

**Politika zaměstnanosti osob
se zdravotním postižením
ve Finsku a ve Španělsku**

Lenka Krinesová

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 468. publikaci
Vyšlo v roce 2013, 1. vydání, počet stran 77
Tisk: VÚPSV, v.v.i.

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

ISBN 978-80-7416-139-1

<http://www.vupsv.cz>

Abstrakt

Monografie se zabývá systémy národní politiky v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Finsku a ve Španělsku, popisuje různé formy nástrojů a opatření, které jsou využívány k podpoře zaměstnanosti těchto osob, k usnadnění jejich integrace na trhu práce, popř. k motivování jednotlivých aktérů tohoto procesu. Kromě popisu systémů obsahuje publikace vybrané statistické údaje, příklady dobré praxe a výkladový slovník relevantních termínů z dané oblasti.

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

Abstract

This monograph deals with systems of national policy on employment of people with disabilities in Finland and Spain, it describes various forms, tools and measures that are used to support the employment of those persons to facilitate their integration into the labour market, respectively to motivate individual actors in this process. In addition to describing system/systems the paper contains selected statistical data, examples of good practice and an explanatory dictionary of relevant terms from the field.

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

Úvod	7
------------	---

Finsko

1. Legislativní rámec	11
1.1 Legislativa upravující zákaz diskriminace a rovný přístup k OZP	11
1.2 Legislativa obsahující prvky podpory OZP ve vztahu k zaměstnání	11
1.3 Důležité dokumenty	11
2. Nejdůležitější orgány a instituce	12
2.1 Orgány odpovědné za zaměstnávání, rehabilitaci a odborný výcvik	12
2.2 Orgány působící v oblasti politiky zdravotně postižených	12
2.3 Důležité organizace	12
3. Posudková činnost	13
3.1 Proces posuzování a stanovování invalidity	13
3.2 Definice zdravotního postižení (invalidity)	13
4. Pracovní rehabilitace	14
4.1 Význam a systém rehabilitačních opatření	14
4.2 Služby pracovní rehabilitace	15
4.3 Dávky na udržení příjmu v průběhu rehabilitace	16
4.3.1 Příspěvky z důchodového systému	16
4.3.2 Příspěvky od Úřadu sociálního pojištění	16
5. Odborné vzdělávání a příprava	18
6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce ...	19
6.1 Povinnosti zaměstnavatelů	19
6.2 Podpora zaměstnávání	20
6.2.1 Finanční stimuly pro zaměstnavatele	20
6.2.2 Finanční stimuly pro OZP	21
6.3 Podpora samostatné výdělečné činnosti	22
6.4 Podporované zaměstnávání	22
6.5 Sociální podniky	23
6.5.1 Státní příspěvky	23
6.5.2 Výsledky stimulačních opatření a sektor podnikání	24
6.5.3 Pracovní banky	24
7. Chráněná práce	25
8. Statistické údaje	26
9. Shrnutí	27
Prameny	28
Přílohy	

Španělsko

1. Legislativní rámec	39
1.1 Antidiskriminační legislativa	39
1.2 Pracovněprávní legislativa.....	39
1.3 Důležitá politická opatření.....	39
2. Nejdůležitější orgány a instituce	41
2.1 Státní administrativa.....	41
2.2 Důležité organizace.....	41
3. Posudková činnost	43
3.1 Monitorování pracovní absence z důvodu nemoci	43
3.2 Posuzování a stanovování invalidity	43
3.3 Stupně invalidity.....	44
4. Pracovní rehabilitace	45
5. Odborné vzdělávání a příprava	47
6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce ...	48
6.1 Povinnosti zaměstnavatelů	48
6.1.1 Systém kvót (cuota de reserva)	48
6.1.2 Náhradní plnění (Alternativní opatření).....	48
6.1.3 Další povinnosti ve vztahu k OZP.....	49
6.2 Podpora zaměstnávání.....	49
6.3 Zaměstnávání ve veřejném sektoru	52
6.3.1 Systém kvót	52
6.3.2 Posuzování OZP s ohledem na zapojování do zaměstnání ve veřejném/státním sektoru.....	53
6.3.3 Opatření k zajištění práva na rovnost příležitostí v přístupu k zaměstnání.....	53
6.4 Podpora samostatné výdělečné činnosti	54
6.5 Práce z domova	55
6.6 Selektivní zaměstnávání (empleo selectivo).....	55
6.7 Podporované zaměstnávání (empleo con apoyo)	56
6.8 Sociální podniky.....	58
7. Chráněná práce (empleo protegido)	60
7.1 Speciální centra zaměstnání (Centros Especiales de Empleo).....	60
7.1.1 Podmínky pro přijetí do speciálního centra zaměstnání	60
7.1.2 Formy a typy pracovních smluv	60
7.1.3 Výše subvencí	60
7.1.4 Jednotky na podporu pracovní činnosti (Unidades de apoyo a la actividad profesional).....	61
7.2 Pracovní enklávy (Enclaves Laborales)	62
7.2.1 Charakteristika pracovníků určených pro pracovní enklávu	62
7.2.2 Doba působení pracovních enkláv	62
8. Statistické údaje	64
9. Shrnutí	65
Prameny	66

Přílohy

Úvod

V průběhu 90. let se schémata a programy určené pro osoby se zdravotním postižením podstatně proměnily. Důvodů bylo hned několik. Za prvé, zvyšující se výdaje na sociální dávky pro zdravotně postižené (spolu s výdaji na starobní důchody) začaly ohrožovat stabilitu celého systému sociálního zabezpečení. Za druhé, míra ekonomické aktivity zdravotně postižených osob se výrazným způsobem snížila. Díky lehce dostupným, poměrně štědrým sociálním dávkám a malým šancím najít na trhu práce placené zaměstnání volil stále větší počet zdravotně postižených alternativu trvalého odchodu z trhu práce - zejména osoby středního a předdůchodového věku. Vlády členských zemí EU tak byly nuceny výše uvedené problémy řešit. Na jedné straně došlo v mnoha zemích ke zpřísnění kritérií pro pobírání sociálních dávek a na straně druhé se zvýšil význam aktivních opatření podporujících zaměstnanost zdravotně postižených osob.

Cílem monografie je podat co nejkomplexnější obraz o systémech národní politiky v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Finsku a Španělsku, popsat různé formy nástrojů a opatření, které jsou využívány k podpoře zaměstnanosti těchto osob, k usnadnění jejich integrace na trhu práce, popř. k motivování jednotlivých aktérů tohoto procesu.

Popis systémů národní politiky 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, odborném vzdělávání a přípravě osob se zdravotním postižením. Stěžejní částí je charakteristika opatření na otevřeném trhu práce, zahrnující informace o povinnostech zaměstnavatelů, opatřeních na podporu zaměstnavatelů i osob se zdravotním postižením, podpoře samostatné výdělečné činnosti postižených osob, podporovaném zaměstnávání a o zaměstnávání postižených osob v sociálních podnicích. Samostatným bodem je oblast chráněné práce, zaměřené na osoby, které se z důvodu zdravotního postižení nemohou uplatnit na otevřeném trhu práce.

Popis systému je doplněn o vybrané statistické údaje, příklady dobré praxe a výkladový slovník relevantních termínů.

Finsko

1. Legislativní rámec

1.1 Legislativa upravující zákaz diskriminace a rovný přístup k OZP

trestní zákoník (563/1998)

Ústava Finska (731/1999) - rovný přístup k OZP, nediskriminační princip

antidiskriminační zákon (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

zákon o pracovních smlouvách (55/2001) novelizace č. 579/2006 - zákaz diskriminace zaměstnavatele vůči zaměstnanci z důvodu zdravotního postižení

zákon o veřejných službách zaměstnanosti (2002/1295)

1.2 Legislativa obsahující prvky podpory OZP ve vztahu k zaměstnání

zákon o zaměstnanosti (275/1987), Dekret o zaměstnanosti (130/1993)

zákon o sociální péči (710/1982)

zákon o poskytování služeb (asistence) pro OZP na úrovni místních samospráv (380/1987)

Zakotvuje mj. povinnosti místních úřadů v oblasti chráněné práce.

Směrnice na posílení zaměstnanosti osob s postižením (HE 169/2001). Jedná se o největší revizi a zásah do systému zaměstnávání OZP s cílem jejich snazšího a flexibilnějšího přístupu na trh práce. Tato směrnice ovlivnila řadu dalších zákonů.

zákon o pracovní rehabilitaci (189/2001)

zákon o službách a asistenci 2010 (právo osob s těžším zdravotním postižením na osobní asistenci v různých oblastech života, také v rámci zaměstnání)

1.3 Důležité dokumenty

Národní akční plán VAMPO (2010-2015)

Nastiňuje základní cíle politiky ve prospěch osob s postižením, posílení rovného přístupu a zákazu diskriminace, přijetí účinných nástrojů pro sociální začlenění osob se zdravotním postižením v různých oblastech života společnosti.

2. Nejdůležitější orgány a instituce

2.1 Orgány odpovědné za zaměstnávání, rehabilitaci a odborný výcvik

Ministerstvo zaměstnanosti a ekonomiky (Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM))
<http://www.tem.fi/>

Ministerstvo sociálních věcí a zdravotnictví (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö)
<http://www.stm.fi/etusivu>

Ministerstvo školství a kultury (Opetus- ja kulttuuriministeriö)
<http://www.minedu.fi/OPM/>

Kela - Finský úřad sociálního pojištění
<http://www.kela.fi/in/internet/english.nsf>

2.2 Orgány působící v oblasti politiky zdravotně postižených

Národní rada zdravotně postižených (Rada je jmenována Ministerstvem sociálních věcí a zdravotnictví)

Městské rady zdravotně postižených (Orgány působí na místních úrovních)

Fórum zdravotně postižených (Fórum zastřešuje 24 národních nevládních organizací zdravotně postižených)

Parlamentní pracovní skupina pro otázky zdravotně postižených

2.3 Důležité organizace

VATES-säätiö (Nadace podporuje zaměstnávání a pracovní rehabilitaci zdravotně postižených a jiných znevýhodněných skupin)
<http://www.vates.fi/en>

SYFO - Sosiaalisen yritystoiminnan Foorumi (Fórum pro sociální podnikání)
Organizace podporující sociální podniky.
<http://www.syfo.fi/en/forum/the-forum-for-social-entrepreneurship/>

3. Posudková činnost

3.1 Proces posuzování a stanovování invalidity

Po uplynutí maximální doby pro výplatu nemocenské (300 pracovních dnů včetně sobot), je nemocným osobám doporučeno podat si žádost o invalidní důchod.

Hlavní roli v procesu přechodu od nemoci k invaliditě mají praktičtí lékaři. Lékařská diagnóza ale není rozhodujícím faktorem pro stanovení invalidity. Při posuzování nároku na invalidní důchod se vedle lékařského posudku bere v úvahu také individuální šance jedince postarat se o sebe prostřednictvím běžné práce (tzn. hodnocení a využití zachované pracovní schopnosti), dále věk, vzdělání, dosavadní pracovní zkušenosti, rodinná a bytová situace. U osob starších 60 let jsou kritéria posuzování mírnější.

3.2 Definice zdravotního postižení (invalidity)

Všeobecná definice invalidity neexistuje. Invalidita je definována různými způsoby v různých zákonech, které se týkají invalidních dávek a služeb pro postižené osoby. Podmínky nároku na dávky a služby závisí na tom, jakým způsobem k invaliditě došlo, na situaci jedince na trhu práce a na stupni invalidity. Lékařská diagnóza není rozhodujícím faktorem pro stanovení invalidity

4. Pracovní rehabilitace

4.1 Význam a systém rehabilitačních opatření

Ve Finsku je kladen velký důraz na včasnou identifikaci zdravotních rizik a potřebu rehabilitace. Rehabilitace může být pracovní, sociální nebo léčebná.

Systematicky se provádí monitorování pracovní absence z důvodu nemoci. Byla také zavedena kategorizace případů za účelem lepší identifikace rizikových faktorů vedoucích k dlouhodobé neschopnosti, respektive invalidnímu důchodu s cílem přijetí „na míru ušité“ rehabilitace.

Finsko je charakteristické tím, že disponuje propracovaným systémem rehabilitačních opatření s vyšší mírou návratu OZP na trh práce v porovnání s ostatními zeměmi OECD. Na rehabilitaci vynakládá značnou část finančních prostředků (64 %) v porovnání s podporou běžného zaměstnávání OZP (22 %).

Potřeba a možnosti rehabilitace jsou u praceneschopného zaměstnance stanoveny již v průběhu pobírání nemocenských dávek, a to v rámci rozšířených lékařských kontrol. Instituce sociálního pojištění je ze zákona povinna stanovit potřebu rehabilitace nejpozději do 60 dnů pobírání nemocenských dávek. Nutnost rehabilitace je v závislosti na závažnosti onemocnění projednávána na úrovni místních úřadů sociálního pojištění. Po uplynutí 150 dnů nemocenských dávek je klient podruhé informován o různých možnostech rehabilitace a také o invalidním důchodu.

Rovněž poskytovatelé invalidního důchodu se musí před přiznáním invalidní dávky ujistit, zda byla příslušná rehabilitační opatření zcela vyčerpána.

Účast v rehabilitaci je dobrovolná a není podmínkou pro nárok na nemocenské dávky. Stanovení potřeby rehabilitace je však podle zákona jednou z podmínek pro přiznání invalidního důchodu.

Invalidní důchody jsou ve Finsku poskytovány ve dvou systémech: všeobecný státní důchod (Kansaneläke) zaručuje minimální důchod a je vyplácen lidem ve věku 16 až 65 let s nízkými příjmy nebo těm, kteří nikdy nepracovali. Důchod odvozený od předchozích příjmů (Työeläke) je vyplácen osobám ve věku 18 až 68 let.

Osobám mladším 20 let nemůže být přiznán invalidní důchod bez předchozího zhodnocení rehabilitačních možností.

V obou penzijních systémech je invalidní důchod poskytován na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Dočasný invalidní důchod, tzv. rehabilitační dávka nebo rehabilitační příspěvek, je vyplácen osobám, u nichž se předpokládá, že se jejich zdravotní handicap zlepší léčbou nebo rehabilitací. Přiznání dočasného invalidního důchodu vyžaduje vždy léčebný nebo rehabilitační plán. Invalidní důchod může být přerušen, pokud se pracovní schopnost poživatelé zlepší. Automatické přezkoumávání stavu invalidity se v takovém případě neprovádí, s výjimkou posuzování invalidity pro nová období dočasných důchodů.

Do finského systému rehabilitačních opatření jsou zapojeny sociální, zdravotnické, pracovní a vzdělávací instituce a jejich spolupráce a koordinovaná činnost je upravena v zákoně č. 497-510/2003. Na rehabilitaci dohlíží Finský národní úřad sociálního pojištění (Kela), který zajišťuje smlouvy s privátními poskytovateli rehabilitačních služeb (asi s 60 různými rehabilitačními centry).

Kela také poskytuje v rámci parlamentem každoročně vyčleněných rozpočtových prostředků speciální individuálně zaměřené rehabilitační služby, které jsou určeny převážně pro práceschopné osoby, jejichž pracovní schopnost se zhoršila nemocí nebo úrazem. Jednou z forem těchto rehabilitačních služeb je služba pod názvem ASLAK. Jedná se o včasnou pracovní orientovanou léčebnou rehabilitaci. Tato forma rehabilitace je vhodná pro pracoviště, kde jsou zaměstnanci vystaveni vyššímu riziku fyzického nebo psychického narušení zdravotního stavu, které by mohlo vést ke zhoršení pracovní schopnosti.

Potřeba a konkrétní náplň rehabilitace jsou konzultovány s pracovníky závodní lékařské služby a poskytovatelem rehabilitačních služeb.

4.2 Služby pracovní rehabilitace

Služby pracovní rehabilitace jsou pro OZP zřizovány na základě zákona o veřejné službě zaměstnanosti (2003). Úřady práce poskytují pracovní rehabilitaci nezaměstnaným uchazečům o práci, kteří mají zdravotní postižení.

Pro osoby, které pracují nebo mají nárok na invalidní důchod z důchodového systému odvozeného od výdělků, je pracovní rehabilitace zřizována poskytovatelem těchto důchodových nároků.

Služby pracovní rehabilitace mají za cíl posílit zaměstnatelnost OZP a usnadnit jejich reintegraci na otevřeném trhu práce.

Služby zahrnují pracovní poradenství, kariérní plánování, hodnocení zdravotního stavu a pracovní způsobilosti OZP, expertní konzultace, zkušební pracovní tréninky na pracovištích (training try-outs). Dále pomoc, asistenci a poradenství (work coaching) při umísťování OZP na otevřeném trhu práce nebo jejich začlenění do výcvikových a vzdělávacích aktivit.

Finsko disponuje od r. 2003 speciální legislativou upravující poskytování služeb pracovního asistenta (job coach) - dekret o dávkách poskytovaných veřejnou službou zaměstnanosti (1346/2002) umožňuje úřadům práce nakupovat pro své klienty služby pracovního asistenta od profesionálních firem. Maximální doba této služby je stanovena na 60 dnů, ale může být prodloužena v závislosti na délce pracovního tréninku.

