

**Politika zaměstnanosti osob
se zdravotním postižením
v Rakousku**

Vítězslava Magerská

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 463. publikaci
Vyšlo v roce 2013, 1. vydání, počet stran 75
Tisk: VÚPSV, v.v.i.

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

ISBN 978-80-7416-134-6

<http://www.vupsv.cz>

Abstrakt

Monografie se zabývá systémem národní politiky v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Rakousku, 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 systému 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 system of national policy on employment of people with disabilities in Austria, 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 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
1. Legislativní rámec	8
1.1 Spolkový zákon o rovném zacházení s osobami s postižením	8
1.2 Zákon o domácí péči a novela zákona o příspěvku na péči.....	9
2. Nejdůležitější orgány a instituce	12
2.1 Organizace pro osoby s postižením.....	12
2.2 Projekty a iniciativy	14
3. Posudková činnost	15
4. Pracovní rehabilitace	17
5. Odborné vzdělávání a příprava	20
6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce ...	23
6.1 Povinnosti zaměstnavatelů	24
6.2 Podpora zaměstnávání.....	27
6.2.1 Opatření politiky zaměstnávání osob s postižením ze strany státu od r. 2011	28
6.3 Podporované zaměstnávání	33
7. Chráněná práce	35
8. Statistické údaje	39
9. Zdroje financování	41
10. Shrnutí	44
Prameny	46
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 systému národní politiky v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Rakousku, 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 systému 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 a programech na podporu zaměstnavatelů a osob se zdravotním postižením, o podporovaném zaměstnávání, pracovní asistenci a osobní asistenci na pracovišti. Samostatným bodem je charakteristika integrativních podniků, zařízení zaměřených 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.

1. Legislativní rámec

- Spolkový zákon o osobách s postižením (*Bundesbehindertengesetz - BBG*)
- Spolkový zákon o rovném zacházení s osobami s postižením (*Bundesbehindertengleichstellungsgesetz - BGStG*)
- Zákon o zaměstnávání osob s postižením (*Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG*)
- odpovídající směrnice Spolkového ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele (*Bundesministerium für Arbeit, soziales und Konsumentenschutz - BMASK*)

1.1 Spolkový zákon o rovném zacházení s osobami s postižením (*Bundesbehindertengleichstellungsgesetz - BGStG*)

Zákon vstoupil v platnost **1.1.2006**. Postižení ve smyslu tohoto zákona je nikoliv přechodné tělesné, duševní a psychické omezení funkcí nebo omezení smyslových funkcí, které ztěžuje účast na životě nebo ve společnosti. Za nikoliv přechodné se považuje období delší než **šest měsíců**.

Spolkový zákon o rovném zacházení obsahuje **zákaz diskriminace** v oblasti státní správy, přístupu ke zboží a službám, které jsou veřejnosti k dispozici (např. nákup potravin, koupě jízdenky ve veřejné dopravě, návštěva kulturních akcí ap.).

Okruh osob, které zákon před diskriminací chrání, je široký, formální stanovení stupně postižení není nezbytné vzhledem k tomu, že možnost diskriminace nesouvisí se stupněm postižení. Pod ochranu zákona spadají za určitých předpokladů i ošetřovatelé (rod. příslušníci) a dále též ochrana před **šikanou**.

Zákaz diskriminace platí pro **přímou** diskriminaci, **nepřímou** diskriminaci (např. bariéry), **obtěžování** a **nabádání k diskriminaci**.

Zákon stanoví **povinnost pro dopravce** (veřejné dopravě, tj. osobní příměstské, regionální, železniční a autobusové, se v souvislosti s osobami s postižením připisuje zvláštní role) vypracovat plány k odstraňování bariér v jejich zařízeních a dopravních prostředcích, tzv. „**Etapový plán doprava**“ (*Etappenplan Verkehr*) v zájmu usnadnění přístupu nejen pro postižené osoby v užším slova smyslu, ale i pro osoby s malými dětmi a pro osoby ve vyšším věku (normy - spolkový zákoník I č. 204/1999).

1. května 2008 vstoupila v platnost **novela zákona o rovném zacházení** (spolkový zákoník I č. 67/2008), která obsahuje zejména:

- zvýšení minimální částky náhrady škod v případě obtěžování,
- prodloužení promlčecí lhůty pro náhradu škod v případě obtěžování,
- ustanovení, že ochrana před diskriminací platí i po ukončení pracovního poměru i v případě, že pracovní poměr na dobu určitou není prodloužen, příp. je ukončen ve zkušební době,
- přiznání hlasovacího práva v případě diskriminujícího ukončení pracovního poměru.

V oblasti rovného zacházení s osobami s postižením hraje klíčovou roli **Spolkový úřad pro sociální záležitosti**. Jeho pobočky v jednotlivých zemích poskytují nejen poradenství, ale vedou i soudní řízení v případě urovnání.

Stát se zavazuje vypracovat tzv. „**Etapový plán státních budov**“ (*Etappenplan Bundesbauten*), ve kterém je povinen prověřit možnosti odstranění bariér ve všech budovách používaných státem, a to do **31.12.2015**.

Zákon o rovném zacházení v plném rozsahu však vstoupí v platnost teprve k **1.1.2016**.

1.2 Zákon o domácí péči (Hausbetreuungsgesetz), resp. novela živnostenského řádu (Gewerbeordnung) a novela zákona o příspěvku na péči (Bundespflegegeldgesetz)

24hodinová péče

1. července 2007 vstoupila v platnost tři zákonná opatření, která upravují legální, účinnou a kvalitní **24hodinovou domácí péči**. Jsou to zákon o domácí péči, resp. novela živnostenského řádu a novela zákona o příspěvku na péči. Tato opatření mají přispět k tomu, aby živnostníci, kteří se zabývají opatrovnictvím, vykonávali svoji práci kvalitně, aby se zabránilo poškození života nebo zdraví.

Je-li uzavřen služební poměr mezi opatrovníkem a osobou vyžadující péči nebo jejími rodinnými příslušníky, platí zákon o domácí péči, přičemž musí být splněny následující předpoklady:

- pečovatel musí být ve věku minimálně 18 let,
- osoba vyžadující péči musí mít nárok na příspěvek na péči od stupně 3, resp. od stupně 1 nebo 2 při prokazatelném onemocnění demencí,
- po uplynutí minimálně 14 pracovních dnů musí být poskytnuto volno trvající stejnou dobu,
- pracovní doba musí být dohodnuta minimálně na 48 hodin týdně,
- pečovatel musí být po dobu péče přijat v domácnosti osoby vyžadující péči,
- smí být prováděny pouze činnosti týkající se péče; tj. poskytování pomoci zejména při vedení domácnosti. Od **10. dubna 2008** je v jednotlivých případech možno vykonávat i určité pečovatelské a medicínské činnosti, pokud je má pečující osoba povoleny ze strany pečujícího personálu nebo lékaře.

Pro nesamostatně výdělečně činné pečovatele podléhající zákonu o domácí péči platí stanovená **pracovní doba**. Po dobu dvou po sobě následujících týdnů nesmí být překročena pracovní doba včetně pracovní pohotovosti **128 hodin**. Eventuální doba pracovní pohotovosti překračující maximální hranici, kterou pečující osoba na základě dohody stráví v bytě osoby vyžadující péči nebo v blízkém okolí a během které by mohla sama svým časem disponovat, se podle zákona o domácí péči za pracovní dobu nepočítá. Denní pracovní doba musí být přerušovaná časem na odpočinek.

Pro nesamostatně výdělečné osoby poskytující domácí péči platí různé tarify minimální mzdy, které se liší podle jednotlivých spolkových zemí.

1. Legislativní rámec

Opatření k zajištění kvality domácí péče se týkají stanovení, resp. dodržování hlavních činností při běžných situacích a v případě naléhavé potřeby (např. uvědomění lékaře v případě patrného zhoršení stavu), jakož i povinnosti spolupracovat a povinnosti mlčenlivosti.

