různém rozsahu stanovené povinnosti pro zaměstnavatele.

Pokud jde o povinnosti zaměstnavatelů, je velmi zajímavé srovnání přístupu jednotlivých zemí ke stanovení povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. V rámci sledovaných zemí byly zaznamenány nejrůznější možnosti v této oblasti - od neexistence povinnosti (Dánsko, Finsko, Velká Británie), přes stanovení povinných kvót pouze pro veřejný sektor (Belgie) až po striktní vymezení povinného podílu pro veřejný i soukromý sektor v ostatních zemích. Přestože např. Velká Británie tento systém zrušila pro neefektivnost, Francie ho v nedávné době posílila a zpřísnila a ve své strategii s tím počítá také Rakousko. V Dánsku je systém kvót považován dokonce za diskriminační, a to i samotnými organizacemi osob se zdravotním postižením.

Je obtížné stručně souhrnně postihnout různé formy opatření a nástrojů používaných na podporu zaměstnavatelů nebo zdravotně postižených osob v jednotlivých zemích vzhledem k jejich značné různorodosti i poměrně velkému počtu.

Dávky obecně bývají zaměřeny na podporu úpravy pracovního místa, na pracovní asistenci, na udržení pracovníka v zaměstnání, na kompenzaci zdravotního postižení, na kompenzaci nižší výkonnosti pracovníka, na kompenzaci dlouhodobých nebo mimořádných nákladů, které podnik nese v důsledku zdravotního postižení zaměstnance, apod. Zvláštní pomoc bývá v některých případech poskytována pro postižené osoby znevýhodněné na trhu práce, především z důvodu povahy zdravotního postižení, věku a nedostatečné kvalifikace, někdy bývá zvláštními ustanoveními podporována pracovní integrace zdravotně postižených žen. Řada dávek a opatření je zaměřena na podporu přechodu z chráněného, popř. adaptovaného prostředí na otevřený trh práce.

V rámci opatření na podporu zaměstnávání mohou být v některých případech financovány i akce ke zvyšování informovanosti zaměstnanců, kteří přicházejí se zdravotně postiženými osobami do styku.

Řada dávek je jednorázových nebo je jejich poskytování časově omezeno. V některých případech dochází k odklonu od plošného paušálního poskytování dávek a prosazuje se poskytování dávek "na míru" podle potřeb v konkrétních případech.

Ve většině zemí je různými formami podporována samostatná výdělečná činnost zdravotně postižených osob.

Ve většině zemí také fungují programy podporovaného zaměstnávání nebo projekty na této metodě založené a sociální (integrační) podniky, kde osoby se zdravotním postižením patří k cílové skupině.

## **9. Chráněné pracovní prostředí**

Zařízení určená pro osoby, které se vzhledem ke svému zdravotnímu postižení nemohou dočasně nebo trvale uplatnit na otevřeném trhu práce, jsou zřízena ve všech zemích. Kromě aktivit pracovního charakteru zde bývá kladen důraz na sociální integraci, na osobnostní rozvoj, na vzdělávání apod. Mezi jednotlivými zeměmi existují rozdíly v koncepci, organizační struktuře, podmínkách, náplni apod. I v této oblasti dochází k vývoji pojetí těchto zařízení, posiluje se jejich funkce coby odrazového můstku pro začlenění na trh práce, roste význam ekonomických aspektů apod. Je

zavedena řada opatření a dávek na podporu přechodu z chráněného prostředí na otevřený trh práce.



## **Výtahy z oponentských posudků**

### **Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.**

Zpracování této studie je na vysoké úrovni. Studie nabízí velmi kvalitně zpracovaný přehled využívaných přístupů k zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v jednotlivých evropských zemích.

Poslední dvě kapitoly studie nabízejí jakési resume - nejvýznamnější opatření a trendy v dané oblasti a shrnutí hlavních aspektů systémů národních politik na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením

Výsledky této studie by měly sloužit jako podkladový materiál pro tvůrce politiky zaměstnanosti v ČR tak, aby tato politika skutečně vedla k efektivní podpoře zaměstnanosti osob s těžším typem zdravotního postižení na otevřeném nebo chráněném trhu práce

Předkládaná práce představuje velký poznatkový přínos pro současnou politickou praxi v ČR. Přináší v souhrnné a přehledné formě nejaktuálnější poznatky o vývoji politiky zaměstnanosti zaměřené na osoby se zdravotním postižením.

### **Ing. Helena Marešová**

Studie byla zpracovaná s cílem poskytnout přehled o národních politikách zaměstnávání osob se zdravotním postižením v 10 evropských státech. Cíl považuji za splněný. Jednotlivé národní zprávy mají pokud možno jednotnou strukturu, která byla do určité míry limitována různorodostí národních systémů. Toto uspořádání plně vyhovuje deklarovanému cíli a umožňuje rychlé seznámení se všemi základními body systému zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných státech.

Přínos zpracované studie spatřuji v možnosti srovnání velkého počtu systémů podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Každý z nich přináší některá pozitiva, jejichž uvedení v přehledu tvoří inspirativní celek. Jelikož má být text využit jako zdroj informací pro inovativní návrhy aplikovatelné v České republice, považuji jej za velice přínosný.