V rámci pracovní rehabilitace může být OZP poskytnut příspěvek na podporu podnikání. Finanční podpora bývá ve formě půjčky nebo jiné finanční asistence, která je poskytována bezúročně nebo za podmínek výhodných úrokových sazeb. Podmínkou je realistické zhodnocení úspěšnosti podnikání. Úřad sociálního pojištění (Kela) příspěvkem pokrývá až 80 % nákladů spojených se zakládáním podnikání, maximální výše příspěvku je 17 000 eur.

Nárok na pracovní rehabilitaci poskytovanou z důchodového systému odvozeného od výdělků mají osoby mladší 63 let, u nichž by onemocnění mohlo vést v průběhu příštích pěti let k invaliditě.

Na pracovní rehabilitaci má právo každý občan Finska a účast v rehabilitačních opatřeních je dobrovolná.

4.3 Dávky na udržení příjmu v průběhu rehabilitace

Osoby, které podstupují léčebnou nebo pracovní rehabilitaci, mají nárok na rehabilitační příspěvky (dávky) podle zákona o příspěvcích na rehabilitaci č. 611/1991.

Rehabilitační příspěvky určené pro osoby zapojené do rehabilitace jsou poskytovány důchodovým systémem odvozeným od výdělků nebo Úřadem sociálního pojištění (Kela). V případě úrazů a nemocí, které jsou pokryty jinými speciálními zákony, je příspěvek na udržení příjmu poskytován prostřednictvím těchto systémů.

4.3.1 Příspěvky z důchodového systému

Nárok na pracovní rehabilitaci poskytovanou z důchodového systému odvozeného od výdělků mají osoby mladší 63 let, u nichž by onemocnění mohlo vést v průběhu příštích pěti let k invaliditě.

Příspěvky z tohoto systému jsou vypláceny pojištěnci, který pracuje v trvalém pracovním poměru. Podmínkou je, aby žadatel měl určitou výši příjmu za posledních 5 let (celkový příjem v roce 2012 nejméně 32 447 eur). Při posuzování účelnosti rehabilitace se bere v úvahu věk zaměstnance, povolání, předchozí pracovní aktivita, vzdělání a to, zda pracovní rehabilitace, o kterou si žádá, povede k pokračování v jeho stávající práci nebo návratu do práce a bude vyhovovat jeho zdravotnímu stavu. Je také posuzována otázka, zda rehabilitace posune začátek odchodu do důchodu. Způsob rehabilitace je stanovena poskytovatelem na základě rehabilitačního plánu navrženého žadatelem. Od r. 2007 může být proti rozhodnutí o způsobu rehabilitace podáno odvolání.

Rehabilitační příspěvek je vyplácen ve výši plného invalidního důchodu s navýšením o 33 %. Částečný rehabilitační příspěvek je vyplácen pojištěnci, který během rehabilitace pracuje na částečný úvazek. Tato dávka odpovídá výši částečného invalidního důchodu zvýšeného o 33 %.

Osobám, které již pobírají invalidní důchod a souhlasí s účastí v rehabilitaci, je vyplácen po dobu trvání rehabilitace příplatek k tomuto důchodu ve výši 33 % invalidního důchodu.

Určitá finanční částka může být poskytována také v období mezi jednotlivými fázemi rehabilitace.

4.3.2 Příspěvky od Úřadu sociálního pojištění

Úřad sociálního pojištění (Kela) poskytuje příspěvek na udržení příjmu během rehabilitace pro ostatní osoby, které nejsou pokryty jinými speciálními systémy. Hoto-vostní dávka pod názvem rehabilitační příspěvek je vyplácena v době rehabilitace, pro kterou je absence v běžném zaměstnání podmínkou. Tento příspěvek je vyplácen v souvislosti s rehabilitací organizovanou úřadem sociálního pojištění, zdravotnickým zařízením, sociálními službami nebo sektorem závodní zdravotní péče. Z tohoto systému jsou poskytovány následující dávky: vlastní rehabilitační příspěvek, postrehabilitační asistenční příspěvek a příspěvek na obživu (poslední dvě dávky jsou příjmově testovány). Poskytovaná rehabilitace musí být zaměřena na to, aby klientovi pomohla nastoupit, znovu se vrátit do zaměstnání nebo v něm setrvat. Rehabilitační příspěvek je vyplácen za každý pracovní den v době trvání rehabilitace s výjimkou stanovené

čekací/karenční doby. Pokud osoba, která nastoupí na rehabilitaci, dostává nemocenských dávek a současně začne pobírat rehabilitační příspěvek, výplata nemocenských dávek je ukončena.

Ve většině případů je výše rehabilitačního příspěvku poskytovaného Úřadem sociálního pojištění určována stejně jako nemocenské dávky. Rehabilitační příspěvek během pracovní rehabilitace je ve výši 75 % příjmů, jak je definováno v zákoně o zdravotním pojištění. Pravidlo se vztahuje na všechny příjmové kategorie a liší se tak od postupu používaného při určování nemocenských dávek. Rehabilitační příspěvek je tedy přinejmenším stejný jako nemocenská dávka a během pracovní rehabilitace je zpravidla vyšší než nemocenská dávka. Výše rehabilitačního příspěvku je konstruována tak, aby z něho byly uhrazeny dodatečné výdaje spojené s účastí v rehabilitaci a aby tak byla zajištěna účast v rehabilitační léčbě.

Na rehabilitační příspěvek mají nárok mladí lidé ve věku 16-19 let v případě, že jsou jejich schopnosti pracovat nebo možnost najít si povolání ztíženy vlivem zdravotního stavu v takové míře, že potřebují intenzivní zhodnocení pracovní schopnosti nebo rehabilitaci. Podmínkou nároku na tuto dávku je to, aby plán osobního vzdělávání a rehabilitace byl vypracován společně např. s místním zdravotním centrem. Rehabilitační příspěvek pro mladé lidi ve věku 16-19 let se vyplácí v paušální výši.

Rehabilitační příspěvky jsou financovány z příspěvků zaměstnavatelů a zaměstnanců. Náklady spojené s minimálními platbami rehabilitačních příspěvků jsou financovány státem.

pozn: Pokud pracovník dostává během rehabilitace mzdu od svého zaměstnavatele, pak je příslušný rehabilitační příspěvek (vypočítaný v relaci ke mzdě) vyplácen zaměstnavateli.

5. Odborné vzdělávání a příprava

Zákon o odborném vzdělávání (630/1998) 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 a jakékoli nutné vybavení. Další materiály potřebné ke studiu (např. knihy) a bydlení jsou zdarma.

6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce

6.1 Povinnosti zaměstnavatelů

Ve Finsku neexistuje povinný podíl OZP (systém kvót).

Povinnosti finských zaměstnavatelů ve vztahu k OZP stojí na dvou základních pilířích:

I. Systém plateb zaměstnavatelů na invalidní pojištění zaměstnanců

Zaměstnavatelé mají ze zákona povinnost podílet se na výdajích spojených s invalidními důchody.

Tzv. „experience-rating“ systém příspěvků zaměstnavatelů na invalidní důchody byl do r. 2006 založen na počtu zaměstnanců ve firmě. Od 1. ledna 2006 se systém odvíjí od příspěvkových kategorií, které odrážejí různá rizika invalidity. Základem pro určení příspěvkové kategorie je pro zaměstnavatele vypočítaná míra rizika, což znamená poměr výdajů na nově udělené invalidní důchody k průměrným výdajům na invalidní důchody podle průměrného stupně rizika definovaného v zákoně o důchodech zaměstnanců (TyEL), přičemž se také přihlíží k věkovému složení pojištěných zaměstnanců. Procento rizikovosti zaměstnavatelů je kalkulováno na základě počtu invalidních důchodů v průběhu dvou po sobě jdoucích let. Z tohoto systému placení příspěvků jsou vyjmuty malé firmy (se mzdovými výdaji nižšími než 1,5 milionů eur), které platí paušální základní příspěvek. Příspěvek u středně velkých firem je určován z části podle základního příspěvku a zčásti podle příspěvkové kategorie. U velkých firem (mzdové výdaje vyšší než 24 milionů eur) se příspěvek odvíjí pouze podle příspěvkové kategorie. Hranice mzdových výdajů jsou každoročně upravovány.

„Experience-rating“ systém přispívá k větší snaze zaměstnavatelů o to, aby se jejich zaměstnanci vrátili z nemocenské a neskončili v invalidním důchodu. Podporují proto zapojení pracovníků (OZP) do rehabilitačních plánů, častěji přistupují k dočasnému snížení pracovní zátěže zaměstnanců nebo jim jinak upraví pracovní podmínky. Dbají také více na dodržování bezpečnosti a zdraví při práci.

Na druhé straně velká finanční zodpovědnost zaměstnavatelů spojená s „experience-rating“ systémem může negativně ovlivňovat rozhodování zaměstnavatele o přijetí nebo udržení osob s vysokým rizikem invalidity v práci.

II. Organizace a financování služeb závodní lékařské péče

Druhým pilířem zákonných povinností zaměstnavatelů ve Finsku je organizace a financování služeb závodní preventivní péče (zákon o závodní lékařské péči č. 1383/2001).

Péče je organizována různými způsoby: prostřednictvím obecních zdravotnických středisek, privátních lékařských center nebo službami zřízenými přímo ve firmách. Zaměstnavatelé mají nárok na náhradu nezbytných a odůvodněných výdajů od Úřadu sociálního zabezpečení (Kela).

Tyto dva hlavní pilíře povinností zaměstnavatelů se vzájemně posilují. Jelikož se výše pojistného na invalidní pojištění zaměstnanců odvíjí od míry nově udělených invalidních důchodů, zaměstnavatelé se z ekonomických důvodů snaží investovat do služeb preventivní závodní péče, aby se zlepšila bezpečnost práce a posílila prevence a zdravotní stav zaměstnanců.

6.2 Podpora zaměstnávání

6.2.1 Finanční stimuly pro zaměstnavatele

a) Systém financování mzdových nákladů

Reforma systémů mzdových příspěvků v r. 2006 prodloužila dobu poskytování těchto příspěvků na dva roky u běžných firem a na tři roky pro sociální podniky.

Příspěvky jsou určeny pro OZP a osoby dlouhodobě nezaměstnané.

Příspěvek se skládá ze základního příspěvku, který je stejný jako dávka v nezaměstnanosti (cca 550-1040 eur měsíčně, 2010), a doplňkového příspěvku ve výši maximálně 60 % - 90 % základního příspěvku pro osoby obtížně zaměstnatelné. Výše příspěvku nesmí být vyšší než 75 % mzdových nákladů. Podmínkou pro přiznání doplňkového příspěvku je prokazatelné snížení pracovní způsobilosti dané osoby. Dodatečné příspěvky jsou také vázány na potřebu podpory vzdělávání a profesního výcviku. V případě OZP se podmínka vzdělávání nevyžaduje. Podmínkou pro udělení příspěvků také není smlouva o trvalém pracovním poměru.

Zákon specifikuje další podmínky pro poskytování mzdových příspěvků, které musí zaměstnavatel splnit, aby příspěvek obdržel. Mzdový příspěvek nesmí být zaměstnavateli přiznán v následujících případech:

- pracovní vztah začal před rozhodnutím o udělení příspěvku,
- zaměstnavatel v průběhu 9 měsíců před podáním žádosti o příspěvek propustil kvůli provozním nebo finančním důvodům některého ze svých zaměstnanců pracujících na stejné nebo podobné práci, nebo mu zkrátil pracovní dobu,
- zaměstnání na základě mzdového příspěvku by vedlo k výpovědím nebo dočasnému propouštění jiných zaměstnanců nebo k zhoršení jejich pracovních podmínek,
- zaměstnavatel dostává pro zaměstnávání osoby, na kterou má být přiznán mzdový příspěvek, po stejnou dobu jiný státní příspěvek, s výjimkou přidělení finanční kompenzace na uzavření učňovské dohody, finanční pomoci od finské asociace Slot machina nebo podpory z fondů národní loterie,
- mzdový příspěvek by měl negativní vliv na konkurenceschopnost v rámci podniků nabízejících stejné výrobky nebo služby.

Další podmínkou pro udělení příspěvku je závazek zaměstnavatele, že bude vyplácet mzdu v souladu s kolektivní smlouvou nebo takovou mzdu, která je běžná pro práci v určitém odvětví.

Mzdové příspěvky jsou financovány veřejnými službami zaměstnanosti a udělují je úřady práce.

b) Systém financování nákladů na úpravu pracovních podmínek

Maximální výše příspěvku na úpravu pracovních podmínek v souvislosti s umístěním nebo udržení OZP na pracovišti byla od 1. ledna 2003 zvýšena a nyní představuje 2 500 eur na každou osobu se zdravotním postižením. Pokud se jedná o osobu s těžším postižením, částka je zvýšena o dalších 1 000 eur. Pokud by byly náklady spojené se změnami nebo úpravou vyšší než nákupní cena nového stroje, zařízení nebo části nábytku, mohou být tyto vyšší náklady zaměstnavateli refundovány.

Při rozhodování o potřebě příspěvku na úpravu pracovních podmínek a o podmínkách udělení příspěvku musí pověřený úřad konzultovat odborníky z oblasti závodní lékařské péče (nebo bezpečnosti práce) a zdravotnictví. Pro udělení příspěvku je vyžadováno lékařské potvrzení s definicí omezení pracovní schopnosti zaměstnance a také potvrzení od závodní lékařské služby o nutnosti plánovaných úprav. Potřebu příspěvku na úpravu pracovních podmínek stanovuje příslušný místní úřad práce.

c) Asistence via „co-worker“

Na žádost zaměstnavatele může být poskytnut příspěvek na asistenci poskytovanou OZP od jiného pracovníka z důvodu snadnějšího zvládnání pracovních povinností osoby s postižením. Příspěvek je poskytován v maximální výši 250 eur měsíčně po dobu maximálně 12 měsíců. V případě OZP s těžším postižením může být příspěvek zvýšen o 100 eur měsíčně po dobu maximálně 24 měsíců.

6.2.2 Finanční stimuly pro OZP

a) Invalidní příspěvek

Úřad sociálního pojištění vyplácí OZP příspěvek v souvislosti s jejich zapojením do práce nebo vzdělávání (rovněž i v době nezaměstnanosti). Tento příspěvek je poskytován ve třech úrovních v závislosti na stupni invalidity.

b) Souběh příjmů

Opatření k posílení vstupu OZP pobírajících invalidní důchody na trh práce.

Dočasné legislativní opatření, zákon platný v období od 1. ledna 2010 do 31. prosince 2013, upravuje výši příjmů (výdělků) při souběhu zaměstnání a pobírání invalidního důchodu. Dosavadní horní hranice výdělků 600 eur měsíčně byla od 1. března 2011 zvýšena na 687,75 eur.

c) Osobní asistence

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*). Osobní asistence je kvalifikována jako bezplatná sociální služba, která je poskytována místními úřady. Služba má být poskytována v takovém rozsahu, jak OZP potřebuje. Financování služby se provádí dvěma způsoby. Místní úřad platí OZP za náklady spojené se zaměstnáváním asistenta (asistent je ve smluvním pracovním vztahu s OZP) nebo vydá OZP voucher na nákup asistenční služby.

6.3 Podpora samostatné výdělečné činnosti

V rámci pracovní rehabilitace může být OZP poskytnut příspěvek na podporu podnikání. Finanční podpora bývá ve formě půjčky nebo jiné finanční asistence, která je poskytována bezúročně nebo za podmínek výhodných úrokových sazeb. Podmínkou je realistické zhodnocení úspěšnosti podnikání. Úřad sociálního pojištění (Kela) příspěvkem pokrývá až 80 % nákladů spojených se zakládáním podnikání, maximální výše příspěvku je 17 000 eur.

6.4 Podporované zaměstnávání

Institut podporovaného zaměstnávání není ve finské legislativě zakotven.

Model podporovaného zaměstnávání je ve Finsku uplatňován od roku 1996, a to převážně pro zaměstnávání mentálně a duševně postižených osob.

Podporované zaměstnávání je ve Finsku chápáno různými způsoby, a to např. jako:

- služba poskytovaná prostřednictvím pracovního asistenta (job coach) ve smyslu osobní podpory pracovníka při hledání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce. Tato služba zpravidla začíná prací na zkoušku nebo pracovním tréninkem, který probíhá v různých pracovních centrech. Tento proces je považován za aktivní opatření trhu práce a probíhá prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti. Doba poskytování je stanovena na 60 dnů (v případě potřeby může být prodloužena);
- pracovní umístění nebo pracovní aktivita na více méně chráněném pracovišti, a to buď jako aktivní opatření trhu práce nebo jako sociální nebo pracovní rehabilitační služba (služba poskytovaná Úřadem sociálního pojištění je limitována 1 rokem);
- osobní podpora v podmínkách běžného pracoviště, ale nikoli ve smyslu placeného zaměstnání ale jako sociální služba pro OZP (zpravidla práce na městských úřadech, většinou zaměřená na osoby s mentálním postižením).