Pro svobodné živnostenské podnikání v oblasti osobní péče je nezbytné ohlášení živnosti. Vykonávání péče vyžaduje splnění všeobecných předpokladů k této činnosti, k nimž patří například svéprávnost (u fyzických osob), neexistence důvodu k zákazu vykonávání této činnosti, státní příslušnost státu EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska nebo Švýcarska. Osoby, které nejsou příslušníky států EU, musí mít pro vykonávání výdělečné činnosti povolení k pobytu. Pokud jde o pracovní dobu, nejsou pro samostatně výdělečně činné pečovatele žádná omezení. Oblast činnosti je u samostatných i nesamostatných pečovatelů stejná. Koncem října **2008** bylo registrováno asi **13 500 platných oprávnění** k provozování živnosti osobního pečovatele.

Finanční podpora

Podle spolkového zákona o příspěvku na péči (§ 21b) je finanční podpora 24hodinové péče hrazena z **prostředků podpůrného fondu** pro osoby s postižením. Tato úprava vstoupila v platnost **1. července 2007** (další kritéria pro poskytování podpory jsou stanovena směrnicemi spolkového ministra sociálních věcí a ochrany spotřebitele).

Pro získání **příspěvku na 24hodinovou péči** je nutno splnit následující podmínky:

- potřeba 24hodinové péče,
- příjem příspěvku na péči podle spolkových a zemských předpisů minimálně ve výši stupně 3,
- existence opatrovnického vztahu mezi osobou vyžadující péči nebo jejími rodinnými příslušníky a nesamostatně výdělečnou osobou poskytující péči nebo obecně prospěšným poskytovatelem nebo samostatným osobním pečovatelem,
- **příjmová hranice:** příjem osoby vyžadující péči nesmí překročit 2 500 euro měsíčně; tato příjmová hranice se však zvyšuje u rodinných příslušníků s vyživovací povinností o 400 euro,
- od 1. listopadu 2008 jsou příspěvky poskytovány nezávisle na majetku osoby vyžadující péči,
- opatření k zajištění kvality:

od 1. ledna 2009 musí mít osoba poskytující péči buď teoretické znalosti odpovídající znalostem pomocníka v domácnosti nebo alespoň šestiměsíční pečovatelskou praxi nebo se musí prokázat zplnomocněním k pečovatelským činnostem.

Od července **2007 do října 2008** bylo na Spolkový úřad pro sociální záležitosti podáno celkem **2 910 návrhů** na poskytnutí **podpory** 24hodinové péče. Z toho připadlo 181 žádostí na nesamostatně výdělečně zaměstnané pečovatele a 2 690 na samostatně výdělečné pečovatele. U 39 návrhů nebyla v té době právní forma péče zřejmá. 2 622 návrhů se týkalo příjemců státního příspěvku na péči a 288 příjemců příspěvku z jednotlivých zemí.

Do října **2008** bylo **poskytnuto** celkem **1 962 příspěvků**, z toho připadalo 1 861 pro samostatně výdělečné pečovatele a 94 pro nesamostatně výdělečně činné.

Celkem bylo na podporu ošetrovatelské péče vynaloženo zhruba **21,1 mil. euro**.

2. Nejdůležitější orgány a instituce

Kompetentní orgány v Rakousku

- Spolkové ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele (*Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz - BMAŠK*)
- Spolkový úřad pro sociální záležitosti (*Bundessozialamt*)
- Rakouský úřad práce (*Arbeitsmarktservice Österreich*)
- Hospodářská komora Rakouska (*Wirtschaftskammer Österreich - WKÖ*)

Zpráva o situaci postižených osob

Ve spolkovém zákonu o osobách s postižením je zakotvena **povinnost ministra** sociálních věcí vypracovávat ve spolupráci s dalšími členy spolkové vlády v pravidelných intervalech zprávu o situaci osob s postižením.

2.1 Organizace pro osoby s postižením

V Rakousku je značný počet organizací zaštiťujících hospodářské, sociální a kulturní zájmy osob s postižením, které zastávají důležitou funkci ve státní politice týkající se postižených osob a jejich rodinných příslušníků. **Zastřešující organizací** rakouských spolků a organizací pro postižené, jejichž počet činí 78 a reprezentují více než 40 000 osob s postižením, je **Rakouská společnost pro rehabilitaci** (*Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation - ÖAR*). ÖAR je rovněž jedním z nejdůležitějších partnerů Spolkového ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele. **Finanční zajištění** ÖAR jako zastřešující organizace je zakotveno ve spolkovém zákoně o osobách s postižením.

ÖAR má své zastoupení rovněž v důležitých grémiích ministerstva sociálních věcí jako např. ve Spolkové radě pro postižené, která má poradní funkci ve všech zásadních otázkách týkajících se osob s postižením, dále v pracovní skupině pro ošetřovatelskou péči, jejímž úkolem je vypracovávat doporučení a návrhy pro další rozvíjení pečovatelské péče a vypracovávat roční zprávu o této péči. ÖAR je zastoupena v Radě vyrovnávacího fondu, která se zabývá otázkami pracovní rehabilitace.

ÖAR je zastoupena rovněž v **Evropském fóru pro postižené**, které prosazuje zájmy postižených osob na evropské úrovni.

Spolek pro pracovní integraci (*Dachverband Berufliche Integration Austria; Dabei-Austria*) zastupuje zájmy organizací, které poskytují služby v oblasti pracovní orientace a integrace mladistvých, kteří potřebují speciální pedagogickou péči. Organizace vznikla v roce 2006 a navázala na činnost spolku Pracovní asistence Rakouska (*Dachverband Arbeitsasistenz Österreich*). Dabei Austria reprezentuje v současné době **47 organizací** v celém Rakousku a nabízí služby jako např. **pracovní asistence** (*Arbeitsasistenz*), **asistence při studiu** (*Berufsausbildungasistenz*), **Clearing, Job-Coaching** a **osobní asistence na pracovišti** (*persönliche Asistenz am Arbeitsplatz*), a to z pověření a v souladu se směrnicemi Spolkového ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele, resp. Spolkového úřadu pro sociální záležitosti.

Sdružení „**Společně žít - společně se učit - integrace Vídeň**“ (*Gemeinsam Leben - Gemeinsam Lernen - Integration Wien*) vzniklo v roce 1986 z iniciativy rodičů

děti s postižením i bez postižení a učitelů a jeho cílem bylo bojovat za to, aby tyto děti mohly vyrůstat společně, vystupuje proti jakékoliv formě vyčleňování osob s postižením. Sdružení se zabývá zejména poradenstvím, a to na dobrovolné bázi, je důvěrné a bezplatné, pomáhá rodičům a rodinným příslušníkům dětí a mladistvých s postižením. Poradenská střediska se zaměřují především na **integraci** dětí ve školách a na základních nebo středních školách. **Svaz rodičů** ve Vídni (*Elternnetzwerk Wien*) poskytuje poradenství při začleňování absolventů škol do pracovního procesu a na toto téma pořádá různé přednášky. Součástí poradenství je i projekt **volnočasová asistence** (*Freizeitassistenten*), který napomáhá mladistvým uspořádat jejich volný čas.

Rakouské Sdružení invalidů (*Österreichische Zivil-Invalidenverband - ÖZIV*) je jednou z největších organizací pro osoby s postižením. Nejstarší zemská organizace vznikla v Horním Rakousku v r. 1948. Spolkový svaz (*ÖZIV Bund*) jako zastřešující orgán všech zemských sdružení byl založen v r. 1962 jako samostatný spolek, jehož členy jsou jednotlivé zemské organizace. Sdružení hájí zájmy osob s tělesným nebo mentálním postižením, lidí s chronickými nemocemi nebo obtížemi na trhu práce a jejich rodinných příslušníků s cílem dosažení samostatného a plnohodnotného způsobu života. Nabízí obsáhlé informace o podporách, bezbariérovosti, přizpůsobení pracovního místa jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. V rámci politiky zaměstnanosti Spolkové vlády Rakouska vytvořilo Rakouské sdružení invalidů **ÖZIV SUPPORT**, tj. 18 poboček v celém Rakousku, které poskytují bezplatné, profesionální a individuální poradenství, coaching a podporu. Pobočky nabízejí obsáhlé informace a možnosti na svých internetových stránkách, které jsou uzpůsobeny pro osoby s postižením.