Podporované zaměstnávání jako sociální službu financují městské úřady v rámci širokého spektra poskytovaných sociálních služeb pro zdravotně postižené občany. Tato služba pomáhá OZP při jejich přechodu z chráněných zařízení na otevřený trh práce nebo jim ulehčuje vstup do zaměstnání po absolvování školy. Podporované zaměstnávání poskytované městskými úřady klientům s mentálním postižením je časově neomezené.

Model tzv. clubhouse (memberhouse) je specifickým typem podporovaného (přechodného) zaměstnávání pro osoby s psychickými/psychiatrickými problémy. V praxi je realizován jako psychosociální (ale i pracovní) rehabilitace poskytovaná místními samosprávami v rámci zákona o sociální péči. Ve Finsku funguje sdružení 20 klubových domů pod názvem Suomen Fountain House. Tyto domy jsou určeny pro osoby s vážnými psychiatrickými problémy. Členství v nich je dobrovolné, bezplatné a časově neomezené.

První klubový dům vznikl v roce 1995 v Tempere. V roce 2000 fungovalo 6 klubových domů (500-600 členů). V roce 2009 asi 22 domů (více než 2500 členů).

Pilotní projekty podporovaného zaměstnávání ve Finsku jsou koordinovány nadací **VATES-säätiö**. Nadace byla založena v roce 1993 jako organizace expertů v oblasti zlepšování zaměstnávání a pracovní rehabilitace OZP a ostatních znevýhodněných skupin. Nadace sdružuje 35 organizací zahrnujících národní regionální organizace osob tělesně postižených a také úřady sociální ochrany a poskytovatele služeb trhu práce.

V rámci této nadace také vznikla Finská síť podporovaného zaměstnávání (FINSE).

Aktivity podporovaného (přechodného) zaměstnávání jsou financovány místními samosprávami, ročními granty od loterijní společnosti Slot Machine Association (RAY) a také z projektů ESF.

6.5 Sociální podniky

Status sociálního podniku (sosiaalinen yritys) je legislativně vymezen v zákoně o sociálním podniku (1351/2003).

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 (extrémní příklad: podnik zaměstnává 1 000 zaměstnanců, z toho může být 299 dlouhodobě nezaměstnaných a pro splnění minimálních podmínek 1 OZP).

Sociální podnik musí být zapsán do registru sociálních podniků, vedeném na Ministerstvu zaměstnanosti a ekonomiky. Sociální podnik funguje jako tržně orientovaná firma nabízející své vlastní produkty nebo služby. Alespoň 50 % příjmů je z podnikání. Zaměstnanci dostávají mzdy podle norem platných v daném odvětví průmyslu (nejméně ve výši minimální mzdy, tj. asi 1 500 eur měsíčně). Pracovní doba v případě OZP je minimálně 50 % plné pracovní doby (85 % u dlouhodobě nezaměstnaných).

6.5.1 Státní příspěvky

a) Příspěvky na mzdové výdaje

Sociální podnik dostává na zaměstnávání OZP nebo dlouhodobě nezaměstnané osoby příspěvky na mzdové výdaje spojené s potenciálně sníženou pracovní schopností zaměstnance. Podmínkou pro získání státní podpory není uzavření smlouvy na dobu neurčitou.

Výše příspěvku: 50 % mzdových nákladů, maximálně 1 300 eur měsíčně na jednu osobu. V případě OZP může výše příspěvku činit až 75 % mzdových nákladů.

Doba poskytování: 2 roky pro dlouhodobě nezaměstnané, 3 roky pro OZP. Při splnění určitých podmínek (např. pokud je předpoklad, že postižená osoba získá schopnost uplatnit se na otevřeném trhu práce) může být doba poskytování příspěvku pro OZP ještě prodloužena o další tříleté období bez přerušení. U dlouhodobě nezaměstnané osoby to možné není.

- b) Příspěvky na úpravu pracovních podmínek
maximálně 2 500 eur (3 500 eur pro OZP s těžším postižením)
- c) Příspěvky na náklady spojené se zřízením sociální firmy a jejími trvalými aktivitami
maximálně 75 % celkových nákladů.

6.5.2 Výsledky stimulačních opatření a sektor podnikání

K oživení a k rychlejšímu vytváření sociálních podniků přispěla novela zákona o sociálním podniku (2007), která zvýšila příspěvky na mzdové výdaje o 60% a rozšířila maximální dobu jejich poskytování o jeden rok. Po zavedení nového opatření začaly vznikat v průměru 2 nové sociální podniky týdně. Předtím byl jejich počet poměrně nízký.

V roce 2010 fungovalo ve Finsku 154 sociálních podniků, které zaměstnávaly asi 750 osob se sníženou pracovní schopností.

Sociální podniky působí v různých oblastech podnikání, např. recyklace, kavárny, malé restaurace, pečovatelské služby, čistírny, správa nemovitostí, malé průmyslové podniky, logistika, podnikání ve službách různého typu.

6.5.3 Pracovní banky

Nový projekt s názvem „Banka pracovních šancí“, zaměřený na podporu zaměstnávání osob s částečnou pracovní schopností a dlouhodobě nezaměstnaných, vznikl v rámci vládního programu a je společným projektem Ministerstva zaměstnanosti a Ministerstva sociálních věcí. Pilotní experimentální ověřování projektu bylo spuštěno v roce 2009. Projekt má být v roce 2012 dále rozšiřován a jeho ambiciózním plánem je zaměstnat nebo umístit až 5 tisíc lidí. Dosažení tohoto cíle bude vyžadovat, aby do konce roku 2015 vzniklo asi 30 tzv. pracovních bank. Pracovní banka funguje jako sociální podnik zaměstnávající OZP, které pak pronajímá jiným zaměstnavatelům. Pokud není práce v jiném podniku k dispozici, pracovníkovi je nabídnuta, pokud je to možné, práce v samotné pracovní bance nebo se může zapojit do tréninkových programů. Pracovní banka pak může klientskému podniku v případě potřeby pronajmout stejného pracovníka, čímž se šance na opětovné zaměstnání pracovníka zvýší. Zaměstnavatelé navíc nepodstupují žádná rizika, pokud OZP zaměstnají prostřednictvím pracovní banky. Pracovníci jsou do tohoto projektu zapojováni na základě dobrovolnosti a prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti. Cílem celého projektu je usnadnit přístup k zaměstnání znevýhodněným skupinám a zároveň najít vhodného pracovníka na správné místo. Prioritou projektu je vytvořit pro pracovníky trvalé zaměstnání na plný úvazek. Pracovníci dostávají mzdu minimálně ve výši, která je schválena kolektivní smlouvou. V roce 2011 ve Finsku fungovaly 4 pracovní banky, ve kterých bylo zaměstnáno 252 osob, z nichž 45 % bylo OZP s částečnou pracovní schopností a 40 % dlouhodobě nezaměstnaných (informace Ministerstva soc. věcí a zdravotnictví ze dne 29.11.2011).

7. Chráněná práce

Chráněná pracovní místa jsou ve Finsku organizována převážně na úrovni místních samospráv, neboť chráněné dílny tradičně vykonávají funkci v zájmu místních komunit a charakter práce je určován místní poptávkou.

Financování chráněných dílen z veřejných zdrojů bylo zavedeno v roce 1970. Předtím byla chráněná pracoviště financována prostřednictvím dobrovolných organizací. Reformní opatření v roce 2002 zakotvilo v zákoně o sociální péči (710/1982) povinnost místních úřadů organizovat práci a jiné aktivity k posílení zaměstnanosti OZP.

Koncepce chráněné práce nebo chráněného zaměstnání není ve finské pracovní legislativě po roce 2002 zakotvena. Institut chráněné práce byl přetransformován do oblasti sociálních služeb, resp. povinnosti místních samospráv organizovat pro OZP pracovní aktivity. Chráněné dílny jsou všeobecně považovány spíše za součást systému sociální péče než za součást systému služeb zaměstnanosti.

Chráněné zaměstnání je financováno převážně státem (v kompetenci Ministerstva sociálních věcí a zdravotnictví) a městské úřady pokrývají finanční ztráty, pokud státní pomoc není dostatečná. Důležitou roli na poli chráněného zaměstnání také hrají nestátní neziskové organizace.

Účast v chráněném zaměstnání je regulována speciálními kolektivními smlouvami a klienti dostávají mzdy v průměru mezi 87 % a 98 % minimální mzdy.

Chráněné zaměstnání je ve Finsku, stejně jako ve většině zemí OECD, považováno za odrazový můstek před vstupem na otevřený trh práce. Úspěšnost takových projektů je ale ve Finsku velmi nízká.

8. Statistické údaje

Ve Finsku se nevedou oddělené statistiky o počtu osob se zdravotním postižením, které pracují nebo jsou nezaměstnané. K dispozici jsou pouze statistické údaje o počtu uchazečů o práci se sníženou pracovní schopností nebo s potvrzenou invaliditou. V roce 2010 bylo na úřadech práce zaregistrováno celkem 75 tisíc uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, z nichž bylo 37 tisíc osob nezaměstnaných.

Nejnovější statistiky dále uvádějí, že v roce 2010 žilo ve Finsku na invalidním důchodu asi 270 tisíc osob v produktivním věku (cca 5,5 % populace).

Z výsledků šetření Finského centra pro důchody (2010) vyplývá, že míra zaměstnanosti u poživatelů plného invalidního důchodu je nízká. 95 % poživatelů tohoto důchodu nepracuje vůbec, 4 % příležitostně a pouze 1 % osob má pravidelnou práci. Mezi poživateli částečného důchodu nepracuje téměř jedna třetina osob, 10 % má příležitostnou práci a asi 60 % pracuje pravidelně. Bylo také zjištěno, že poživatelé invalidního důchodu mají často potenciál k tomu, aby zvýšili své pracovní zapojení. Pracovní schopnost a vůli vykonávat určitý druh práce uvádělo více než 10 % lidí (asi 33 tisíc osob), kteří byli do průzkumu zapojeni.

V oblasti speciálních služeb na pomoc pracovní integraci OZP funguje ve Finsku celkem 290 tzv. aktivačních jednotek s kapacitou asi 16 tisíc míst pro zaměstnávání a odborný výcvik. Tyto aktivity speciálního zaměstnávání jsou realizovány v oblasti třetího sektoru v rámci spolupráce místních samospráv a sociálně-zdravotnických služeb. Jedná se o různé programy tzv. přechodného zaměstnávání pro osoby mentálně a psychicky postižené (klubové domy), různá pracovní centra zaměstnanosti, výrobní dílny, jednotky pracovních aktivit pro osoby se specifickými potřebami, projekty podporovaného zaměstnávání atd.

Národní statistiky o úspěšnosti přechodu těchto lidí na otevřený trh práce ale nejsou k dispozici.

9. Shrnutí

Deklarovanou prioritou finské politiky zaměstnanosti je vytvářet pro OZP zaměstnání na otevřeném trhu práce. Trvalé zaměstnávání ve speciálních pracovních centrech je vždy druhou alternativou. Koncepte chráněné práce nebo chráněného zaměstnání se již od roku 2002 ve finské legislativě neobjevuje. Chráněná práce byla postupně přetransformována do oblasti sociálních služeb, resp. povinnosti místních samospráv organizovat pro OZP pracovní aktivity.

Charakteristickým rysem Finska je velký důraz na včasnou identifikaci zdravotních rizik a potřebu rehabilitace. Finsko disponuje uceleným a propracovaným systémem rehabilitačních opatření s vyšší mírou návratu OZP na trh práce v porovnání s jinými zeměmi OECD.

Na rehabilitaci Finsko vynakládá značnou část finančních prostředků (64 %) v porovnání s podporou běžného zaměstnávání OZP (22 %).

Ve Finsku neexistuje povinný podíl OZP (systém kvót). Povinnosti zaměstnavatelů vůči OZP leží v rovině spolufinancování invalidních důchodů zaměstnanců a v oblasti organizace a financování závodní lékařské péče.

Větší snaha motivovat zaměstnavatele k přijímání OZP na otevřeném trhu práce byla provedena reformou z roku 2006, kdy byla prodloužena doba poskytování mzdových příspěvků, a to na 2 roky u běžných firem a 3 roky pro sociální podniky.

Výsledky šetření však ukázaly, že míra setrvání OZP v zaměstnání byla poměrně nízká, neboť OZP po vypršení finanční pomoci nadále v takovém zaměstnání nezůstávaly. Program mzdových příspěvků však přinesl pozitivní výsledky ve smyslu posílení zaměstnanosti ve firmách, které příspěvky dostávaly. Studie také potvrdily, že nedocházelo k narušení konkurenceschopnosti nebo poklesu přijímání OZP v nesubvenovaných firmách.

Důležitým mezníkem v oblasti podpory zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce se stal finský projekt sociálního podniku, který byl legislativně zakotven v roce 2003 a který přinesl díky výhodnějším podmínkám státní podpory určité pozitivní výsledky.

V současné době se experimentálně ověřuje nový národní projekt - společný program Ministerstva zaměstnanosti a Ministerstva sociálních věcí pod názvem „Banka pracovních šancí“, který byl spuštěn v roce 2009 s ambiciózním cílem zaměstnat do roku 2015 až 5 tisíc lidí ze skupiny znevýhodněných osob, do které se řadí i lidé s částečnou pracovní schopností.

Podle názorů finských expertů je úspěšnost projektů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce podmíněna nezbytnou potřebou individuálně vedené a kontinuální pomoci, a to v rámci celého procesu přípravy, hledání, získávání a udržení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením.

Významnou devizou k posílení individuálně poskytované pomoci je ve Finsku dobře fungující systém pracovní rehabilitace společně s přijetím zákona o poskytování služeb pracovního asistenta.

Prameny

Business and Disability. Evropské případové studie. [online]. [cit.2011-09-10]
Dostupné z: <http://www.promotours.de/CZ.pdf>

Definition of Disability in Europe. A Comparative Analysis. European Commission, 2002
[online]. [cit.2011-05-15]
Dostupné z: <http://www.ozida.gov.tr/raporlar/uluslararasi/ab/ABdokumanlar/definitionofdisabilityineuropa.pdf>

DEFOURNY, Jacques and Marthe NYSSENS. Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments. Liege: EMES European Research Network, 2008. Working Papers, Series no 08/01. [online]. [cit.2011-07-12]
Dostupné z: <http://www.community-wealth.org/pdfs/articles-publications/outside-us/paper-defourny-nyssens.pdf>

FINSKO. Informace ze stránek Tyoelake s informacemi o důchodových nárocích. [online]. [cit.2011-09-11]. Dostupné z: <http://www.tyoelake.fi/Page.aspx?Section=39386>

FINSKO. Ministry of Employment and the Economy. [online]. [cit.2011-05-15]
Dostupné z: <http://www.mol.fi/mol/en/index.jsp>; <http://www.tem.fi/?l=en>

FINSKO. Suomen Fountain House. [online]. [cit.2011-05-15]
Dostupné z: http://www.fh-klubitalot.fi/in_english.html

FINSKO. VATES [online]. 2011 [cit.2011-11-25]
Dostupné z: <http://www.vates.fi/en>

FINSKO. Zákon o sociálních podnikcích (Act on Social Enterprises). [online]. [cit.2011-08-18]. Dostupné z: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2003/en20031351>

Guide to benefits, Kela, 2011. In: Expat-finland [online]. [cit.2011-10-22]
Dostupné z: http://www.expat-finland.com/pdf/guide_to_benefits.pdf

HYTTI Helka. Disability policies and employment: Finland compared with the other Nordic Countries. Helsinki: Kela, Research Department, 2008. ISBN 978-951-669-772-0 (pdf).ISSN 1455-0113
Dostupné také z: [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/050608123720PN/\\$File/Selosteita62.pdf?openElement](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/050608123720PN/$File/Selosteita62.pdf?openElement)

International Disability Rights Monitor 2007: Regional Report of Europe. Chicago: Center for International Rehabilitation, 2007. IDRM. [online]. [cit.2011-05-15]
Dostupné z: <http://www.idrmnet.org/content.cfm?id=5E5A75&m=3>
http://www.ideanet.org/cir/uploads/File/IDRM_Europe_2007.pdf

KAUTTO, Mikko and Jarna BACH-OTTMAN. Disability and employment– lessons from reforms. Helsinki: Finnish Centre for Pensions, Reports, 2010. ISBN 978-951-691-132-1
Dostupné také z: http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2139_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/raportit/disability_and_employment_lessons_from_reforms_7.pdf

KORKEAMÄKI, Ossi and Tomi KYRÄ. Institutional rules, labour demand and disability programme participation. (2009). [online]. [cit.2011-06-18]
Dostupné z: http://gcoe.ier.hit-u.ac.jp/CAED/papers/id035_Korkeamaki_Kyyra.pdf

Labour Markets Programmes and Welfare Benefit Systems. In: Employment for all [online]. [cit.2011-05-20]
Dostupné z: <http://www.employmentforall.eu/LABOr/KnowledgeCenter /ADMINarticles KnowledgeCentre/ProgrammesandWelfareBenefitSystems/tabid/4211/Default.aspx>

LINDBERG, Jukka. Social Employment in Finland: The role of workshops and social firms in the employment of disabled persons. In: VATES Foundation, Finland [online]. August 2011 [cit.2011-11-20]
Dostupné z: http://www.unitatiprotejate.ro/web/upload/doc_tup/2011/Social_Employment_Finland.pdf

O'BRIEN, James and Ian DEMPSEY. Comparative Analysis of Employment Services for People with Disabilities in Australia, Finland, and Sweden. In: *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 2004, č. 3-4, s. 126-135. [cit.2011-06-24]
Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-1130.2004.04027.x/abstract>

OECD (2008). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*, vol. 3. Paris: OECD, 2008. ISBN 978-92-64-04968-0
Dostupné také z: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-vol-3_9789264049826-en

OECD (2010). *Sickness, Disability and Work. Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*. Paris: OECD Publishing, 2010. ISBN 978-92-64-08884-9
Dostupné také z: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en

PÄTTINIEMI, Pekka. Work Integration Social Enterprises in Finland. Institute for Rural research and Training, Co-operative Studies, University of Helsinki, Finland. In: EMES Working Papers, no 04/07 [online]. [cit.2011-11-20]
Dostupné z: http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/PERSE/PERSE_WP_04-07_FIN.pdf

Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU - good practices and financing schemes - Contract VC/2007/0315. Final Report. Austrian Institute for SME Research, Vienna 2008. In: Peritus [online]. [cit.2011-10-25]
Dostupné z: http://www.peritus.sk/index_soubory/Page397.htm

The OECD Thematic Review on Reforming Sickness and Disability Policies to Improve Work Incentives. Country note-Finland (2008). [online]. [cit.2011-06-18]
Dostupné z: <http://www.oecd.org/dataoecd/35/9/41429840.pdf>

THORNTON, Patricia and Neil LUNT. *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review*. York: Social Policy Research Unit University of York. Gladned Collection, 1997. ISBN 1 871713 27 7

Prameny

Dostupné také z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_108137.pdf

Přílohy

Příklady dobré praxe

Případová studie dobré praxe ve Finsku (kazuistika)

PPCT Finland Oy je společnost nabízející informační a telekomunikační technologie a služby call centra. Byla založena v roce 1994 a sídlí ve finském Tampere. Statut sociálního podniku firma získala v roce 2005.

V roce 2008 zaměstnávala 25 zaměstnanců, z nichž bylo 8 pracovníků se zdravotním postižením nebo dlouhodobě nezaměstnaní. Pracovní start všech zaměstnanců se zdravotním postižením probíhal v rámci rehabilitačního programu s perspektivou vytvoření stálého zaměstnání.

Firma v té době také zaměstnávala muže ve věku 40 let s diagnózou roztroušené sklerózy, u něhož se vyskytly různé tělesné a kognitivní zdravotní potíže. Před propuknutím nemoci muž přednášel na vysoké škole, kde mu nebyla jeho dosavadní pracovní smlouva na dobu určitou prodloužena. Předtím než si našel práci v sociálním podniku, strávil asi 10 let na invalidním důchodu mimo trh práce. Práci v daném sociálním podniku získal díky projektu pod názvem „Naskočít do pracovního života“

(Sisäänheitto työelämään). Jedná se o národní projekt Finské asociace pro neuro-muskulární onemocnění. Je určen k podpoře zaměstnávání osob s postižením a chronickými chorobami na otevřeném trhu práce. Záslušnost takového projektu je veliká, neboť služby zaměstnanosti jsou pro takové osoby velmi sporadické. Úřady práce často nepovažují tyto osoby za nezaměstnané, protože mají pravidelný příjem z invalidního důchodu.

Dotyčný postižený pracovník prováděl po dobu prvních 3 měsíců tzv. rehabilitační práci. Poté s ním byla uzavřena pracovní smlouva. Problémem bylo stanovit normální pracovní dobu, tj. 7,5 hod., protože pracovník nebyl schopen tak dlouho bez přestávky pracovat. Tyto skutečnosti musely být zohledněny v pracovní smlouvě. Pro pracovníka s postižením byl vyvinut speciální počítačový program, který mu umožnil zadanou práci vykonávat. V kanceláři byla také umístěna matrace, aby si mohl pracovník v případě potřeby odpočinout. Na pracovišti byl každý den přítomen tzv. co-worker, který muži pomáhal pracovní činnosti dobře zvládat.

Obvyklou praxí je uzavírat první pracovní smlouvu s OZP na dobu 6 měsíců. Po tuto dobu si může postižený pracovník ujasnit, zda je pro něho práce vyhovující a zda je možné sladit ji s každodenním životem. V případě uzavření smlouvy na dobu neurčitou se často stává, že pracovník odejde na nemocenskou, pokud zjistí, že práci nezvládá. Tato alternativa není výhodná ani pro pracovníka ani pro zaměstnavatele. Hlavním cílem je vždy vytvořit pro OZP stálé zaměstnání.

Firma od úřadu práce obdržela finanční podporu na úpravu pracovních podmínek, která u pracovníků s těžším zdravotním postižením činí 3 500 eur. Dále byl poskytnut příspěvek ve výši 350 eur měsíčně jako kompenzace pracovní doby spolupracovníka, který se o pracovníka s postižením trvale staral. Potřeba vedení OZP byla kvalifikována jako trvalá a příspěvek byl vyplácen přímo zaměstnavateli. Kromě toho byly zaměstnavateli vypláceny mzdové příspěvky, které pokrývaly 50 % nákladů spojených se zaměstnáním OZP.

Zkušenosti firmy se zaměstnáváním OZP byly pozitivní. Zvládání pracovních povinností se u pracovníka se zdravotním postižením v průběhu zaměstnání zlepšovalo a firma byla s výsledky jeho práce velmi spokojena. Práce a zapojení do pracovního kolektivu také přispěly ke zlepšení zdravotního stavu a zvýšení pocitu sebevědomí zdravotně postižené osoby.

Výkladový slovník

Asistence osobní

Osobní asistence je sociální služba, na kterou mají ve Finsku ze zákona nárok osoby s těžkým zdravotním postižením v rámci každodenních aktivit, a to jak v domácím prostředí, tak i mimo domov, tzn. také při studiu nebo na pracovišti.

Osobní asistence je kvalifikována jako bezplatná sociální služba poskytovaná místními úřady (*zákon o službách a asistenci 2010*).

Asistence pracovní

Asistence prováděná odborně vyškolenou osobou (pracovním asistentem) a poskytovaná OZP v rámci jeho přípravy, hledání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Finsko od r. 2003 disponuje speciální legislativou upravující poskytování služeb pracovního asistenta (job coach). Dekret o dávkách poskytovaných veřejnou službou zaměstnanosti (1346/2002) umožňuje úřadům práce nakupovat pro své klienty služby pracovního asistenta od profesionálních firem. Maximální doba této služby je stanovena na 60 dnů, ale může být prodloužena v závislosti na délce pracovního tréninku.

Asistence via co-worker

Asistence poskytovaná OZP spolupracovníkem na pracovišti. Finští zaměstnavatelé mohou požádat o příspěvek na tento druh asistence.

Clubhouse (memberhouse)

Klubový dům je specifickým modelem podporovaného (přechodného) zaměstnání pro osoby s psychickými/psychiatrickými problémy. V praxi je realizován jako psychosociální (ale i pracovní) rehabilitace poskytovaná místními samosprávami v rámci zákona o sociální péči. Ve Finsku funguje sdružení 20 klubových domů pod názvem Suomen Fountain House.

Chráněná práce

Pracovní činnost na vhodně zvoleném nebo upraveném výrobním programu, vykonávaná zpravidla zaměstnancem s těžším zdravotním postižením za zcela mimořádných pracovních podmínek, upravených podle jeho fyzických a psychických schopností.

Chráněná pracovní místa jsou ve Finsku organizována převážně na úrovni místních samospráv.

Koncepce chráněné práce nebo chráněného zaměstnání není ve finské pracovní legislativě po roce 2002 upravena. Institut chráněné práce byl postupně přetransformován do oblasti sociálních služeb, resp. povinnosti místních samospráv organizovat pro OZP pracovní aktivity.

Podporované zaměstnávání

Institut podporovaného zaměstnávání není ve finské legislativě upraven.

Pod pojmem „podporované zaměstnávání“ jsou ve Finsku zahrnuty následující aktivity:

- služba poskytovaná prostřednictvím pracovního asistenta (job coach) ve smyslu osobní podpory pracovníka při hledání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce. Doba poskytování: 60 dnů (v případě potřeby může být prodloužena),
- pracovní umístění nebo pracovní aktivita na více méně chráněném pracovišti, a to buď jako aktivní opatření trhu práce nebo jako sociální nebo pracovní rehabilitační služba (služba poskytovaná Úřadem sociálního pojištění je limitována 1 rokem),
- osobní podpora v podmínkách běžného pracoviště, ale nikoli ve smyslu placeného zaměstnání ale jako sociální služba pro OZP (zpravidla práce na městských úřadech, většinou zaměřená na osoby s mentálním postižením)

Povinný podíl (kvóta) zaměstnanosti OZP

Finsko nemá žádné kvóty.

Pracovní asistent

Odborně vyškolená osoba pro individuální podporu pracovníka při hledání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce. Hlavním úkolem asistenta je doprovázet OZP do zaměstnání i přímo na pracovišti a současně fungovat jako poradce zaměstnavatele při řešení problémů souvisejících se zaměstnáváním OZP.

Finsko od r. 2003 disponuje speciální legislativou upravující poskytování služeb pracovního asistenta (job coach). Dekret o dávkách poskytovaných veřejnou službou zaměstnanosti (1346/2002) umožňuje úřadům práce nakupovat pro své klienty služby pracovního asistenta od profesionálních firem. Maximální doba této služby je stanovena na 60 dnů, ale může být prodloužena v závislosti na délce pracovního tréninku.

Pracovní banka

Sociální podnik zaměstnávající OZP, které pak pronajímá jiným zaměstnavatelům. Pokud není práce v jiném podniku k dispozici, pracovníkovi je nabídnuta práce v samotné pracovní bance nebo účast v tréninkových programech.

Pracovní rehabilitace

Soubor opatření s cílem získání, udržení nebo návratu OZP do pracovního života.

Služby pracovní rehabilitace jsou pro OZP zřizovány na základě zákona o veřejné službě zaměstnanosti (2003). Úřady práce poskytují pracovní rehabilitaci nezaměstnaným uchazečům o práci, kteří mají zdravotní postižení.

Pro osoby, které pracují nebo mají nárok na invalidní důchod z důchodového systému odvozeného od výdělků, je pracovní rehabilitace zřizována poskytovatelem těchto důchodových nároků.

Lidé zapojení do rehabilitace mají nárok na rehabilitační příspěvky (dávky) podle zákona o příspěvcích na rehabilitaci č. 611/1991.

Účast v rehabilitaci je dobrovolná. Stanovení potřeby rehabilitace je však podle zákona jednou z podmínek pro přiznání invalidního důchodu.

Rehabilitační příspěvek (dávka)

Finanční podpora osobám zapojeným do rehabilitačních opatření (zákon o příspěvcích na rehabilitaci č. 611/1991). Příspěvky jsou poskytovány důchodovým systémem odvozeným od výdělků nebo Úřadem sociálního pojištění (Kela).

Sociální podnik

Status sociálního podniku (sosiaalinen yritys) je legislativně vymezen v zákoně o sociálním podniku (1351/2003).

Sociální podnik funguje jako tržně orientovaná firma, která zaměstnává nejméně 30 % OZP nebo 30 % OZP a dlouhodobě nezaměstnaných, přičemž každý podnik zapsaný do registru sociálních podniků, vedeném na Ministerstvu zaměstnanosti a ekonomiky, musí zaměstnávat alespoň jednu osobu s postižením.

Systém „experience-rating“

Metoda používaná při stanovení výše příspěvků, které zaměstnavatelé povinně platí na invalidní důchody zaměstnanců.

Zdravotní postižení (invalidita)

Všeobecná definice invalidity ve Finsku neexistuje. Invalidita je definována různými způsoby v různých zákonech, které se týkají invalidních dávek a služeb pro postižené osoby. Podmínky nároku na dávky a služby závisí na tom, jakým způsobem k invaliditě došlo, na situaci jedince na trhu práce a na stupni invalidity. Lékařská diagnóza není rozhodujícím faktorem pro stanovení invalidity.

Stupně invalidity:

- 1/ částečná - při poklesu pracovní schopnosti mezi 40-59 %
- 2/ plná - při poklesu schopnosti vykonávat soustavnou výdělečnou činnost nejméně o 60 %

Španělsko

1. Legislativní rámec

1.1 Antidiskriminační legislativa

Španělská ústava (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.

antidiskriminační zákon (Ley 51/2003 LIONDAU) - rovnost příležitostí, antidiskriminační opatření, univerzální dostupnost. Vychází z ustanovení zakotvených ve Španělské ústavě z r. 1978

zákon o rovných příležitostech (49/2007) - systém přestupků a pokut za nedodržení rovných příležitostí a diskriminaci vůči postiženým osobám. Pokuty v rozmezí 301-100 000 eur

Královský dekret o zákazu diskriminace ve státních službách (366/2007)

1.2 Pracovněprávní legislativa

LISMI (zákon o sociální integraci osob s postižením) - Ley 13/1982

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.

Královský Dekret 1451/83 - upravuje podmínky pro tzv. selektivní zaměstnávání

Královský Dekret 1368/1985 - upravuje pracovní vztahy ve Speciálních centrech zaměstnání

Královský Dekret 364/2005 zavádí alternativní opatření pro zaměstnavatele

Královský Dekret 290/2004 - pracovní enklávy

Dekret 870/2007) - o podporovaném zaměstnávání

Zákon o integračních společnostech (Ley 44/2007) - aktivační opatření vztahená 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.

1.3 Důležitá politická opatření

Akční plán pro ženy se zdravotním postižením - schválený v roce 2006, zavádí specifická opatření k zamezení tzv. dvojí diskriminace

Akční plán 2009-2010 - protikrizová opatření zaměřená na snížení dopadu hospodářské krize na zaměstnanost OZP a roli speciálních center zaměstnání

1. Legislativní rámec

Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012

(Globální akční strategie pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením 2008-2012)

2. Nejdůležitější orgány a instituce

2.1 Státní administrativa

Ministerstvo zdravotnictví, sociálních věcí a rovnosti

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (MSPSI)

<http://www.msc.es/en/home.htm>

Ministerstvo zaměstnanosti a sociálního zabezpečení

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

<http://www.meyss.es/>

INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social)

Národní institut sociálního zabezpečení

http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm

IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales). Institut pro sociální služby zaměřené na seniory, kteří se nacházejí v závislém postavení.

http://www.imserso.es/imserso_01/index.htm

2.2 Důležité organizace

CERMI (Comité Español de Representantes de Minusvalidos) - organizace ustavená v roce 1993 hájící práva a zájmy zdravotně postižených osob ve Španělsku.

<http://www.cermi.es/es-ES/Paginas/Portada.aspx>

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)

<http://www.fundaciononce.es/ES/Paginas/Portada.aspx>

FEAPS - Španělská konfederace organizací na pomoc osobám s mentálním postižením

<http://www.feaps.org/>

2. Nejdůležitější orgány a instituce

CEAPAT(Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas) -
Národní centrum pro osobní autonomii a technické pomůcky

http://www.ceapat.es/ceapat_01/index.htm

3. Posudková činnost

3.1 Monitorování pracovní absence z důvodu nemoci

Španělsko je dobrým příkladem monitorování absence z důvodu nemoci za účelem sledování počátečních fází zdravotního problému a vyloučení rozvoje vážnější nemoci, která vede k žádosti o invalidní dávku. V zájmu lepší kontroly a monitorování pracovní absence byl v roce 2004 v rámci Národního institutu sociálního zabezpečení (INSS) vytvořen speciální monitorovací nástroj pod názvem ATRIUM.

Navíc byla v r. 2005 zavedena všeobecná kontrola absencí v případě, že doba pracovní neschopnosti překročí 6 měsíců. Z důvodu efektivního snížení míry pracovní neschopnosti INSS spolupracuje ve zvýšené míře s autonomními místními úřady, velkými zaměstnavateli, nemocnicemi a jinými subjekty, a to na základě bilaterálních dohod.

Úřad zodpovědný za kontrolu pracovních neschopností vede databázi s údaji o historii pracovní neschopnosti celého personálu zaměstnavatele. Databáze je automaticky doplňována zasíláním povinných reportů o každém případě onemocnění jak ze strany zaměstnavatele, tak i praktického lékaře. Problém celého projektu ale spočívá v citlivosti osobních údajů.