Projekty sdružení jsou podporovány z prostředků Spolkového ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele, jakož i z prostředků Úřadu práce Dolní Rakousko, Spolkového úřadu pro sociální záležitosti a země Dolní Rakousko a z prostředků dalších sponzorů a partnerů.

Spolková rada pro postižené

Spolkovým zákonem o osobách s postižením byla zřízena Spolková rada pro postižené (*Bundesbehindertenbeirat*), která se zabývá:

- poradenskou činností ve všech zásadních otázkách politiky postižených osob,
- vystavováním posudků a doporučení ve všech důležitých otázkách týkajících se zájmu postižených osob a
- podporou ze strany spolkového ministra práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele při koordinaci právních a dalších opatření v oblasti pomoci postiženým osobám.

Zřízení Spolkové rady pro postižené zaznamenalo významný **pokrok při spolurozhodování** osob s postižením.

Novela spolkového zákona o osobách s postižením (platná od 1. ledna 2006) upravuje **zřízení institutu právního zástupce pro osoby s postižením - spolkového ombudsmana** (*Behindertenanwaltschaft*), kterého jmenuje Spolkové ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele (funkční období 4 roky). Tento není vázán žádnými pokyny, pracuje samostatně a nezávisle a poskytuje lidem s postižením poradenskou činnost a podporu v případě **diskriminace** ve smyslu zákona o rovném zacházení. Provádí rovněž průzkum a vypracovává a zveřejňuje zprávy na toto téma. Každoročně předkládá spolkovému ministru práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele zprávu o činnosti a ústní zprávu Spolkové radě pro postižené, jejímž je členem.

2.2 Projekty a iniciativy

Projekt ABAK (*Arbeitsvermittlung für AkademikerInnen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung*) - **zprostředkování práce pro akademiky s postižením nebo s chronickým onemocněním**

Projekt ABAK vznikl v roce 1999 z iniciativy Spolkového úřadu pro sociální záležitosti (zemská pobočka Vídeň) a je podporovaný z prostředků ofenzivy zaměstnávání spolkové vlády Rakouska. Poskytuje zprostředkování práce pro akademiky s postižením nebo s chronickým onemocněním, informace a poradenství absolventům univerzit, odborných vysokých škol a sociálních a pedagogických akademií po ukončení studia a podporuje podnikatele a zaměstnance s vysokoškolským titulem při zařazení na trh práce. Služby jsou poskytovány zdarma (viz příklady dobré praxe).

Pracovní a informační portál - internetová burza práce Career Moves je určen pro firmy a pro nezaměstnané jak s postižením, tak bez něj. Snaží se o urychlení hledání správného zaměstnání, poskytuje kompletní poradenství a praktické odkazy na další orgány a spolky. Portál umožňuje postiženým vyhledávání pracovního místa přesně podle míry jejich postižení. Nabídka míst se od počátku r. 2011, kdy byl portál nově upraven a je koncipován i pro podniky - iniciativa **Caresma** - online pracovní burza (*online-Jobbörse Caresma*), zvýšila o 40 % a bylo zaznamenáno 20 100 dotazů od více než 5 000 zájemců z celkem 36 zemí. Po reformě ochrany před výpovědí bylo uvedeno 120 nových pracovních nabídek. Téměř polovinu z nich mohou vykonávat osoby se zrakovým, sluchovým nebo pohybovým omezením, 45 nabídek se týká konkrétně osob se zrakovým, 53 nabídek se sluchovým a 71 nabídek s tělesným postižením. Portál rovněž poskytuje kontakty mezi podniky a postiženými osobami s úřady a organizacemi. Career Moves je podporován **Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti**.

Masážní škola MANUS - masážní škola, která nabízí odborné vzdělání v širokém terapeutickém spektru. Škola spolupracuje se Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti a nabízí speciální vzdělání pro hluchoněmé, neslyšící a zrakově postižené.

Na základě projektu **Rakouského svazu průmyslu** (*Industriellenvereinigung*) vznikl **internetový portál**, jehož cílem bylo zveřejnit na internetu **úspěšné případy** v zaměstnávání osob s postižením. Partnery tohoto projektu byly např. Hospodářská komora (*Wirtschaftskammer Österreich*), Spolkový úřad pro sociální záležitosti (*Bundessozialamt*), Rakouský úřad práce (*Arbeitsmarktservice Österreich*), Spolkové ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele - BMASK (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*), Spolkové ministerstvo hospodářství, rodiny a mládeže (*Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend*), Všeobecný ústav úrazového pojištění - AUVA (*Allgemeine Unfallversicherungsanstalt*), Rakouský odborový svaz (*Österreichischer Gewerkschaftsbund*).

3. Posudková činnost

Definice postižení

Pojem „postižený“ zahrnuje všechny ekonomické, společenské a zákonné aspekty. Z právního hlediska je v Rakousku rozhodující definice podle zákona o zaměstnávání osob s postižením (§ 3):

„působení **nikoli přechodného** tělesného, duševního nebo psychického **omezení** funkcí nebo omezení smyslových funkcí, které ztěžuje účast na pracovním životě.“

K tomu, aby bylo možno posoudit vliv omezení funkcí, je třeba vzít v úvahu celkové životní podmínky. Není nezbytně nutné, aby se omezení funkcí projevilo i v pracovním životě.

Za nikoli přechodné se považuje období delší než 6 měsíců.

Zákon o zaměstnávání osob s postižením je ústřední právní „institucí“ státu k pracovnímu začlenění osob s postižením. Tento zákon, jehož „předchůdce“ lze najít již v době první světové války, spočívá na třech základech:

- zaměstnávací povinnost,
- zvláštní ochrana před výpovědí,
- podpora.

Stanovení stupně postižení

Stupeň postižení slouží k zjištění, zda je možno osobu vzhledem k závažnosti jejího postižení zařadit do skupiny zvýhodněných postižených osob.

Stupeň postižení, resp. bližší ustanovení o určení stupně postižení je upraveno tzv. „**hodnotící vyhláškou**“ (*Einschätzverordnung*) vydanou spolkovým ministrem práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele (§ 14 spolkového zákona o zaměstnávání osob s postižením), která byla schválena sociálním výborem Parlamentu a vstoupila v platnost **1. září 2010**. Základem pro hodnocení stupně postižení je posouzení omezení tělesných, duševních, smyslových a psychických funkcí formou znaleckého lékařského posudku. V případě potřeby jsou pro posouzení stupně postižení prováděna další doplňující vyšetření jako například rentgenologické, laboratorní testy nebo jsou přizváni experti z dalších oborů, např. psychologové.

Znalecký posudek musí kromě osobních údajů obsahovat anamnézu (průběh nemoci), výsledky vyšetření, diagnózy, odhad stupně postižení, zdůvodnění pro uvedený stupeň postižení (§ 4 vyhlášky).

Procentuální stanovení postižení vychází z funkcionálního omezení s přihlédnutím k požadavkům výkonnosti na všeobecném trhu práce. Důležitá je přitom skutečnost, že se nejedná o prostý součet faktorů znevýhodnění, ale o to, zda a nakolik se jednotlivé druhy postižení vzájemně negativně ovlivňují.

Návrh na stanovení stupně postižení se podává na Spolkový úřad pro sociální záležitosti. Navrhovatelé jsou pozváni k osobnímu pohovoru. Po předložení znaleckého posudku je vydáno tzv. „**rozhodnutí o stanovení**“ (*Feststellungsbescheid*) s uvedením příslušnosti navrhovatele do okruhu zvýhodněných postižených osob, data plat-

3. Posudková činnost

nosti a výše stupně postižení. V případě, že navrhovatel s rozhodnutím nesouhlasí, má právo podat do 2 týdnů žádost o opravné prostředky.