Významnou roli také hraje koordinovaná spolupráce mezi specialisty pracovního lékařství, služeb zaměstnanosti, závodních lékařů, zaměstnavatelů i samotných zaměstnanců.

3.2 Posuzování a stanovování invalidity

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.

Podmínky nároku na invalidní důchody jsou posuzovány týmem expertů a stanovovány tzv. administrátory dávek (administradores). Tento tým posuzuje pracovní schopnost jedince na základě dostupných lékařských výstupů a speciálního lékařského hodnocení jednoho ze 400 lékařů tohoto institutu.

Ve Španělsku byla také zaznamenána zvýšená snaha lépe identifikovat zbytkovou (reziduální) pracovní kapacitu OZP (remaining work capacity) a důsledněji kontrolovat poskytování invalidních dávek.

Při posuzování zdravotního stavu Španělsko používá vlastní nomenklaturu a vychází z mezinárodní klasifikace CIF (Classification Internationale du Fonctionnement humain et du handicap), zakotvenou v zákoně z roku 2003 (Real Decreto 1169/2003).

Potřeby OZP jsou hodnoceny na základě funkčního postižení a také schopnosti sociálního uplatnění.

3.3 Stupně invalidity

- 1/ částečná (incapacidad permanente parcial) - trvalá částečná neschopnost vykonávat běžné zaměstnání. Pracovní schopnost je snížena minimálně o 33 %
- 2/ celková (incapacidad permanente total) - neschopnost vykonávat práci ve svém běžném zaměstnání, ale schopnost vykonávat práci jiného charakteru
- 3/ absolutní (incapacidad permanente absoluta) - trvalá celková ztráta pracovní schopnosti vykonávat jakoukoli práci
- 4/ těžký stupeň invalidity (gran invalidez) - osoba vyžadující trvalou asistenci při základních činnostech každodenního života (jídlo, oblékání)

4. Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace není ve Španělsku tak rozsáhlá v porovnání s jinými zeměmi. Je provozována veřejnými službami zaměstnanosti. Tyto služby jsou financovány ze systému pojištění v nezaměstnanosti, regionálních fondů a ESF.

Pracovní rehabilitace tvoří integrální součást komplexního rehabilitačního procesu a v součinnosti s rehabilitací léčebnou a sociální účinně přispívá k pracovní i společenské integraci OZP. Jako v každém interdisciplinárním oboru působí i zde řada odborníků z různých oblastí (lékařství, sociální práce, fyzioterapie, psychologie). Tito odborníci spolupracují s profesionály z oboru pracovní rehabilitace a ve shodě s nimi usilují o to, aby se zdravotně postižení klienti mohli v co nejkratší době vrátit do aktivního a produktivního života.

Rehabilitační služby jsou obvykle poskytovány ve specializovaných rehabilitačních centrech, a to buď ambulantně, nebo jsou klienti se zdravotním postižením hospitalizováni. K pracovní rehabilitaci je možné přistoupit po odeznění akutní fáze nemoci/úrazu.

Zdravotně postižení klienti nesmí být mladší 16 let a v době nástupu na pracovní rehabilitaci nesmí trpět žádným infekčním onemocněním.

Právo na pracovní rehabilitaci mají jak osoby s vrozeným zdravotním postižením, tak i osoby s postižením získaným, a to v důsledku vážného onemocnění nebo úrazu a také v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Zaměření pracovní rehabilitace: fyzické, duševní a smyslové postižení, mentální retardace, neurologické nemoci, stavy po chirurgickém zákroku (pooperační stavy) a jiné.

Formy pracovní rehabilitace jsou různorodé, ve většině případů bývá pro každého zdravotně postiženého pracovníka sestavován individuální rehabilitační plán.

Proces pracovní rehabilitace je časově omezený s jasně stanoveným cílem. Po absolvování pracovní rehabilitace je nabízeno i pracovní poradenství.

Fungování programu pracovní rehabilitace v praxi - na příkladu Rehabilitačních center pro osoby s fyzickým postižením - CRMF (Centros de Recuperación de Personas con Discapacidad Física)

Státní rehabilitační centra poskytují souhrnné rehabilitační služby osobám s fyzickým nebo smyslovým postižením v produktivním věku, a to buď v internovaném režimu nebo ambulantně.

Šest rehabilitačních center CRMF umístěných v různých částech Španělska řídí institut IMSERSO. Centra mají k dispozici celkem 613 míst, z toho 456 v internovaném režimu s plnou penzí a úplným zaopatřením a 157 s polopenzí nebo v ambulantním režimu.

Pro každého klienta je vypracován individuální rehabilitační program, který se soustředí zejména na tyto oblasti:

- kurzy zaměřené na zvyšování kvalifikace OZP
- rekvalifikační kurzy se zaměřením na přeškolení, rekvalifikaci a následnou pracovní adaptaci OZP

4. Pracovní rehabilitace

- kurzy zaměřené na nivelizaci kulturní, společenské i profesní úrovně
- poskytování technické pomoci soustředěné na podporu a pomoc OZP
- příprava OZP na nové povolání
- podpora sociální a pracovní integrace klientů
- léčebná a psychosociální rehabilitace

Podmínky pro přijetí do programu pracovní rehabilitace:

- potvrzený stupeň zdravotního postižení
- uchazeč nesmí trpět žádným infekčním onemocněním
- uchazeč musí být samostatný
- uchazeč nesmí trpět vážnými psychickými poruchami, které by narušovaly chod centra
- uchazeč musí mít španělskou národnost a být starší 16 let (výjimečně mohou být do programu zapojeni uchazeči s fyzickým nebo smyslovým postižením už od 14 let věku, pokud to vyžaduje jejich životní situace a individuální potřeby, např. v oblasti vzdělávání)

5. Odborné vzdělávání a příprava

Podniky mají možnost věnovat se aktivitám, zaměřeným na profesní přípravu a na obnovení pracovní schopnosti OZP, a to na základě uzavírání zvláštních smluv.

- Pracovní smlouva o vykonávání praxe

Tento typ pracovní smlouvy může zaměstnavatel uzavírat se zdravotně postiženými, kteří ukončili střední odborné nebo vyšší vzdělání a obdrželi příslušné osvědčení. Lhůta platnosti této smlouvy se pro zdravotně postižené prodlužuje ze 4 na 6 let.

- Smlouva se zaměřením na profesní přípravu

Pokud se tento typ smlouvy uzavírá s nezaměstnanými pracovníky se zdravotním postižením, není nutné zachovávat věkový limit - tj. povolený věk maximálně do 21 let.

V případě, že se uzavře smlouva o profesní přípravě s osobou s psychickým postižením, je možné teoretickou přípravu (na základě předchozího odborného posudku) nahradit úplně nebo částečně specializovanou rehabilitací s pracovním, ale i sociálním a osobnostním zaměřením, a to v některém psychosociálním centru nebo v některém centru pro sociálně-pracovní rehabilitaci (centro de rehabilitacion socio laboral).

Finanční pobídky:

- bonifikace zaměstnavatelských příspěvků na sociální zabezpečení - sleva ve výši 50 % po celou dobu platnosti smlouvy. (zákon 43/2006),
- subvence ve výši 901,52 eur na adaptaci pracoviště s cílem odstranění bariér (Královský dekret 1451/1983).

V případě, že se pracovní smlouva o vykonávání praxe nebo smlouva zaměřená na profesní přípravu (obě jsou časově omezené) změní na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, podnik má právo na následující zvýhodnění:

- bonifikace v oblasti příspěvků na sociální zabezpečení (zákon 43/2006)
- subvence v souladu s Královským dekretem 1451/1983

6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce

6.1 Povinnosti zaměstnavatelů

6.1.1 Systém kvót (cuota de reserva)

Zákon pro sociální začlenění osob s postižením (Ley 13/1982 LISMI) 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 %).

Ve veřejném/státním sektoru byla vládním nařízením z r. 1988 kvóta zvýšena na 3 %.

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.

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.

6.1.2 Náhradní plnění (Alternativní opatření)

Královský dekret 364/2005 upravuje udělení výjimky ze zákonné povinnosti povinného podílu.

Důvody pro udělení výjimky: veřejné služby zaměstnanosti nemohou přihlížet k požadavkům uvedeným v nabídce podniku, není k dispozici žádný uchazeč o zaměstnání s postižením, který by odpovídal požadovanému profesnímu profilu, OZP nemá zájem o druh práce, jaký podnik v nabídce uvádí.

Pokud podnik odůvodní, že z výrobních, organizačních, technických nebo hospodářských atd. důvodů je obtížné zaměstnat OZP a nelze naplnit povinnou kvótu, lze uplatnit náhradní opatření:

a) Uzavření občanskoprávní nebo obchodní smlouvy:

- se speciálním centrem zaměstnanosti
- se samostatně výdělečným pracovníkem se zdravotním postižením

Smlouvy se týkají dodávání surovin, eventuálně strojního zařízení, nebo spolupráce v oblasti služeb.

b) Patronát nebo sponzorství (v peněžité podobě)

- ve prospěch nějaké asociace, která se věnuje rozvoji aktivit, zaměřených na pracovní zapojování zdravotně postižených nebo vytváření pracovních míst pro OZP
- v některých případech je možné financovat projekty zaměřené na rozvoj paralympijského sportu, eventuálně podporovat pozdější pracovní zařazování zdravotně postižených sportovců.

c) Vytvoření pracovní enklávy podporující zaměstnávání OZP.

Sankce za porušení povinnosti povinného podílu: od 300 do 3 milionů eur.

6.1.3 Další povinnosti ve vztahu k OZP

Zaměstnavatel musí držet pracovní místo pro OZP po dobu až 2 let, pokud je osoba zapojená do rehabilitačního programu, který je vyhodnocen jako úspěšný. Navíc dřívější zaměstnanci, kteří pobírali invalidní důchod a uzdraví se, mají přednost při obsazování volného místa nebo jim musí být nabídnuto podobné pracovní místo s možností snížené mzdy až o 25 %, pokud se vrací do práce po pobírání částečného důchodu.

6.2 Podpora zaměstnávání

Finanční stimuly pro zaměstnavatele:

- subvence za uzavření pracovní smlouvy s OZP,
- subvence nebo půjčky na adaptaci pracoviště,
- bonifikace na sociální zabezpečení (snížení příspěvku na sociální zabezpečení, který je podnik povinen platit),
- osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení za uzavření pracovní smlouvy s OZP,
- fiskální slevy - daňové úlevy za uzavření pracovní smlouvy s OZP.

Finanční stimuly se liší podle typu uzavřené smlouvy (viz níže).

Podmínky nároku:

- stupeň postižení OZP minimálně 33 %,
- podnik si musí OZP vyžádat prostřednictvím Veřejných služeb zaměstnanosti,
- veřejné služby zaměstnanosti si vyžádají od příslušného orgánu odborný posudek o způsobilosti OZP vykonávat nabízenou práci a v případě potřeby o možnosti adaptace pracoviště.

Sankce za zneužívání subvencí a jiných forem podpory: od 3 005 eur do 90 151 eur

Snížení výdajů na sociální pojištění

Podle zákona č. 42/94 získávají podniky zaměstnávající OZP na dobu neurčitou 75% snížení výdajů na sociální pojištění po dobu 3 let. Snížení může dosáhnout 100 % v případě prvního zaměstnání, pokud nový pracovník nenastupuje na místo, které bylo ponechané prázdné. Stejným způsobem podniky získávají snížení výdajů na sociální pojištění o 70 %, pokud je pracovník mladší 45 let, a o 90 % pokud je starší 45 let. V případě smlouvy o výkonu stáže na plný úvazek nebo o smlouvy o vyučení se výdaje na sociální pojištění snižují o 50 %.

Finanční stimuly pro zaměstnavatele podle typu uzavřené smlouvy

a) Běžná pracovní smlouva na dobu neurčitou

Pracovník se zdravotním postižením musí být registrován ve veřejných službách zaměstnanosti jako uchazeč o zaměstnání. V předcházejících 2 letech nesmí být vázán pracovní smlouvou na dobu neurčitou v jiném podniku.

Subvence ve výši 3 907 eur za každou pracovní smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou a na plný pracovní úvazek

Bonifikace zaměstnavatelských příspěvků na sociální zabezpečení (týká se i pracovních úrazů a chorob z povolání) po celou dobu platnosti smlouvy v následujícím rozsahu:

- 1/ roční bonifikace 4 500 eur - pracovníci se základním stupněm postižení
- 2/ roční bonifikace 5 100 eur - osoby s ochrnutím mozku, mentálně postižení, stupeň postižení minimálně 33 %.

Uvedené bonifikace se zvyšují o 1 200 eur ročně v případě, že pracovník v době uzavření pracovní smlouvy dosáhl věku 45 a více let, a o 850 eur ročně u zdravotně postižené ženy.

Pokud se pracovní smlouva uzavírá na částečný úvazek, výše bonifikací se úměrně snižují.

Subvence na adaptaci pracoviště: 901,52 eur

Slevy v daňové oblasti - v souladu s platnou legislativou o daních (Královský dekret č. 4/2004), a to ve výši 6 000 eur na každou osobu a rok, kdy se v průměru zvýšil vykázaný počet OZP, s nimiž byla uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou.

Podniky, které využívají zvýhodnění, mají povinnost ponechat OZP v zaměstnání po dobu minimálně tří let. V případě oprávněného propuštění OZP musí být tento pracovník nahrazen jiným pracovníkem s postižením.

Běžné pracovní smlouvy na dobu neurčitou mohou být využity pro snížení odškodnění za propuštění ze zaměstnání (v souladu se zákonem č. 12/2001), které činí 33 dní z ročního platu, až do výše 24 měsíčních platů jako maximum.

b) Pracovní smlouva na podporu zaměstnání na dobu určitou

OZP musí být registrována na úřadu práce a nesmí být v žádném příbuzeneckém vztahu se zaměstnavatelem.

Pracovní smlouva se uzavírá na dobu minimálně 12 měsíců a maximálně 3 let s možností prodloužení po uplynutí nejméně 12 měsíců.

Bonifikace příspěvků zaměstnavatelů na sociální pojištění:

- pracovníci se základním stupněm postižení
 - měsíční bonifikace: 291,66 eur
 - roční bonifikace: 3 500 eur
- pracovníci s ochrnutím mozku, psychicky postižení, mentálně retardovaní, se stupněm postižení minimálně 33 %
- pracovníci s fyzickým nebo smyslovým postižením se stupněm postižení minimálně 65 %
 - měsíční bonifikace: 341,66 eur
 - roční bonifikace: 4 100 eur

Uvedené bonifikace se zvyšují o 50 eur měsíčně (600 eur ročně) v případě, že se jedná o pracovníka, který v době uzavření pracovní smlouvy dosáhl věku 45 a více let a v případě, že se jedná o postiženou ženu.

Jestliže se pracovní smlouva na podporu zaměstnání na dobu určitou uzavře na částečný úvazek, výše bonifikací se úměrně sníží.

Po ukončení pracovní smlouvy má pracovník nárok na kompenzaci ve výši 12 dnů ze mzdy za rok výkonu pracovní činnosti.

V případě, že se pracovní smlouva na dobu určitou změní na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, podnik má právo na příslušné subvence a zvýhodnění, které byly stanoveny Královským dekretem 1451/1983 a Královským dekretem 170/2005.

c) Smlouvy zaměřené na profesní přípravu

Podniky mají možnost věnovat se aktivitám, zaměřeným na profesní přípravu a na obnovení pracovní schopnosti OZP, a to na základě uzavírání zvláštních smluv.

- Pracovní smlouva o vykonávání praxe

Tento typ pracovní smlouvy může zaměstnavatel uzavírat se zdravotně postiženými, kteří ukončili střední odborné nebo vyšší vzdělání a obdrželi příslušné osvědčení.

Lhůta platnosti této smlouvy se pro zdravotně postižené prodlužuje ze 4 na 6 let.

- Smlouva se zaměřením na profesní přípravu

Pokud se tento typ smlouvy uzavírá s nezaměstnanými pracovníky se zdravotním postižením, není nutné zachovávat věkový limit - tj. povolený věk maximálně do 21 let.

V případě, že se uzavře smlouva o profesní přípravě s osobou s psychickým postižením, je možné teoretickou přípravu (na základě předchozího odborného posudku) nahradit úplně nebo částečně specializovanou rehabilitací s pracovním, ale i sociálním a osobnostním zaměřením, a to v některém psychosociálním centru nebo v některém centru pro sociálně-pracovní rehabilitaci (centro de rehabilitacion socio laboral).

Finanční pobídky:

- bonifikace zaměstnavatelských příspěvků na sociální zabezpečení – sleva ve výši 50 % po celou dobu platnosti smlouvy. (zákon 43/2006),
- subvence ve výši 901,52 eur na adaptaci pracoviště s cílem odstranění bariér (Královský dekret 1451/1983).