Rozhodnutí má v zásadě platnost po celou dobu pracovního života. Zřeknutí se statutu zvýhodněný postižený není možné (výjimku tvoří rozhodující zlepšení zdravotního stavu).

4. Pracovní rehabilitace

Spolkový zákon o osobách s postižením (spolkový zákoník č. 283/1990) platí od r. **1990** a jsou v něm zakotvena zákonem stanovená **ustanovení týkající se postižení a ustanovení týkající se koordinace rehabilitačních výkonů**.

Podle tohoto zákona jsou nositelé rehabilitace povinni vzájemně koordinovat poskytovaná opatření.

Pojem „**rehabilitace**“ představuje podle definice Světové zdravotnické organizace (WHO) a Mezinárodní organizace práce (ILO): „... *souhrn takových vzájemně sladěných opatření, která jsou zaměřena na to, aby tělesně nebo duševně postižené osoby dosáhly nebo znovu dosáhly maximálního, individuálně dosažitelného stupně duševní, sociální, pracovní a hospodářské výkonnosti, aby našly přiměřené místo ve společnosti.*“

Rehabilitační opatření

Opatření poúrazové léčebné péče, resp. lékařské rehabilitace poskytovaná nositeli úrazového pojištění zahrnují odbornou první pomoc, intenzivní péči, protetické zaopatření, až po následnou péči. Cílem je optimálním využitím vhodných prostředků odstranit tělesnou újmu, jakož i snížení výdělečné schopnosti způsobené úrazem, resp. nemocí z povolání nebo alespoň zabránit zhoršení následků zranění, resp. onemocnění.

Lékařská pomoc, léky, léčebné pomůcky a pomocné prostředky (např. invalidní vozíky, protézy) jsou poskytovány **bezplatně**.

Dávky po dobu pracovní a sociální rehabilitace

Pracovní rehabilitace má umožnit vrátit se k dřívějšímu povolání nebo začít pracovat v jiném, novém povolání. Pro zajištění existence se během vzdělávání nebo přeškolení poskytuje překlenovací částka, která činí pro pojištěnce podle všeobecného zákona o sociálním pojištění (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG*) minimálně **60 %** dřívějšího příjmu.

Úrazové pojištění poskytuje:

- pomoc při získání nového, resp. při adaptaci stávajícího pracovního místa, aby odpovídalo potřebám postižené osoby (ve spolupráci s úřadem práce),
- příspěvky ke mzdovým nákladům po dobu zapracování nebo do dosažení potřebných schopností,
- příspěvky a půjčky na pořízení pracovního oblečení a vybavení.

Sociální rehabilitace má dopomoci k tomu, aby se postižená osoba dostala do stavu, aby se natolik samostatně, jak je to jen možné, znovu podílela na životě společnosti. K tomu mají sloužit opatření k adaptaci nebo získání vhodného bydlení a finanční pomoc při pořizování motorového vozidla.

Péče po dobu lékařské, pracovní a sociální rehabilitace

Sociální rehabilitace začíná již v úrazové nemocnici. Při řešení osobních, rodinných a pracovních problémů je k dispozici **sociální pracovník**. Ošetřování v rehabilitačním středisku v ideálním případě navazuje bezprostředně na léčbu. Tým odborníků zde pomáhá opět získat postavení v rodině, v pracovním životě a ve společnosti.

Finanční plnění po lékařské rehabilitaci

Odškodné představuje jednorázovou dávku, mj. i pro žáky a studenty, která je závislá na míře snížení výdělečné schopnosti.

Invalidní důchod představuje běžnou dávku, která je závislá na snížení výdělečné schopnosti a na dřívějším příjmu (= vyměřovací základ) a v případě trvalé pracovní neschopnosti je proplácena formou plného důchodu.

Odškodné za ztrátu integrity je jednorázová dávka jako příspěvek za značné a trvalé narušení tělesné a duševní integrity způsobené nedbalostí a nedodržením předpisů na ochranu zaměstnanců. Předpokladem je nárok na invalidní důchod. Nejvyšší možná částka je dvojnásobek maximálního ročního vyměřovacího základu.

Tyto dávky je možno obdržet k běžnému pracovnímu příjmu.

Průvodním rozpočtovým zákonem (*Budgetbegleitgesetz*) z r. 2011 bylo v zákonu o práci a zdraví (*Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz - AGG*) a ve všeobecném zákonu o sociálním pojištění (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG*) zavedeno ustanovení, které povinně zavádí princip „**raději rehabilitace než důchod**“ (*Rehabilitation vor Pension*). Jeho cílem je déle udržet lidi v zaměstnání a redukovat případy invalidity. Žádá-li pojištěnec o invalidní důchod na základě svého zdravotního stavu, od **1. ledna 2011** je to primárně žádost o **zařazení do pracovní rehabilitace**.

Podle zásady „**raději rehabilitace než důchod**“ může nositel důchodového pojištění realizovat rehabilitační opatření, aby se zabránilo případné pracovní neschopnosti. Taková opatření mohou být poskytnuta rovněž důchodcům ve „věku schopném výdělečné činnosti“, jestliže to umožní obnovit práceschopnost.

Pro **r. 2012** se počítá s finanční podporou cca 27 mil. euro.

Důchodové dávky v důsledku snížené pracovní schopnosti jsou v zásadě přiznávány na dobu určitou. Dávky na dobu neurčitou se přiznávají pouze tehdy, jestliže lze na základě tělesného nebo duševního stavu předpokládat trvalou invaliditu (neschopnost vykonávat povolání, neschopnost výdělečné činnosti). Návrh na pobírání invalidního důchodu, důchodu pro neschopnost vykonávat povolání nebo důchodu pro neschopnost vykonávat výdělečnou činnost rovněž automaticky platí jako návrh na rehabilitaci. Z toho důvodu nositel pojištění prověřuje možnost rehabilitace.

O cílech a možnostech rehabilitace musí být poskytnuto dostatek informací a musí být poskytnuto poradenství. Rehabilitační opatření musí být přiměřená, to znamená, že musí brát v úvahu dobu a rozsah vzdělání, jakož i přihlížet k doposud vykonávaným činnostem. Pokud by byla možnost díky těmto opatřením získat kvalifikaci pro novou, doposud cizí činnost, i to je možné.

Platba za rehabilitační pobyt v rámci lékařské rehabilitace

Za rehabilitační pobyty se hradí částka **6,68 euro na den** (na maximálně 28 dní za rok). Tuto částku je nutno zaplatit před zahájením pobytu. V případě zvláštní sociální potřeby se poplatek nevybírá.

5. Odborné vzdělávání a příprava

Podle spolkového zákona o osobách s postižením (§ 17) poskytuje Spolkový úřad pro sociální záležitosti **poradenství a diagnostiku pro děti a mládež** s vývojovými poruchami do 19 let. Tyto služby poskytuje tým odborníků z oblasti medicíny, psychologie, sociální práce aj. V budoucnu se má tato služba více orientovat na první **pracovní integraci** mladistvých.

Podpora vzdělávacích zařízení z prostředků vyrovnávacího fondu

(§ 11a zákona o zaměstnávání osob s postižením)

Z rozhodnutí rady vyrovnávacího fondu mohou být z fondu poskytnuty prostředky vzdělávacím zařízením pro osoby s postižením formou **příplatků** nebo **půjček**, a to za splnění **stanovených podmínek**.

- Vzdělávací zařízení slouží především vzdělávání těžce postižených osob v učebních oborech, stanovených místně příslušným úřadem práce v souladu se zásadami politiky trhu práce.
- O přijetí osoby s postižením do vzdělávacího zařízení a poté o možnosti zaměstnání se rozhoduje na týmové poradě, které se zúčastní zástupce spolkové země, příslušného úřadu práce a Spolkového úřadu pro sociální záležitosti, jakož i ředitel vzdělávacího zařízení. V případě potřeby jsou přizváni i odborníci z oblasti rehabilitace (lékaři, psychologové, sociální pracovníci, ergoterapeuti, inspektoři práce), učitelé, u kterých postižená osoba absolvovala povinné vzdělání. Do vzdělávacího zařízení mohou být přijaty pouze osoby, které:
 - a) jsou schopny rehabilitace a vzhledem k druhu a vážnosti postižení jsou schopny výhledově vykonávat danou činnost,
 - b) jsou po absolvování výuky schopny vykonávat činnost s poloviční produktivitou osoby bez postižení,
 - c) jsou schopny pracovat v kolektivu a jsou nezávislé na péči.
- Vzdělávací zařízení musí disponovat nejméně 20 studijními místy a internátem a musí mít k dispozici doprovodné služby (lékařské, psychologické, pedagogické, sociální). Je třeba zajistit trvalou péči lékaře a sociálního pracovníka.
- Vzdělávací zařízení musí mít k dispozici: prostory pro administrativu, pro školitele, prostory pro poradenství, terapii, odpočívárny, učebny, WC, převlékárny, společenské prostory, prostory pro volný čas.
- Všechny prostory musí být přístupné pro invalidní vozíky.
- Vzdělávací zařízení se musí nacházet v lokalitě s dostatečnou infrastrukturou.
- Před zřízením nebo před výstavbou vzdělávacího zařízení je zřizovatel povinen předložit vyrovnávacímu fondu podklady o vhodnosti lokality, potvrzení o vlastnictví pozemku, stavební a finanční plány, podklady o samotném vzdělávacím zařízení, údaje o počtu vzdělávacích míst a specializaci, informace o možnostech dopravy a ubytování v internátě pro studenty, kteří nemohou denně do zařízení dojíždět.

- Zřizovatel vzdělávacího zařízení musí uzavřít dohodu, že podrobnější podmínky pro poskytnutí příspěvku z prostředků vyrovnávacího fondu budou stanoveny **zvláštní smlouvou** mezi Spolkovým ministerstvem pro sociální bezpečnost a generace a vzdělávacím zařízením. Vyrovnávacímu fondu náleží právo kontroly.
- Zřizovatel bere na vědomí, že na podporu z vyrovnávacího fondu **není právní nárok** a že podpora je poskytována pouze v souladu s předpisy vyrovnávacího fondu o finančních prostředcích poskytovaných na zřízení a provoz vzdělávacích zařízení. Při vynakládání těchto prostředků je nutno dbát na maximální úspornost a účelnost.

Asistence při studiu - integrativní odborné vzdělávání (podle **směrnice** Spolkového ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele „Průvodní pomoc“ platné od **1. ledna 2011**) je určena pro mladistvé, kteří potřebují speciální pedagogický přístup po dobu povinné školní docházky. Tito žáci, kteří jsou schopni vzdělání dokončit, ale potřebují více času, mají možnost prodloužení studia o jeden rok, ve výjimečných případech o dva roky. Další možností je získání částečné kvalifikace pro mladistvé, kteří nejsou schopni absolvovat celé odborné vzdělání. Doba odborného vzdělávání je stanovena v rozmezí jednoho až tří let. Asistenti pomáhají mladistvým zejména při uzavírání smluv o studiu, při navazování kontaktů s podniky, doprovázejí je až do ukončení studia atd. Služba je bezplatná. Asistence při integrativním odborném vzdělávání je **povinná**. Je **financována** Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti a jeho příslušnými zemskými pobočkami a částečně i úřadem práce.

V r. 2009 byla asistence při studiu poskytnuta ve 3 933 případech (oproti r. 2008 zvýšení o 10,6 %); v prvním pololetí **2010** byla asistence při studiu poskytnuta v **3 347** případech.

Clearing (podle výše uvedené směrnice) je určen mladistvým ve věku mezi 13 a 24 lety, kteří potřebují speciální pedagogický přístup vzhledem k jejich sociálnímu a emočnímu znevýhodnění, resp. postižení, při jejich přechodu ze školy do zaměstnání (stupeň postižení minimálně 30 %). Cílem je ukázat jim perspektivy a pomoci učinit realistická rozhodnutí, přičemž při výběru zaměstnání je kladen důraz nikoli na pohlaví, ale na individuální schopnosti. Clearing zahrnuje **poradenství, doprovod a diagnostiku** a uskutečňuje se formou rozhovorů. Je prováděn osobami s ukončeným vzděláním v oblasti sociální práce psychologie nebo pedagogiky. Je zajišťován Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti a jeho pobočkami v jednotlivých zemích. Pro mladistvé je bezplatný a dobrovolný.

V r. 2009 byla tato pomoc poskytnuta v 7 162 případech (oproti r. 2008 zvýšení o 7,1 %); v prvním pololetí **2010** byl clearing poskytnut ve **4 663** případech.

Job Coaching (podle výše uvedené směrnice) je opatření preventivního charakteru, jehož cílem je následná pracovní integrace osob s postižením, která jim zajistí trvalou výdělečnou činnost. Stěžejními úkoly Job Coachingu je poradenství, doprovod na pracoviště, nácvik pracovních postupů, nácvik přepravy z domova na pracoviště, pomoc při organizaci práce, poskytování informací a networking. Charakteristická je rovněž intenzivní spolupráce např. s úřady a jinými institucemi. Cílovou skupinu představují mladiství se zvláštními pedagogickými potřebami a mladiství s potížemi s učením a sociálním a emočním znevýhodněním (do 24 let). Job Coaching provádějí osoby s ukončeným odborným vzděláním a dlouhodobými zkušenostmi. Musí mít

5. Odborné vzdělávání a příprava

rovněž přehled o zásadách pracovní integrace a komunikační schopnosti. Coaching se považuje za úspěšný, jestliže po jeho ukončení je klient zaměstnán v podniku ještě po dobu minimálně tří měsíců. Je **financován** ze státních prostředků nebo z prostředků vyrovnávacího fondu a případně se zahrnutím prostředků Evropského sociálního fondu na základě platných operačních programů.

6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce

Ofenziva zaměstnávání osob s postižením spolkové vlády Rakouska je zaměřena na primární trh práce a na sociálním pojištění právně zajištěná pracovní místa. Kompetentním orgánem je **Spolkový úřad pro sociální záležitosti** (*Bundessozialamt*), v jehož kompetenci je zejména integrace osob s postižením (zejména mladiství od 15 do 25 let; osoby od 45. roku; osoby s těžkým funkčním znevýhodněním). Poskytuje rozsáhlé poradenství a doprovod pro tuto skupinu lidí a jejich zaměstnavatele. Zvláštní pozornost je věnována ženám s postižením (gender mainstreaming, gender budgeting). Ofenziva zaměstnávání je **financována** z prostředků vyrovnávacího fondu, Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu.

Cíle politiky zaměstnávání osob s postižením

Důležitým cílem rakouské sociální politiky je umožnit znevýhodněným skupinám **přístup na trh práce**. Významnou roli v politice zaměstnávání osob s postižením hraje podpora integrace postižených osob na otevřený trh práce nebo do speciálních institucí.

V rámci **Státního programu politiky trhu práce pro osoby s postižením** (*Bundesweites Arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm - BABE*) Ministerstvo sociálních věcí společně se Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti v souvislosti se vstupem Rakouska do EU v r. 1995 značně rozšířilo své **podpůrné programy**. Spolková vláda v r. 2001 zahájila ofenzivu zaměstnávání v zájmu začleňování osob s postižením na pracovní trh, nazvanou „**Miliarda pro postižené**“ („*Behindertenmiliarde*“). Program BABE je základem a návodem pro prosazování úkolů vytyčených Spolkovým ministerstvem práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele (*Bundesministerium für Arbeit, soziales und Konsumentenschutz*) realizovaných Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti. Aby bylo možno tyto úkoly plnit co nejlépe, byla v r. 2007 analyzována situace lidí s postižením, pokud jde o jejich zaměstnávání a vypracována rozsáhlá strategie pro jejich integraci. Na základě toho byl vypracován program BABE pro léta 2008 a 2009. Tento program stanoví, s přihlédnutím ke genderové integraci, tyto cíle:

- získávání pracovních míst,
- zajišťování pracovních míst,
- vytváření rovných šancí v nejširším slova smyslu.