V případě, že se pracovní smlouva o vykonávání praxe nebo smlouva zaměřená na profesní přípravu (obě jsou časově omezené) změní na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, podnik má právo na následující zvýhodnění:

- bonifikace v oblasti příspěvků na sociální zabezpečení (zákon 43/2006),
- subvence v souladu s Královským dekretem 1451/1983

d) Dočasná (přechodná) pracovní smlouva

Pokud podnik uzavře tuto smlouvu s nezaměstnaným zdravotně postiženým pracovníkem, který má na přechodnou dobu nahradit jiného zdravotně postiženého pracovníka, nacházejícího se v dočasné pracovní neschopnosti - má po celou dobu zákonný nárok na zvýhodnění v oblasti sociálního zabezpečení (mj. 100% bonifikace příspěvků na SZ)

6.3 Zaměstnávání ve veřejném sektoru

Španělská ústava klade velký důraz na zabezpečování práv zdravotně postižených včetně rovného přístupu k místům a funkcím ve veřejném sektoru v souladu s principy zásluhovosti a způsobilosti.

6.3.1 Systém kvót

Zákon pro sociální začlenění osob s postižením (Ley 13/1982 LISMI) 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 %).

Vládním nařízením z r. 1988 byla kvóta ve veřejném/státním sektoru zvýšena na 3 %.

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. Tímto způsobem se má postupně docílit dvouprocentního celkového podílu zaměstnanosti OZP ve veřejné/státní správě.

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.

6.3.2 Posuzování OZP s ohledem na zapojování do zaměstnání ve veřejném/státním sektoru

Za zdravotně postižené osoby se považují:

- osoby se stupněm postižení minimálně 33 %
- osoby se stupněm postižení minimálně 33 %, které spadají do některé z následujících skupin:
 - a) důchodci, kterým byl přiznán důchod na základě celkové pracovní neschopnosti trvalého charakteru (incapacidad permanente total), absolutní pracovní neschopnosti trvalého charakteru (incapacidad permanente absoluta) nebo na základě přiznání invalidity vysokého stupně (gran invalidez),
 - b) důchodci, kterým byl přiznán starobní důchod nebo důchod za výsluhu na základě trvalé neschopnosti nebo nezpůsobilosti k práci.

6.3.3 Opatření k zajištění práva na rovnost příležitostí v přístupu k zaměstnání

a) *Rezervování pracovních míst pro OZP v nabídkách práce ve veřejném/státním sektoru*

V nabídkách pracovních míst má být počítáno minimálně s pětiprocentní kvótou pro rezervování volných pracovních míst pro OZP. Uchazeči o zaměstnání však musí úspěšně projít výběrovým řízením, musí prokázat své zdravotní postižení a také způsobilost pro zvládnutí pracovních úkolů (Ley 7/2007).

Výběr rezervovaných pracovních míst má být prováděn v součinnosti s konkurzním řízením (Řád APU 3416/2007 stanovuje zásady, jimiž se řídí výběrová řízení pro přijímání zaměstnanců do služeb státní správy).

Zdravotně postižený uchazeč má vždy možnost zvolit jednu ze dvou alternativ: buď volné/nevázané pořadí (turno libre), nebo pořadí rezervovaných pracovních míst (turno de reserva).

Ministerstvo veřejné správy provádí rozdělení rezervovaných pracovních míst takovým způsobem, aby bylo ve větší míře upřednostněno rezervování volných míst v těch útvarech, kde zaměstnanci běžně vykonávají činnosti, které jsou slučitelné se zdravotním postižením s tím, že by je mohly vykonávat i zdravotně postižené osoby.

b) *Přizpůsobování pravidel výběrového řízení*

Každá veřejná/státní instituce přijímá svá vlastní jasně formulovaná opatření určující pravidla vhodné úpravy výběrových řízení, kterých se OZP účastní. Účelem je pomoci OZP překonat případné překážky, které by se mohly vyskytnout v průběhu výběrového řízení. Jedná se o přizpůsobení lhůt nebo povolení delšího časového limitu pro složení zkoušky v rámci výběrového řízení. Uchazeč musí předložit odborný lékařský posudek.

c) *Přidělování pracovních míst: změna pravidel pro výběr pracovních míst*

V každém případě je nutné zabránit situaci, kdy zdravotně postižený uchazeč o zaměstnání, který úspěšně prošel výběrovým řízením, nakonec přidělené pracovní místo neobsadí, protože je z hlediska jeho postižení nevyhovující. Uchazeči proto mohou požádat konkurzní orgán o změnu pravidel a priorit při výběru pracovních míst v rámci konkurzu. Důvody pro změnu musí být náležitě doloženy.

d) *Účelná úprava pracoviště*

V žádostech o přidělení pracovního místa mohou OZP žádat o úpravu pracovního místa. K žádosti musí být přiložen odborný posudek. Ministerstvo nebo orgány, pod něž dané pracovní místo (pracoviště) spadá, jsou pověřeny posouzením, odsouhlasením a financováním úprav, nutných pro možné zařazení OZP do zaměstnání.

e) *Přednost při zařazování do vzdělávacích kurzů, zaměřených na profesní přípravu zaměstnanců veřejné správy*

f) *Osvobození od placení poplatků v souvislosti s výběrovým řízením*

6.4 Podpora samostatné výdělečné činnosti

Program na podporu autonomního zaměstnání (empleo autónomo) se týká financování podnikatelských projektů nezaměstnaných OZP zaregistrovaných jako uchazeči o práci ve veřejných službách zaměstnanosti, kteří se chtějí osamostatnit a přitom počítají s účastí v projektu na podporu samostatné výdělečné činnosti. Podmínkou však je, aby taková výdělečná činnost byla uskutečnitelná jak z technického, tak i ekonomického a finančního hlediska.

Forma a rozsah pomoci:

- *Finanční podpora*: snížení úroků z půjček (až o 4 procentní body) určených na financování investic spojených se zahájením podnikatelské činnosti
Maximální výše: 10 000 eur
- *Subvence na zahájení samostatné výdělečné činnosti*
Maximální výše: 10 000 eur
- *Příspěvek na technickou pomoc*
při zahajování podnikatelské činnosti, částečné financování externích služeb nutných pro zlepšení rozvoje podnikatelské činnosti až 75 % vynaložených nákladů, maximálně do výše 2 000 eur
- *Subvence na profesní přípravu*: částečné financování kurzů souvisejících s provozováním podnikatelské činnosti v době zahajování podnikatelského projektu až 75 % nákladů vynaložených na kurzy, které byly realizovány, max. 3 000 eur
- *Bonifikace (slevy, úlevy) na příspěvky sociálního zabezpečení*:
50 % během prvních pěti let (zákon č. 43/2006)

6.5 Práce z domova

Smlouva o práci v domácnosti se uzavírá mezi OZP a speciálním centrem zaměstnanosti, které působí v oblasti chráněné práce (viz též odd. 7.1).

Zvláštní pravidla:

- Zákaz uzavírání smluv s osobami s mentální retardací.
- Před uzavřením smlouvy musí multidisciplinární posudková komise podat zprávu o vhodnosti konkrétní práce pro konkrétního zdravotně postiženého pracovníka.
- Komise musí sledovat a každoročně vyhodnocovat práci OZP z hlediska přínosu činnosti, a to nejen po stránce osobní a sociální, ale i z hlediska její budoucí pracovní integrace na běžném trhu práce.

6.6 Selektivní zaměstnávání (empleo selectivo)

Cílem programu selektivního zaměstnávání (Královský Dekret 1451/83) je podporovat podniky, aby opětovně začleňovaly do zaměstnání své vlastní zdravotně postižené pracovníky v případě, že dojde ke zlepšení jejich zdravotního stavu.

Příjemci:

- a) Selektivní zaměstnání se týká OZP, kterým se dočasná pracovní neschopnost změnila na pracovní neschopnost trvalého charakteru. Jedná se o následující stupně invalidity:
 - celková pracovní neschopnost trvalého charakteru (incapacidad permanente total), tzn. neschopnost vykonávat běžné zaměstnání,
 - absolutní pracovní neschopnost trvalého charakteru (incapacidad permanente absoluta), tzn. neschopnost vykonávat jakékoliv zaměstnání,
 - invalidita vysokého stupně (gran invalidez), kdy se dá podle názoru posudkové komise předpokládat, že ještě může dojít k určitému zlepšení zdravotního stavu, jež by postiženému pracovníkovi umožnilo navrátit se do původního zaměstnání. V takovém případě dojde k přerušení pracovního poměru s tím, že podnik zachová OZP jeho pracovní místo, a to na dobu 2 let ode dne, kdy mu byla přiznána trvalá invalidita.
- b) Selektivní zaměstnání se také týká pracovníků, kterým byla přiznána částečná pracovní neschopnost trvalého charakteru (incapacidad permanente partial)
 - V případě, že částečná pracovní neschopnost (trvalého charakteru) neovlivní pracovní výkon OZP, má tento pracovník právo navrátit se na místo, které předtím zastával.
 - V případě, že dojde ke snížení pracovního výkonu, pracovníkovi se přidělí jiné zaměstnání, které by odpovídalo jeho současným možnostem. Pokud se takové místo v podniku nenajde, může být pracovník zařazen na jiné místo s nižším platem - snížení platu však nikdy nesmí překročit 25 %.

6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce

- V případě, že pracovník po absolvování pracovní rehabilitace obnoví svou dřívější pracovní způsobilost, má právo (za určitých podmínek) nastoupit na své původní pracoviště.
- c) Selektivní zaměstnání se dále týká pracovníků, kteří ukončili pracovní činnost z důvodu přiznání 1. a 2. stupně invalidity (total, absoluta). Tito pracovníci mají právo na opětovné pracovní zařazení v podniku, kde naposledy pracovali, a to při splnění následujících podmínek:
- Pokud se po absolvování pracovní rehabilitace obnoví pracovní schopnost OZP v plné míře, má pracovník absolutní přednost při opětovném přijímání do zaměstnání v (posledním) podniku, pro který dříve pracoval.
 - Znovuzařazení musí proběhnout při první příležitosti, kdy se v podniku uvolní vhodné pracovní místo, které by odpovídalo dřívějšímu pracovnímu zařazení OZP (stejná kategorie nebo profesní skupina).
 - Pracovníci se zdravotním postižením, kteří mají nárok na opětovné přijetí do zaměstnání, musí tuto skutečnost oznámit vedení podniku, a to ve lhůtě jednoho měsíce ode dne potvrzení jejich pracovní schopnosti příslušným orgánem.
 - Daný podnik je povinen sdělit OZP, jaká volná pracovní místa má v současné době k dispozici, ať už se jedná o stejnou nebo nižší kvalifikační kategorii. V případě, že zdravotně postižený odmítne nabízené pracovní místo, které z kvalifikačního hlediska odpovídá dřívějšímu pracovnímu zařazení, zaměstnavatele to zprošťuje veškerých závazků vůči tomuto pracovníkovi. Totéž se týká i nabízeného pracovního místa nižší kvalifikační kategorie, které odmítl zdravotně postižený pracovník, jemuž se neobnovila jeho dřívější pracovní schopnost v plné míře. Nabízená pracovní místa by však měla být v místě bydliště OZP, aby se pracovníci nemuseli stěhovat za prací do jiné lokality.
 - Pokud má podnik více pracovišť na různých místech a volné pracovní místo se nachází v jiné lokalitě než je trvalé bydliště OZP, má tento pracovník možnost volby - buď nastoupí na místo, které by pro něj znamenalo změnu bydliště nebo počká, až se uvolní vhodné pracovní místo v lokalitě, kde trvale bydlí. V tomto případě si zachová absolutní přednost pro obsazení prvního vhodného pracovního místa, které se v místě jeho bydliště uvolní.

Finanční pobídky pro zaměstnavatele

50% snížení zaměstnavatelských příspěvků na sociální zabezpečení po dobu 2 let (Královský dekret 1451/1983 a Královský dekret 170/2004).

6.7 Podporované zaměstnávání (empleo con apoyo)

První programy podporovaného zaměstnávání ve Španělsku vznikly v roce 1986. Institut podporovaného zaměstnávání byl legislativně upraven v roce 2007 (Real Decreto 870/2007).

Jedná se o 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 (preparadores laborales), kteří působí přímo

na pracovišti a soustředí se především na osoby, které mají větší potíže při hledání zaměstnání a začleňování do pracovního procesu.

Počet OZP, které má každý speciálně vyškolený pracovník na starosti, je stanoven podle rozsahu a formy pomoci poskytované v jednotlivých případech (stupeň a druh postižení hraje roli).

Formy pomoci: poradenství, doprovázení, individuálně vedený program, zvláštní odborný výcvik, sledování a vyhodnocování úspěšnosti pracovního začleňování OZP, průběžné zprávy zaměstnavateli o potřebách OZP a o průběhu jeho pracovní adaptace.

Příjemci: 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 (Centro Especial de Empleo).

Druhy zdravotního postižení:

- osoby s mozkovou paralýzou (ochrnutím mozku), psychicky postižení, mentálně retardovaní se stupněm postižení minimálně 33 %,
- osoby s fyzickým nebo smyslovým postižením se stupněm postižení minimálně 65 %
- osoby neslyšící a osoby sluchově postižené se stupněm postižení minimálně 33 %

Pracovní smlouvy

Pracovníci musí mít uzavřené pracovní smlouvy s výrobním podnikem na běžném trhu práce. Smlouvy se uzavírají na dobu neurčitou nebo určitou (nejméně na dobu 6 měsíců).

Jestliže se pracovní smlouva uzavírá na částečný pracovní úvazek, rozsah pracovní doby musí být minimálně 50 % (ve srovnání s plnou pracovní dobou pracovníka na obdobném pracovním místě).

Pro pracovníky se zdravotním postižením, kteří přicházejí ze Speciálního centra zaměstnání, platí zvláštní podmínky.

Iniciátoři projektů

- asociace, nadace a další neziskové organizace
- speciální centra zaměstnání
- podniky na běžném trhu práce, pokud mají ve svém týmu pracovní asistenty

Subvence

Výše subvencí se stanoví na základě počtu zdravotně postižených pracovníků, kteří byli do programu zapojeni, a na základě stupně jejich postižení:

- pracovníci s mozkovou obrnou, psychicky nebo mentálně postižení (stupeň postižení minimálně 65 %) : 6 600 eur ročně.

6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce

- pracovníci s mozkovou obrnou, psychicky nebo mentálně postižení (stupeň postižení minimálně 33 %): 4 000 eur ročně.
- pracovníci s fyzickým nebo smyslovým postižením (stupeň postižení minimálně 65 %), pracovníci s hluchotou a postižením sluchu (stupeň postižení minimálně 33 %): 2 500 eur ročně.

Doba poskytování pomoci

6 měsíců až 1 rok s možností prodloužení o další 1 rok.

U osob s mozkovou obrnou, s psychickým nebo mentálním postižením (stupeň postižení min. 33 %) se maximální doba 2 let může prodloužit o dalších 6 měsíců.

Národní organizace

AESE (Asociación Española de Empleo con Apoyo) - Španělská asociace podporovaného zaměstnání.

AESE založila nadaci EMPLEA, která sdružuje významné organizace působící v sektoru péče o postižené osoby. Cílem této nadace je zlepšovat pracovní integraci OZP prostřednictvím programu podporovaného zaměstnání ve spolupráci se zaměstnavateli, univerzitami, experty a klienty včetně zapojení jejich rodin.

Poznámka

Ze zkušeností pracovních asistentů v oblasti podporovaného zaměstnávání vyplývá, že systém kvót se zdá být pro tuto formu zaměstnávání určitou nevýhodou, neboť řada klientů je právě z důvodu již naplněné kvóty zaměstnavateli odmítána. Všeobecným názorem panujícím ve více evropských zemích je také fakt, že pracovní místa pro klienty podporovaného zaměstnávání jsou spíše méně kvalifikovaná. Většinou se také jedná o práce na zkrácený úvazek, nejčastěji 20 hodin týdně, a to převážně v supermarketech, kancelářích nebo stravovacích a hotelových zařízeních.

6.8 Sociální podniky

Družstva sdružené práce (Cooperativas de trabajo asociado)

Družstva sdružené práce jsou podle platného zákonodárství společenství složená nejméně ze tří osob, která společně pracují v souladu s principy formulovanými Mezinárodním svazem družstev. Hlavním cílem družstev je poskytnout svým členům pracovní příležitosti. Společně pak produkují různé typy výrobků nebo poskytují služby třetím osobám.

Zaměřují se nejen na vytváření a udržení pracovních míst pro své členy, ale také na soustavné zlepšování jejich ekonomické a životní situace. Nabízejí pracovní příležitosti zejména znevýhodněným skupinám populace jako jsou např. ženy, mladiství, staří a zdravotně postižení. Se zapojováním OZP do pracovního procesu mají dlouholeté zkušenosti a v této oblasti dosahují významných úspěchů.

Charakteristickými rysy družstev jsou vazby členů na své pracoviště, zájem o individuálního pracovníka, posilování kulturních a etických principů, demokratický

přístup vedení, zájem o vzdělávání pracovníků, spolupráce s jinými družstvy sdružené práce, orientace na klienta.

Družstva sdružené práce se významně podílejí na regionální úrovni tím, že vyhledávají mezery na trhu a produkují výrobky (nabízejí služby) v příznivých cenových relacích, které běžné podniky nemohou nabídnout.

Cílem družstev sdružené práce je zařadit OZP do zaměstnání jako členy družstva, a to na plný nebo částečný úvazek.

Pracovní společnosti (Sociedades Laborales)

Anonymní společnosti nebo společnosti s ručením omezeným působící na komerční bázi. Většinu sociálního kapitálu těchto společností tvoří pracovníci, kteří poskytují v rámci těchto společností placené služby v pracovním poměru na dobu určitou. (Zákon o pracovních společnostech z 24. března 1997 - Ley estatal de Sociedades laborales).

Podmínky a systém dotací

Nezaměstnaní se zdravotním postižením, kteří chtějí pracovat v družstvech nebo v pracovních společnostech, musí být zaregistrováni jako uchazeči o zaměstnání ve veřejných službách zaměstnanosti.

Systém finančních pobídek je v rámci tohoto programu stejný jako v případě zaměstnávání OZP v běžných podnicích.

Stát tyto formy činnosti dále podporuje následujícím zvýhodněním:

- subvence ve výši 10 000 eur pokud se jedná o pracovní zapojení na plnou pracovní dobu, pokud jde o částečný pracovní úvazek, výše podpory je upravována úměrně k délce sjednané pracovní doby,
- subvence na financování investičních projektů,
- bonifikace úroků z půjček určených k financování investic (investičních záměrů),
- příspěvek na technickou pomoc (75 % z ceny služby, maximálně 2 000 eur,
- subvence na profesní přípravu (75 % nákladů vynaložených na uskutečněné kurzy, maximálně 3 000 eur).

Minimální doba pracovního působení OZP je 3 roky. Pokud by se jednalo o kratší pracovní období, zdravotně postižený pracovník musí být nahrazen jiným pracovníkem se zdravotním postižením.

Národní organizace

Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) - Konfederace španělských podniků působících v oblasti sociální ekonomiky.

7. Chráněná práce (empleo protegido)

7.1 Speciální centra zaměstnání (Centros Especiales de Empleo)

Pracovněprávní vztahy se řídí Královským dekretem 1368/1985.

Centra jsou určena pro osoby, které z důvodu vrozené vady nebo v důsledku později získaného zdravotního postižení nejsou schopny vykonávat pracovní činnost v běžných podmínkách (dočasně nebo trvale).

7.1.1 Podmínky pro přijetí do speciálního centra zaměstnání

- Pracovníkovi byl přiznán stupeň zdravotního postižení minimálně 33 % a snížení pracovní schopnosti je buď stejné, nebo vyšší než je uvedené procento.
- Osoby, které mají zájem o pracovní uplatnění v centru, jsou povinny se zaevidovat v příslušné pobočce Veřejných služeb zaměstnanosti.
- Zástupci centra si musí vyžádat zdravotně postižené uchazeče o práci prostřednictvím příslušného úřadu práce.
- V nabídkách zaměstnání musí být uveden detailní popis nabízených pracovních míst a jejich charakteristika, také osobní vlastnosti a profesní dovednosti pracovníků, kteří by měli pracovní místa obsadit.
- Po obdržení nabídek si úřad práce vyžádá posudek od multiprofesionální posudkové skupiny o vhodnosti nabízených pracovních míst pro konkrétní osobu.

7.1.2 Formy a typy pracovních smluv

Smlouvy, které upravují tento typ pracovních vztahů, mohou mít jakoukoli podobu.

Smlouva o práci v domácnosti - zvláštnosti:

- Zákaz uzavírání smluv s osobami s mentální retardací.
- Před uzavřením smlouvy musí multidisciplinární posudková komise podat zprávu o vhodnosti konkrétní práce pro konkrétního zdravotně postiženého pracovníka.
- Komise musí sledovat a každoročně vyhodnocovat práci OZP z hlediska přínosu činnosti, a to nejen po stránce osobní a sociální, ale i z hlediska její budoucí pracovní integrace na běžném trhu práce.

7.1.3 Výše subvencí

- 12 020,54 eur za vytvoření stálého pracovního místa v případě, že minimálně 90 % pracovníků zaměstnaných v centru je zdravotně postižených,

- 9 015,18 eur za vytvoření stálého pracovního místa v případě, že minimálně 70 % a maximálně 90 % všech pracovníků zaměstnaných v centru je zdravotně postižených,
- 1 803,04 eur na adaptaci a odstranění architektonických bariér pro jedno pracovní místo,
- 100% bonifikace zaměstnavatelských příspěvků na sociální zabezpečení po celou dobu platnosti pracovní smlouvy na dobu určitou nebo neurčitou a také smlouvy zaměřené na profesní přípravu.
- Příspěvky na úhradu mzdových nákladů ve výši 50 % minimální mzdy

7.1.4 Jednotky na podporu pracovní činnosti (Unidades de apoyo a la actividad profesional)

V rámci speciálních center zaměstnání fungují služby pro osobní a sociální adaptaci, tzv. jednotky na podporu pracovní činnosti, které se zaměřují na léčebnou terapii, pracovní rehabilitaci a sociální integraci zdravotně postižených.

Konkrétní činnosti jednotek:

- Zjišťovat potřeby OZP a rozhodovat o konkrétní podobě pomoci.
- Vyvíjet programy profesní přípravy a zajistit individuální formy pomoci.
- Podporovat a rozvíjet samostatnost a nezávislost OZP na pracovišti.
- Podporovat integraci nových pracovníků ve speciálním centru zaměstnání.
- Pomáhat OZP ze speciálního centra zaměstnání při jejich začleňování do pracovních enkláv a na běžný trh práce.

Subvence: 1 200 eur na každého pracovníka se zdravotním postižením s pracovní smlouvou na dobu neurčitou nebo s pracovní smlouvou na dobu určitou, uzavřenou minimálně na 6 měsíců.

Subvence se upravuje v závislosti na délce pracovní smlouvy a na délce pracovní doby.

Doba poskytování: maximálně 1 rok.

K dispozici je seznam složení jednotek na podporu pracovní činnosti, tzn. předepsaný počet pracovníků na počet OZP.

Doplňující informace z dopisu Ministerstva práce a imigrace (26.7.2011):

V roce 2010 fungovalo ve Španělsku celkem 1 871 speciálních center zaměstnání s průměrným počtem 59 185 pracovníků se zdravotním postižením. Z tohoto počtu bylo 1 985 pracovních míst vytvořeno v průběhu roku 2010. Finanční náklady na program pracovního zapojování OZP ve speciálních centrech zaměstnání v roce 2010 činily 536,62 milionů eur. V této částce jsou zahrnuty jak subvence na vytvoření pracovního místa, tak bonifikace příspěvků na sociální zabezpečení.

7.2 Pracovní enklávy (Enclaves Laborales)

Cílem programu tzv. pracovních enkláv (Královský Dekret 290/2004) je usnadnit pracovní přechod OZP ze speciálních center zaměstnání do podniků působících na běžném trhu práce. Charakteristickým rysem pracovní enklávy je smlouva uzavřená mezi podnikem působícím na běžném trhu práce a speciálním centrem zaměstnání, zaměřená na vykonávání určitého druhu práce nebo na poskytování určitých služeb (v přímé relaci k činnosti daného podniku). Práci má vykonávat skupina OZP zaměstnaných ve speciálním centru zaměstnání, která se na určitou dobu přemístí na pracoviště některého podniku působícího na otevřeném trhu práce.

7.2.1 Charakteristika pracovníků určených pro pracovní enklávu

Nejméně 60 % pracovníků zahrnutých do programu pracovních enkláv musí mít natolik závažné zdravotní postižení, že je pro ně přístup na běžný trh práce spojen s velkými obtížemi:

- osoby s mozkovou paralýzou, psychicky postižení, mentálně retardovaní se stupněm postižení minimálně 33 %
- osoby s fyzickým nebo smyslovým postižením se stupněm postižení minimálně 65 %
- zdravotně postižené ženy se stupněm postižení minimálně 33 %, které nejsou zahrnuty v předcházejících odstavcích. Podíl této skupiny může dosáhnout až 50 % z 60 % stanovených pro pracovníky se základním stupněm zdravotního postižení.

Zbývající část pracovní enklávy musí tvořit pracovníci se stupněm postižení minimálně 33 %.

Kromě toho je požadováno, aby nejméně 75 % pracovníků pracovní enklávy mělo pracovní zkušenost ze speciálního centra zaměstnání, a to po dobu minimálně 3 měsíců.

7.2.2 Doba působení pracovních enkláv

Minimální doba působení 3 měsíce, maximální doba působení 3 roky. Doba působení je možné prodlužovat až do dosažení stanovené maximální časové hranice. Prodlužování lze provádět postupně, minimálně však na dobu 3 měsíců.

Po uplynutí maximálního časového limitu, tj. 3 let, může dojít k prodloužení činnosti pracovní enklávy pouze tehdy, pokud speciální centrum zaměstnání potvrdí, že spolupracující podnik (nebo jiný podnik na běžném trhu práce) zaměstnal na dobu neurčitou některé OZP, pro něž je přístup na běžný trh práce spojen se zvláště velkými potížemi - a to v následujícím poměru:

- do 20 pracovníků působících v enklávě - 1 pracovník se smlouvou na dobu neurčitou,
- více než 20 pracovníků - 2 pracovníci se smlouvou na dobu neurčitou.

V žádném případě však není povoleno prodlužovat dobu působení pracovní enklávy (nebo zakládat novou enklávu pro stejnou činnost) po uplynutí maximálně 6 let, a to při započtení všech prodlužujících dob.

7.2.3 Finanční pobídky (subvence) pro podniky, které zaměstnají OZP z pracovních enkláv

Pracovní smlouva uzavřená na dobu neurčitou a na plný úvazek: 7 814 eur

Bonifikace příspěvků na sociální zabezpečení: 100 %

Adaptace pracoviště: max. 902 euro na jednoho pracovníka

8. Statistické údaje

Nejnovější statistiky uvádějí, že ve Španělsku žije více než 3,8 milionů osob se zdravotním postižením (tj. cca 8,9 % populace).

Ze studií OECD vyplývá, že Španělsko patří dlouhodobě k zemím s nejvyšší mírou nezaměstnanosti osob s postižením. Problematika vysoké nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením (dále OZP) jde ruku v ruce s nízkou zaměstnaností této skupiny osob. Pouze 26 % poživatelů invalidních dávek pracuje. Každý druhý poživatel částečného invalidního důchodu ve Španělsku nepracuje, přestože částečné invalidní důchody mohou být kombinovány s neomezeným příjmem z výdělečné činnosti v jiném zaměstnání. Částečné důchody tvoří ve Španělsku více než polovinu všech příspěvkových invalidních dávek. Navíc míra zaměstnanosti poživatelů dávek starších 50 let je vůbec nejnižší. K této situaci také přispívá skutečnost, že tyto osoby dostávají k částečné invalidní dávce 20% doplatek v případě, že nepracují a jsou starší 55 let.

Podle posledních údajů španělského Ministerstva práce a imigrace bylo v roce 2010 na běžném trhu práce zapojeno celkem 88 585 OZP, na jejichž pracovní smlouvy byla poskytována bonifikace v celkové výši 293,78 milionů eur. V této částce jsou zahrnuty jak bonifikace na pracovní smlouvy uzavřené v roce 2010, tak i bonifikace na pracovní smlouvy uzavřené v předcházejících letech.

V oblasti chráněného systému fungovalo ve Španělsku v roce 2010 celkem 1 871 speciálních center zaměstnání s průměrným počtem 59 185 pracovníků se zdravotním postižením. Z tohoto počtu bylo 1 985 pracovních míst vytvořeno v průběhu roku 2010. Finanční náklady na program pracovního zapojování OZP ve speciálních centrech zaměstnání v roce 2010 činily 536,62 milionů eur. V této částce jsou zahrnuty jak subvence na vytvoření pracovního místa, tak bonifikace příspěvků na sociální zabezpečení.

9. Shrnutí

Podle průzkumů OECD patří Španělsko dlouhodobě mezi země s nejvyšší mírou nezaměstnanosti osob s postižením.

Španělská vláda se v posledních letech snaží situaci osob se zdravotním postižením na trhu práce zlepšit zaváděním významných pobídek pro podniky a pomocí nových programů podpor pro OZP na otevřeném trhu práce. Národní institut pro práci například vytvořil „Program na podporu samostatně výdělečné činnosti postižených“, z kterého jsou financovány projekty pro samostatně výdělečnou činnost OZP. Ve Španělsku je také zvláštní pozornost věnována ženám s postižením.

Španělsko má zavedeno zákonné minimum (systém kvót) pro zaměstnávání OZP v podnicích s více než 50 zaměstnanci, a to ve výši 2 % a 3 % ve veřejné správě. Politika zaměstnávání OZP ve veřejném sektoru je navíc posílena tím, že v nabídkách pracovních míst má být počítáno minimálně s pětiprocentní kvótou pro rezervování volných pracovních míst pro OZP.

Podniky mají povinnost ponechat OZP v zaměstnání minimálně 3 roky a nesmí jim ukončit pracovní poměr bez oprávněného důvodu. V případě oprávněné výpovědi musí tyto osoby nahradit jinými osobami s postižením.

Specifickým opatřením na otevřeném trhu práce je španělský program tzv. selektivního zaměstnávání, jehož cílem je podporovat podniky ve snaze opětovně začleňovat do zaměstnání své vlastní zdravotně postižené pracovníky v případě, že dojde ke zlepšení jejich zdravotního stavu.

Dalším významným projektem je fungování institutu podporovaného zaměstnání, který byl do španělské legislativy zakotven v roce 2007 a je státem subvencován. Jedná se o 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 (preparadores laborales).

Na pomezí mezi chráněným a běžným zaměstnáním existují tzv. pracovní enklávy. Cílem tohoto programu je usnadnit pracovní přechod OZP ze speciálních center zaměstnání do podniků působících na běžném trhu práce.

V oblasti zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce se také významným způsobem podílí i tzv. sociální ekonomika, kde působí řada družstev a sociálně odpovědných společností. Jako velice úspěšný program je zmiňován projekt nadace Fundación ONCE pod názvem Programa Inserta. V období 1989-2008 bylo prostřednictvím tohoto programu vytvořeno a zprostředkováno více než 63 650 pracovních míst.

Deklarovanou prioritou španělské vlády je zlepšování situace v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením s tím, že to bude mít pozitivní vliv nejen na osoby se zdravotním postižením, ale i na zaměstnavatele a společnost jako celek.

V současné době ale nejsou k dispozici žádná expertní hodnocení nebo porovnání úspěšnosti fungování jednotlivých výše uvedených programů a jejich vliv na podporu zaměstnávání OZP ve Španělsku.

Prameny

ALBA, Alfonso and Fernando MORENO. Discapacidad y Mercado de Trabajo. Spain: Gente Interaktiva, 2007. ISBN: 84-609-0079-7.

Dostupné také z: http://www.infodisclm.com/documentos/empleo/discap_merc_trabajo.pdf

Compendium of good practice - Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA. Luxembourg: Publications Office of the European Union. In: EUROPA-European Commission [online]. 2011 [cit.2011-05-12]

Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/supported_employment_study.compendium_good_practice_en.pdf

Détermination du handicap et évaluation des besoins. In:CTNERHI. Centre Technique National d'Etudes et de Recherches sur les Handicap et les inadaptations [online]. 2011 [cit.2011-05-12]

Dostupné z: http://www.ctnerhi.com.fr/ctnerhi/pagint/etudes/Schmitt_determination_du_handicap.pdf

Mercado de Trabajo y Discapacidad:Intermediación Laboral. Programas de Políticas Activas de Empleo .(Materiál zaslaný z Ministerstva zdravotnictví, sociálních věcí a rovnosti, Madrid)

OECD (2007). Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers.Vol. 2: Australia, Luxembourg, Spain and the United Kingdom. Paris: OECD Publishing, 2007. ISBN 978-92-64-03815-8.

Dostupné také z: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/unpan/unpan030923.pdf>

OECD (2010). Sickness, Disability and Work. Breaking the Barriers:A Synthesis of Findings across OECD Countries. Paris: OECD Publishing, 2010. ISBN 978-92-64-08884-9.

Dostupné také z: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en

Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU - good practices and financing schemes - Contract VC/2007/0315.Final Report. Austrian Institute for SME Research, Vienna 2008. In: Peritus [online]. [cit.2011-10-25]. Dostupné z: http://www.peritus.sk/index_soubory/Page397.htm

SPJELKAVIK, Oystein and Michael J. EVANS. Impression of Supported Employment: A study of some European Supported Employment services and their activities.