Regionální pobočky Spolkového úřadu pro sociální záležitosti ve spolupráci s relevantními aktéry jednotlivých regionů (spolkové země, úřady práce atd.) vypracovaly **regionální programy politiky trhu práce pro postižené (RABE)**.

V r. **2006** bylo z prostředků „Miliarda pro postižené“, Evropského sociálního fondu a z vyrovnávacího fondu vynaloženo cca **139 mil. euro na pracovní integraci** osob s postižením, celkem 49 000 případů. V r. 2007 byly vynaloženy prostředky ve výši cca 153 mil. euro na podporu cca 52 000 případů. Statistické údaje ukazují, že od r. 2002 jednak roste počet podporovaných, jednak počet získaných a zajištěných pracovních míst pro osoby s postižením. Počet podporovaných případů v r. 2007 se oproti roku 2006 zvýšil o 6 %, ze 49 054 na 52 009. V letech 2008 a 2009 tato strategie zaměstnávání pokračovala a nadále se rozvíjela a zdokonalovala.

V letech **2010-2011** bylo i nadále hlavním cílem programu BABE začleňování osob s postižením na primární trh práce, a to zejména mladistvých, kteří vstupují na trh práce poprvé, jakož i nezaměstnaných. V době **hospodářské krize** nabývá tento cíl na významu. Doposud převážně finanční podpora je nahrazena novou strategií, a to zejména pro mladistvé osoby s postižením: clearing, kvalifikace, integrativní zaměstnávání, mainstreaming, vytváření nových projektů zaměstnávání aj.

Akce 500

1. listopadu 2007 byla zahájena **iniciativa k vytvoření pracovních a vzdělávacích míst** pro osoby s postižením. Podniky, které v období od 1. listopadu 2007 do 30. června 2009 vytvořily nové pracovní místo pro osobu s postižením, obdržely po dobu 6 měsíců kromě jiných možných podpor bonus ve výši **600 euro** měsíčně jako příspěvek na podporu integrace. Tuto podporu obdržely i postižené osoby, které si během této doby budovaly vlastní samostatnou existenci.

Tyto stimuly měly umožnit vytvoření **500 pracovních a vzdělávacích míst** navíc. Podporu využili zaměstnavatelé asi v 7 000 případech. Později se ovšem ukázalo, že toto opatření nemá pro vytváření nových pracovních míst trvalý charakter. Podporované pracovní místo si udržela pouze třetina osob s postižením na dobu delší 6 měsíců. Z tohoto důvodu, jakož i z důvodu značného zatížení vyrovnávacího fondu náklady byla akce 500 k 1. červenci 2009 **ukončena**.

Kampaň „moje šance - váš užitek“ („Meine Chance - Ihr Nutzen“)

V září **2011** zahájil ministr práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele (R. Hundstorfer) a ministr hospodářství, rodiny a mládeže (R. Mitterlehner) Job-kampaň **„moje šance váš užitek“** na téma **„práce a postižení“**. Tato iniciativa vzešla z podnětu Spolkového úřadu pro sociální záležitosti společně s Rakouským úřadem práce a jejím cílem je **odbourat informační deficit** a dále podporovat zaměstnávání osob s postižením, zejména iniciovat podniky k tomu, aby daly těmto lidem šanci.

V praxi se ukázalo, že další zaměstnance s postižením přijímají pouze podniky, které již mají s tímto zaměstnáváním zkušenost. Ze 17 000 podniků s povinností zaměstnávat postižené jich tuto povinnost plní pouze asi 4 000. Více než 13 000 podniků tuto povinnost neplní. Hlavní příčinou je zejména nedostatečná informovanost, chybějící zkušenosti nebo obavy. Podniky, které neplní povinnost zaměstnávat postižené osoby, musí platit měsíční taxu do vyrovnávacího fondu.

6.1 Povinnosti zaměstnavatelů

Zákon o zaměstnávání osob s postižením stanoví, že každý zaměstnavatel v Rakousku je povinen zaměstnat minimálně jednoho pracovníka s postižením na každých svých **25 zaměstnanců** (§ 1 BeinstG). Tento zaměstnanec je označován jako **„zvýhodněný postižený“** (k 1. lednu 2010 cca 94 400 osob). Zaměstnavatelé tuto povinnost splňují i v případě, že zvýhodněného postiženého zaměstnají na částečný úvazek. Platí to i v případě, že se uzavře dohoda o zaměstnání pod minimální hranici **sociálního pojištění** ve výši **374,02 euro** měsíčně. Pokud dané hospodářské odvětví z různých technických nebo jiných důvodů nedovoluje zaměstnat zvýhodněného postiženého, pak může být tento limit posunut na max. 40 zaměstnanců na jednoho postiženého. Osoby s určitým druhem postižení (např. slepci, mladší 19 let, postižení

po dobu studia, i po dovršení 19 let, starší 55 let, postižení po dovršení 50. roku, je-li stupeň jejich postižení min. 70 %, postižení, kteří jsou odkázáni na invalidní vozík atd.) se počítají za dva.

Předpokladem pro přiznání zvýhodnění je stanovení stupně postižení min. **50 %** (konkrétní posouzení stupně postižení provádí Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti určený lékař) a schopnost pracovat minimálně na chráněném pracovním místě nebo v integrativním zaměstnání (viz kap. 7). Zvýhodněné osoby musí být rakouskými občany nebo občany Evropského hospodářského prostoru, švýcarskými občany, občany s povolením k pobytu nebo jejich rodinní příslušníci nebo uznání uprchlíci.

Označení „zvýhodněný postižený“ nelze poskytnout osobám s postižením, které:

- se zúčastňují školní docházky nebo odborného vzdělávání (vyjma učňů),
- pobírají penzijní dávky, resp. překročily 65. rok života a nejsou zaměstnané,
- vzhledem k vysokému stupni postižení nejsou schopny pracovat na chráněném pracovním místě nebo v integrativním podniku.

Pro zvýhodněného postiženého platí:

- zvýšená ochrana před výpovědí (novelizována od 1.1.2011)
- ochrana výdělku - postižení nesmí být příčinou snížení mzdy,
- daňová zvýhodnění pro osoby s postižením a jejich zaměstnavatele,
- podpora pro osoby s postižením a jejich zaměstnavatele,
- dovolená navíc, pokud je to v souladu s kolektivní smlouvou.

Zařazení do kategorie zvýhodněný postižený **neopravňuje** k pobírání trvalých finančních dávek, jako jsou renta nebo penze.

Pojmem „**zvýhodnitelný postižený**“ (*begünstigbar Behinderte*) se v Rakousku označují osoby, které sice dosahují 50% postižení, nemají však na označení „zvýhodněný postižený“ nárok - týká se to občanů z nečlenských zemí EU, ze zemí, které nepatří do EHP a neuznaných běženců. Tyto osoby však vlastní průkaz pro postižené a splňují podmínky, jež platí i pro zvýhodněné postižené osoby, s tím rozdílem, že nevlastní doklad o statutu zvýhodněného postiženého. Pro tyto osoby proto neplatí ochrana před výpovědí a rovněž nepodléhají zaměstnanecké povinnosti.