Oslo: Work Research Institute, 2007. ISBN 978-82-7609-211-0

Dostupné také z: <http://www.euse.org/resources/publications/Impression%20of%20SE%20Report.doc>

ŠPANĚLSKO. IMSERSO [online]. 2011 [cit.2011-11-25]

Dostupné z: http://www.imsero.es/imsero_01/index.htm

ŠPANĚLSKO. Ministerio de Empleo y Seguridad Social [online]. 2011 [cit.2011-11-25]

Dostupné z: <http://www.meys.es/>

ŠPANĚLSKO. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad [online]. 2011 [cit.2011-11-25]. Dostupné z: <http://www.msc.es/en/home.htm>

THORNTON, Patricia and Neil LUNT. Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review. York: Social Policy Research Unit. University of York. Gladned Collection, 1997. ISBN 1 871713 27 7
Dostupné také z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_108137.pdf

Přílohy

Příklady dobré praxe

Programa Inserta (Fundación ONCE)

Úspěšným programem s výbornými výsledky pod názvem Programa Inserta je projekt nadace Fundación ONCE ve spolupráci se společností Grupo Fundosa (1989). Cílem programu je posílit a umožnit plné sociální a pracovní zapojení osob se zdravotním postižením. Nadace ONCE prostřednictvím tohoto programu identifikuje strategické partnery pro rozvoj činností, které umožňují přímé pracovní umístování OZP v rámci velkých podniků. Nadace s těmito podniky podepisuje smlouvy o spolupráci. Společným jmenovatelem těchto podniků je to, že fungují jako sociálně odpovědné firmy. V rámci spolupráce jsou ve smlouvách specifikovány akční plány obsahující cíle a závazky pro budoucí období.

Závazky uvedené ve smlouvě:

- podpora přímého pracovního umístění OZP prostřednictvím zapojení pracovníků s postižením do personálu podniku s aktivní účastí nadace ONCE,
- podpora vzdělávání OZP,
- nepřímá podpora pracovní integrace OZP nákupem výrobků nebo služeb z chráněných dílen napojených na nadaci ONCE,
- posilování sociální odpovědnosti firmy,
- podpora a sponzorování aktivit, které přispívají k zaměstnanosti a vytváření pracovních míst pro OZP.

Mezi známými firmami, které podepsaly smlouvy s nadací ONCE jsou např.: Accenture, Arcelor Mittal, Barclays, Coca Cola, Deloitte.

Financování: státní rozpočet, 3% finanční podpora z ročního hrubého výnosu loterijní společnosti, Evropský sociální fond v rámci Operačního programu boje proti diskriminaci.

Výsledky: V období 1989-2008 bylo prostřednictvím tohoto programu vytvořeno a zprostředkováno více než 63 650 pracovních míst.

Projekt Discapnet

Internetový informační portál pro zdravotně postižené. Byl vytvořen v roce 2000 a je spolufinancován nadací Fundación ONCE a Evropským fondem regionálního rozvoje (ERDF). Portál propojuje celou řadu informačních a hodnotících služeb pro zdravotně postižené, jejich organizace ale i pro širokou veřejnost. Je platformou pro přípravu akcí a činností se zaměřením na zaměstnávání OZP a na jejich začleňování do pracovního procesu. Portál také nabízí nástroje a prostředky (chat, fóra, diskusní skupiny) na podporu výměny a konfrontace nápadů.

Více informací na: www.dicapnet.es

Případová studie dobré praxe (kazuistika)

Curvados Quintin SL je španělská rodinná firma se sídlem v Baskicku, která se zabývá výrobou speciálních zařízení. Firma byla založena v roce 1973 a v roce 2005 se

rozhodla obsadit volná místa třemi pracovníky s mentálním postižením. Jednalo se o práce spíše rutinního monotónního charakteru. Z celkového počtu zaměstnanců (40) bylo tedy 8 % OZP. Tito pracovníci byli zaměstnáni v rámci programu podporovaného zaměstnávání za přítomnosti pracovního asistenta (preparador laboral). Pro pracovníky ve věku 25 až 35 let to bylo jejich první zaměstnání na otevřeném trhu práce. Předtím byli zapojeni do speciálního centra zaměstnání, které bylo součástí neziskové organizace Lantegi Batuak.

Proces najímání a pracovní integrace byl řízen a podporován touto neziskovou organizací.

Nejprve byl vypracován podrobný popis pracovních míst nabízených ve firmě, potom byly analyzovány požadavky zaměstnavatele a vytipována pracovní místa vhodná pro pracovníky s intelektovým postižením.

Firma si nakonec sama vybrala definitivní kandidáty na obsazení volných pracovních míst. V prvních dnech pracovního zapojování OZP byl přítomen pracovní asistent, který se intenzivně věnoval rozvoji sociálních a technických dovedností OZP. Po postupné adaptaci OZP na pracovišti byla péče ze strany pracovního asistenta snižována a nakonec omezena na jednoroční supervizi. Pracovní asistent byl k dispozici v případě potřeby kdykoli na vyžádání firmy. S OZP byly uzavřeny pracovní smlouvy na plný úvazek se stejnými podmínkami jako u běžných pracovníků. Firma dostala státní podporu na každého pracovníka ve výši mezi 3 500 a 5 300 eur ročně.

Zkušenosti firmy se zaměstnáváním OZP byly pozitivní. Vedení firmy uvedlo, že vztahy mezi zdravými a postiženými pracovníky na pracovišti probíhaly bez problémů díky zapojení pracovního asistenta. Firma také uvedla, že plánuje změnit pracovní smlouvy OZP na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou. V té době se také snažila zavádět opatření, která by přispěla ke snadnějšímu zapojení OZP do pracovního procesu.

Příloha č. 2

Výkladový slovník

Autonomní zaměstnání (*empleo autónomo*)

Financování podnikatelských projektů nezaměstnaných OZP zaregistrovaných jako uchazeči o práci ve veřejných službách zaměstnanosti, kteří se chtějí osamostatnit a přitom počítají s účastí v projektu na podporu samostatné výdělečné činnosti. Podmínkou však je, aby taková výdělečná činnost byla uskutečnitelná jak z technického, tak i z ekonomického a finančního hlediska.

Družstva sdružené práce (*Cooperativas de trabajo asociado*)

Působí v rámci tzv. sociální ekonomiky.

Družstva sdružené práce jsou podle španělského zákonodárství společenství složená nejméně ze tří osob, která společně pracují v souladu s principy formulovanými Mezinárodním svazem družstev. Hlavním cílem družstev je poskytnout svým členům pracovní příležitosti. Společně pak produkují různé typy výrobků nebo poskytují služby třetím osobám.

Zaměřují se nejen na vytváření a udržení pracovních míst pro své členy, ale také na soustavné zlepšování jejich ekonomické a životní situace. Nabízejí pracovní příležitosti zejména znevýhodněným skupinám obyvatelstva, jako jsou ženy, mladiství, staří a zdravotně postižení. Se zapojováním OZP do pracovního procesu mají dlouholeté zkušenosti a v této oblasti dosahují významných úspěchů.

Chráněné zaměstnání (*empleo protegido*)

Speciální formy zaměstnání pro OZP, které nejsou schopny vykonávat pracovní činnost v běžných podmínkách. Tyto formy zaměstnání jsou realizovány ve **Speciálních centrech zaměstnání** (Centros Especiales de Empleo) a **Pracovních enklávách** (Enclaves Laborales).

Jednotky na podporu pracovní činnosti (*Unidades de apoyo a la actividad profesional*)

V rámci speciálních center zaměstnání (chráněný systém) fungují služby pro osobní a sociální adaptaci, tzv. jednotky na podporu pracovní činnosti, které se zaměřují na léčebnou terapii, pracovní rehabilitaci a sociální integraci zdravotně postižených.

Náhradní plnění (*medidas alternativa*)

Tzv. alternativní opatření, udělení výjimky ze zákonné povinnosti povinného podílu.

Pokud podnik odůvodní, že z výrobních, organizačních, technických nebo hospodářských atd. důvodů je obtížné zaměstnat OZP a nelze naplnit povinnou kvótu, lze uplatnit náhradní opatření:

1. Uzavření občansko-právní nebo obchodní smlouvy
 - se speciálním centrem zaměstnanosti

- se samostatně výtěžným pracovníkem se zdravotním postižením

Smlouvy se týkají dodávání surovin, eventuálně strojního zařízení, nebo spolupráce v oblasti služeb.

2. Patronát nebo sponzorství (v peněžité podobě)

- ve prospěch nějaké asociace, která se věnuje rozvoji aktivit, zaměřených na pracovní zapojování zdravotně postižených nebo vytváření pracovních míst pro OZP
- v některých případech je možné financovat projekty zaměřené na rozvoj paralympijského sportu, eventuálně podporovat pozdější pracovní zařazování zdravotně postižených sportovců.

3. Vytvoření pracovní enklávy podporující zaměstnávání OZP.

Podporované zaměstnávání (*empleo con apoyo*)

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 (*preparadores laborales*).

Institut podporovaného zaměstnávání byl legislativně upraven v roce 2007 ((Real Decreto 870/2007)

Formy pomoci: poradenství, doprovázení, individuálně vedený program, zvláštní odborný výcvik, sledování a vyhodnocování úspěšnosti pracovního začleňování OZP,

Průběžné zprávy zaměstnavateli o potřebách OZP a o průběhu jeho pracovní adaptace.

Příjemci: 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 (*Centro Especial de Empleo*).

Povinný podíl (kvóta) zaměstnanosti OZP (*cuota de reserva*)

Stanovené procento OZP, které musí podniky zaměstnávající alespoň 50 pracovníků (v přepočtu na plný pracovní úvazek) zaměstnat. Ve Španělsku jsou pro běžné podniky stanovena 2 %, pro veřejný sektor 3 %.

Pracovní asistent (*preparador laboral*)

Speciálně vyškolený pracovník pro práci s OZP v oblasti programu podporovaného zaměstnávání. Jedná se o soubor aktivit zaměřených na pomoc OZP při jejich integraci do pracovního procesu na otevřeném trhu práce. Asistenti působí přímo na pracovišti a soustředí se především na osoby, které mají větší potíže při hledání zaměstnání a začleňování do pracovního procesu. Počet OZP, které má každý speciálně vyškolený pracovník na starosti, je stanoven podle rozsahu a formy pomoci, poskytované v jednotlivých případech (stupeň a druh postižení hraje roli).

Pracovní enklávy (*Enclaves Laborales*)

Jakýsi mezistupeň mezi chráněným zaměstnáním a prací na otevřeném trhu práce.

Cílem programu je usnadnit pracovní přechod OZP ze speciálních center zaměstnání do podniků působících na běžném trhu práce. Charakteristickým rysem pracovní enklávy je smlouva uzavřená mezi podnikem působícím na běžném trhu práce a speciálním centrem zaměstnání, zaměřená na vykonávání určitého druhu práce nebo

na poskytování určitých služeb (v přímé relaci k činnosti daného podniku). Práci má vykonávat skupina OZP zaměstnaných ve speciálním centru zaměstnání, která se na určitou dobu přemístí na pracoviště některého podniku, působícího na otevřeném trhu práce.

Pracovní rehabilitace (*recuperación profesional*)

Soubor opatření s cílem získání, udržení nebo návratu OZP do pracovního života.

Formy pracovní rehabilitace jsou různorodé - ve většině případů bývá pro každého zdravotně postiženého pracovníka sestavován individuální rehabilitační plán.

Proces pracovní rehabilitace je časově omezený s jasně stanoveným cílem. Po absolvování pracovní rehabilitace je nabízeno i pracovní poradenství.

Pracovní společnosti (*Sociedades Laborales*)

Působí v rámci tzv. sociální ekonomiky.

Anonymní společnosti nebo společnosti s ručením omezeným působí na komerční bázi. Většinu sociálního kapitálu těchto společností tvoří pracovníci, kteří poskytují v rámci těchto společností placené služby v pracovním poměru na dobu určitou (zákon o pracovních společnostech z 24. března 1997 - *Ley estatal de Sociedades laborales*).

Nezaměstnaní se zdravotním postižením, kteří chtějí pracovat v družstvech nebo v pracovních společnostech, musí být zaregistrováni jako uchazeči o zaměstnání ve veřejných službách zaměstnanosti.

Systém finančních pobídek je v rámci tohoto programu stejný jako v případě zaměstnávání OZP v běžných podnicích.

Rezervování volných pracovních míst pro OZP (turno de reserva)

Stanovené procento OZP, se kterým by mělo být počítáno v nabídkách pracovních příležitostí ve veřejném sektoru, aby tak bylo lépe dosaženo zákonem stanovené 2% resp. 3% kvóty.

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.

Selektivní zaměstnávání (*empleo selectivo*)

Jedna z forem pomoci OZP při jejich návratu do pracovního procesu, a to v rámci jejich původního podniku na otevřeném trhu práce.

Sociální ekonomika (*economía social*)

Zahrnuje aktivity prováděné organizacemi typu družstev, vzájemně prospěšných organizací nebo spolků, jejichž etickým východiskem jsou předem stanovené principy. Do těchto aktivit může patřit i zaměstnávání OZP. V oblasti tzv. sociální ekonomiky ve Španělsku fungují **Družstva sdružené práce** (*Cooperativas de trabajo asociado*) a **Pracovní společnosti** (*Sociedades Laborales*).

Speciální centra zaměstnání (*Servicios Públicos de Empleo*)

Součástí chráněného systému.

Podmínky pro přijetí do speciálního centra zaměstnání:

- pracovníkovi byl přiznán stupeň zdravotního postižení minimálně 33 % a snížení pracovní schopnosti je buď stejné, nebo vyšší než je uvedené procento.
- OZP, které mají zájem o pracovní uplatnění v centru, jsou povinny se zaevidovat v příslušné pobočce Veřejných služeb zaměstnanosti.
- Zástupci centra si musí vyžádat zdravotně postižené uchazeče o práci prostřednictvím příslušného úřadu práce.
- V nabídkách zaměstnání musí být uveden detailní popis nabízených pracovních míst a jejich charakteristika, také osobní vlastnosti a profesní dovednosti pracovníků, kteří by měli pracovní místa obsadit.
- Po obdržení nabídek si úřad práce vyžádá posudek od multiprofesionální posudkové skupiny o vhodnosti nabízených pracovních míst pro konkrétní osobu.

Zdravotní postižení - invalidita (*discapacidad*)

Jakékoliv omezení nebo snížení schopnosti vykonávat pracovní činnost způsobem nebo v rozsahu, který je považován za normální pro lidské bytosti.

Při posuzování zdravotního stavu Španělsko používá vlastní nomenklaturu a mezinárodní klasifikaci CIF (Classification Internationale du Fonctionnement humain et du handicap), zakotvenou v zákoně z roku 2003 (Real Decreto 1169/2003).

Potřeby OZP jsou hodnoceny na základě funkčního postižení a také schopnosti sociálního uplatnění.

Stupně invalidity:

- 1/ částečná (*incapacidad permanente parcial*) - trvalá částečná neschopnost vykonávat běžné zaměstnání. Pracovní schopnost je snížena minimálně o 33 %
- 2/ celková (*incapacidad permanente total*) - neschopnost vykonávat práci ve svém běžném zaměstnání, ale schopnost vykonávat práci jiného charakteru
- 3/ absolutní (*incapacidad permanente absoluta*) - trvalá celková ztráta pracovní schopnosti vykonávat jakoukoli práci
- 4/ těžký stupeň invalidity (*gran invalidez*) - osoba vyžadující trvalou asistenci při základních činnostech každodenního života (jídlo, oblékání)

Výtahy z oponentských posudků

Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.

Studie nabízí možnost inspirovat se zkušeností zejména Finska a jeho politiky zaměstnanosti cílené na osoby se zdravotním postižením. Finsko patří ke skupině skandinávských zemí s velmi propracovanou politikou zaměstnanosti zaměřenou na návrat zdravotně postižených osob na trh práce. Finsko je charakteristické tím, že disponuje propracovaným systémem rehabilitačních opatření s vyšší mírou návratu osob se zdravotním postižením na trh práce v porovnání s ostatními zeměmi OECD. Na rehabilitaci vynakládá značnou část finančních prostředků (64 %) v porovnání s podporou běžného zaměstnávání OZP (22 %).

Ve Španělsku je zajímavá koordinovaná spolupráce mezi specialisty pracovního lékařství, služeb zaměstnanosti, závodních lékařů, zaměstnavatelů i samotných zaměstnanců.

Shledávám tuto studii jako velmi potřebnou zejména pro politickou praxi, ale také pro zájemce o danou problematiku z řad expertů, příp. studentů. Přináší nejnovější poznatky nejenom o systému podpory zaměstnanosti pro tyto osoby ale také o celkovém přístupu k jejich integraci do společnosti.

Ing. Helena Marešová

Předložená práce kvalitně zpracovává komplexní informace, popisuje přehledně celý systém národní politiky zaměstnávání zdravotně postižených osob ve Finsku a ve Španělsku.

Předložený text nás seznamuje se systémem podpory zaměstnávání zdravotně postižených osob 2 států s rozdílnými přístupy. Oba využívají některé nástroje a opatření shodná s těmi, které se nachází i v podmínkách českého trhu práce. Z tohoto důvodu se nabízí příležitost vypovídajícího srovnání.