Za nedodržení povinnosti zaměstnat zdravotně postiženého jsou vyměřovány tzv. **vyrovnávací poplatky** („*Ausgleichstaxe*“ - § 9). Výše těchto poplatků stanovuje Spolkový úřad pro sociální záležitosti každý započatý rok nově (např. pro rok 2006 byly stanoveny vyrovnávací poplatky ve výši 80,7 euro, v r. 2008 představoval měsíční vyrovnávací poplatek 213 euro, pro rok 2010 223 euro). V roce **2011** činily vyrovnávací poplatky u podniků od 25 zaměstnanců 226 euro, u podniků od 100 zaměstnanců 316 euro a u podniků od 400 zaměstnanců 336 euro měsíčně za každého nezaměstnaného postiženého. Pro rok **2012** byly stanoveny poplatky: pro zaměstnavatele zaměstnávající do 99 zaměstnanců 232 euro, pro zaměstnavatele zaměstnávající 100 zaměstnanců či více 325 euro a pro zaměstnavatele zaměstnávající 400 zaměstnanců a více 345 euro za každou nezaměstnanou postiženou osobu.

Tento poplatek se odvádí do tzv. **vyrovnávacího fondu** („*Ausgleichstaxfonds*“). Tento fond spravuje Spolkové ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele

(*Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz - BMASK*). Prostředky z tohoto fondu jsou určeny zejména na vyplácení dávek zdravotně postiženým, na realizaci opatření k integraci osob s postižením na trh práce a pro vyplácení podpor jejich zaměstnavatelům (§ 10 BeinstG). Příjmy fondu představují ročně (2011) cca **90 mil. euro**.

Směrnice o investičních opatřeních ke zkvalitnění přístupnosti zařízení pro osoby s postižením z prostředků vyrovnávacího fondu

Tato směrnice (§ 10a odst. 1 písm. j BEinstG) vstoupila v platnost **15. února 2010**. Vychází z toho, že přístupnost různých zařízení pro osoby s postižením zásadním způsobem přispívá k rovnoprávné účasti postižených osob na společenském životě.

Dotace jsou poskytovány např.:

- na vybudování rampy nebo výtahu (schodů), vytvoření parkovacích míst pro postižené osoby nebo zřízení vodícího systému pro nevidomé nebo slabozraké osoby,
- na přestavbu pracovních nebo výukových míst a sanitárních zařízení.

Dotace z vyrovnávacího fondu mohou být poskytnuty pouze za předpokladu, že podnik, resp. zařízení se podílí na celkových nákladech v určitém poměru (většinou 50 %). Rovněž musí být zaručena úspornost, hospodárnost a účelnost využití poskytnutých prostředků. Výše poskytnuté dotace se řídí okolnostmi v jednotlivých případech a je omezena na **25 000 euro** (platí to rovněž pro obecně prospěšná zařízení, zákonem uznané kostely nebo náboženské společnosti, které jsou právnickou osobou). Dotace mohou být poskytnuty pouze podnikům s maximálně 50 zaměstnanci.

Pokud je poskytována podpora na stejný účel rovněž z jiných zdrojů, při poskytování dotace z vyrovnávacího fondu se k ní přihlíží.

Podpora se **neposkytuje** při stavbě nových budov a zařízení, kde je bezbariérový přístup závazně předepsán (např. lékárny, lékařské ordinace apod.), jakož i územním a veřejnoprávním korporacím (vyjma zákonem uznaných kostelů a náboženských společností).

Žádosti o poskytnutí dotace vyřizují zemské pobočky Spolkového úřadu pro sociální záležitosti v souladu s ustanoveními této směrnice.

Na poskytnutí podpory **není právní nárok**.

Ochrana před výpovědí

Nejdůležitějším opatřením zákona o zaměstnávání osob s postižením je kromě povinnosti tyto osoby zaměstnávat opatření **ochrana před výpovědí** (§ 8). Zákon stanoví, že výpověď zvýhodněného postiženého je právně platná pouze po předchozím souhlasu příslušného úřadu (výbor Spolkového úřadu pro sociální záležitosti). Návrh výpovědi je nutno patřičně zdůvodnit. Zaměstnavatel musí rovněž mít souhlas podnikové rady, osobního oddělení a osoby odpovědné za postiženého.

Rozvázání pracovního poměru se zvýhodněným postiženým nevyžaduje úřední souhlas v případě, že:

- pracovní poměr je rozvázán ve zkušební době,
- pracovní poměr je rozvázán po jednomyslné shodě,
- zvýhodněný postižený je propuštěn na hodinu.

Úřední souhlas není potřebný ani v případě, kdy je pracovní poměr se zvýhodněným postiženým uzavřen na dobu určitou.

Ve všech případech je však nutno uvést věcné prokazatelné nediskriminující aspekty.

Souhlas Spolkového úřadu pro sociální záležitosti příslušné spolkové země s výpovědí zaměstnavatele je nezbytný v případě, že:

- pracovní poměr se zvýhodněným postiženým má být ukončen výpovědí zaměstnavatele a
- že pracovní poměr se zvýhodněným postiženým byl uzavřen před 1.1.2011.

Od **1. ledna 2011** byla ochrana před výpovědí zvýhodněného postiženého **nově upravena**:

1. u pracovních vztahů uzavřených do 31.12.2010 je ochrana před výpovědí platná po uplynutí 6 měsíců;
2. zvýhodněným postiženým, kteří byli nově zaměstnáni od r. 2011, může být dána výpověď v průběhu prvních **čtyř let** jako každému jinému zaměstnanci. K výpovědi zvýhodněného postiženého (snížená 50% pracovní schopnost) již není nutný souhlas Výboru pro postižené. Výjimku tvoří pracovní úrazy, změna pracovního místa v rámci podniku a v případě, kdy je statut zvýhodněný postižený udělen v období po uplynutí 6 měsíců a před uplynutím 4 let.

Výpovědní lhůta pro zvýhodněné postižené činí minimálně 4 týdny.

Cílem tohoto opatření je **větší začlenění** postižených zaměstnanců **na trh práce**. Zvýšená ochrana před výpovědí je v této souvislosti považována za negativní pobídku pro zaměstnávání postižených osob.

6.2 Podpora zaměstnávání

V Rakousku je zaměstnávání zdravotně postižených podporováno následujícími způsoby:

Prémie: Prémie v plné výši měsíčního vyrovnávacího poplatku příslušného roku jsou udělovány za zaměstnání zvýhodněného postiženého, který ještě studuje jako učeň (v rámci tzv. *Ausbildung*). O udělení prémie rozhoduje Spolkový úřad pro sociální záležitosti v souladu se zákonem o zaměstnávání osob s postižením. V roce **2011** činila tato prémie **226,- euro** na každého učně a je vyplácena z vyrovnávacího fondu. Pro rok **2012** byla stanovena z prostředků vyrovnávacího fondu prémie ve výši **232 euro**.

Osvobození od srážek ze mzdy: Mzdy zdravotně postižených jsou osvobozeny od odvodu příspěvku na vyrovnávací rodinný fond (*Familienausgleichsfonds*), od zaměstnavatelského příspěvku (*Dienstgeberbeitrag*) a nevztahuje se na ně povinnost odvádět komunální daň (*Kommunalsteuerpflicht*).

Podpora integrace: Pokud zaměstnavatel zaměstná zdravotně postiženého, obdrží příspěvek k nákladům na mzdu. Výše podpory činí max. **1 000 euro** měsíčně a její vyplácení může trvat max. 3 roky.

Podpora při zajištění pracovního místa: Příspěvek může dosáhnout výše max. 50 % hrubé mzdy a zároveň max. 1 000 euro měsíčně.

Příspěvek na mzdu: Odměna za uzavření nebo prodloužení pracovního poměru zaměstnance, u kterého vzniklo zdravotní postižení, a tím i snížená pracovní schopnost. Náhrada snížené schopnosti může být vyplacena až do výše 50 % hrubé mzdy, max. **650 euro**.

Podpora vzniku nových pracovních míst: Pokud je k zaměstnání zdravotně postiženého (nebo postiženého, který již ve firmě pracuje) potřeba vytvořit nové pracovní místo, pak se zaměstnavatel může podílet na nákladech na mzdu pouze 50 %. Pokud jde o náklady vzniklé na přizpůsobení pracoviště zdravotně postiženému, pak je hrazeno 100 %.

Technické zázemí, semináře, externí tlumočníci do znakové řeči: hrazeno až 100 % nákladů.

6.2.1 Opatření politiky zaměstnávání osob s postižením ze strany státu od r. 2011

Situace osob s postižením na trhu práce

V důsledku světové hospodářské krize v letech 2008 a 2009 se značně zvýšil celkový počet nezaměstnaných (celková míra růstu 22 % všech nezaměstnaných osob). Počet nezaměstnaných osob s postižením se zvýšil o 14 %, což je podstatně méně. Přispěla k tomu rozšířená ochrana před výpovědí a skutečnost, že osoby s postižením jsou často zaměstnávány v oborech méně podléhajících konjunkturu.

V letech **2010 a 2011** se situace změnila: celkový počet nezaměstnaných se výrazně snížil (-2,5 % ve srovnání se situací v květnu 2010 a v květnu 2011), a to zejména u mužů. Naproti tomu se však zvýšil počet nezaměstnaných osob s postižením registrovaných na úřadu práce, a to zejména v důsledku značného nárůstu počtu nezaměstnaných žen. Ještě výraznější je nárůst u osob zaměstnaných podle zákona o zaměstnávání osob s postižením, a to o 3 %.

Evropa 2020: Rakouský program reforem 2011

Strategie Evropa 2020 stanoví, že každý členský stát nejpozději do konce dubna každého roku předloží svůj **národní reformní program** k zajištění růstu a zaměstnanosti. Hlavním cílem aktuálního rakouského reformního programu 2011 je „**snížení chudoby a sociálního vyloučení**“ - cílovou skupinou jsou **osoby s postižením**. Ke stěžejním opatřením patří zdravotní prevence v pracovním životě a zlepšení šancí na trhu práce pro tyto osoby. Kvóta zaměstnávání osob s postižením se má zvýšit a snížen má být podíl přechodu do invalidního důchodu.

Ofenziva zaměstnávání spolkové vlády

Ofenziva zaměstnávání spolkové vlády představuje ústřední národní program **pracovní integrace** osob s postižením. Tento program je **financovaný** z prostředků **vyrovnávacího fondu, Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu**. Do programu jsou zahrnuty zejména osoby s postižením, u kterých je předpoklad, že s příslušnou pomocí mohou být -alespoň dočasně- začleněny, resp. znovu začleněny na primární trh práce. Stěžejní podpora přitom spočívá v tzv. doprovodné pomoci. Do

této cílové skupiny patří zejména mladiství s určitým omezením, starší osoby a osoby s těžkým funkčním omezením.

Národní akční plán pro osoby s postižením

Národní akční plán pro osoby s postižením představuje **ústřední linii** rakouské politiky v oblasti osob s postižením pro příštích 10 let (**2011-2020**) a bude předložen v r. 2012. Základem akčního plánu je „Zpráva spolkové vlády o postavení osob s postižením v Rakousku 2008“.

Zákon o práci a zdraví

1. ledna 2011 vstoupil v platnost zákon o práci a zdraví, jehož cílem je co nejdélší dobu zachovat pracovní a výdělečnou schopnost zaměstnaných i nezaměstnaných osob. Pro dosažení tohoto cíle je nezbytné vytvořit nabídku informací, poradenství a podpor pro tyto osoby vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, kdy lze případně očekávat, že způsobí jejich praceneschopnost. Informace jsou poskytovány rovněž zaměstnavatelům. Kompetentním orgánem je **Spolkový úřad pro sociální záležitosti**. V této souvislosti byl vytvořen **projekt fit2work**, jehož koordinátorem je Spolkový úřad (partnerskými organizacemi jsou: Úřad práce, Inspektorát práce, Všeobecný ústav úrazového pojištění, Nemocenská pojišťovna) a který byl zahájen 1. září 2011 ve Štýrsku (ve Vídni 3. října 2011) a do r. 2013 se bude postupně realizovat v celém Rakousku. Fit2work nabízí bezplatné **poradenství**, jestliže v případě zdravotních problémů hrozí ztráta pracovního místa nebo vznikají potíže při hledání práce. Je poskytováno nejen individuální poradenství, ale v případě potřeby i doprovod v rámci tzv. „Case Managements“. Fit2work přitom organizuje a kombinuje nabídky různých partnerských institucí.

Evropský sociální fond

Hlavní cílovou skupinou, na kterou se zaměřuje intervence ESF, jsou osoby s postižením. V operačním programu na období **2007-2013** se počítá s využitím prostředků pro:

- mladistvé s tělesným, mentálním a smyslovým postižením, kteří potřebují pomoc při získávání pracovního uplatnění,
- starší osoby s postižením, jejichž pracovní místa jsou ohrožena; zvláštní pozornost je věnována zlepšení podmínek pro zajištění pracovních míst a přeškolení a dalšímu vzdělávání,
- osoby s těžkými omezeními, které se bez osobní podpory nemohou integrovat do pracovního života.

Další skupiny osob s postižením však nejsou z tohoto programu vyloučeny.

Z prostředků ESF je rovněž spolufinancována tzv. průvodní pomoc v užším slova smyslu - asistence při studiu, clearing, pracovní asistence a jobcoaching.

Politické cíle vládního programu

Stěžejními cíli vládního programu pro osoby s postižením -přístup na trh práce- jsou:

- další rozvíjení ofenzivy zaměstnávání a optimalizace politických nástrojů trhu práce, jako jsou kvalifikace, nabídka asistenčních a odborných integračních služeb,
- podpora uplatnění žen s postižením na primárním trhu práce,
- udržení a zajištění práceschopnosti zaměstnanců,
- rozvoj integrativního vzdělávání,
- rovnost šancí a přístup k pracovnímu uplatnění,
- další rozvíjení činnosti Spolkového úřadu pro sociální záležitosti jako kompetenčního centra pro osoby s postižením,
- prozkoumání možností pro zkvalitnění účinnosti vyrovnávacího poplatku,
- podpora podnikatelů s postižením,
- posílení postavení důvěrníků pro postižené,
- přijetí normativu pro stanovení stupně postižení.

Spolkový úřad pro sociální záležitosti jako centrum kompetencí v oblasti práce a postižení

Úkolem Spolkového úřadu pro sociální záležitosti je spolupráce se všemi aktéry zabývajícími se problematikou osob s postižením s cílem koordinace všech politických opatření týkajících se těchto osob. Dalším důležitým okruhem činnosti úřadu je podle zákona o práci a zdraví prevence (projekt fit2work). Zde je nezbytná úzká spolupráce s Úřadem práce a dalšími zařízeními pracovní rehabilitace pro osoby s postižením. Z průřezové analýzy vyplývá, že integrační podpora Spolkového úřadu pro sociální záležitosti a pomoc při začleňování poskytovaná Úřadem práce se do značné míry prolínají. Z toho důvodu bylo dohodnuto, že od **1. ledna 2012** bude integrační podpora poskytována výlučně Úřadem práce a rozpracované případy budou ještě dořešeny Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti.

Hlavním úkolem Spolkového úřadu bude i nadále podpora osob při přechodu do zaměstnání. Na úspěšný projekt Clearing naváže **nový projekt „Jugendcoaching“**, jehož prvořadým cílem je motivovat žáky a studenty k co nejdelší návštěvě vzdělávacího zařízení a motivovat je k dokončení započatého vzdělávání, poskytnout jim podporu při přechodu ze školního systému do systému navazujícího a dosáhnout tak následné integrace. Tento projekt bude postupně zaváděn od školního roku **2012/13**.

K další stěžejní aktivitě Spolkového úřadu patří zabránit pokud možno předčasnému přechodu do důchodové fáze a pomocí odpovídajících opatření umožnit co nejdelší setrvání v pracovním životě. Pro dosažení tohoto cíle je podporována strategie **„zdraví na pracovišti“** formou poskytování informací a poradenství v rámci projektu **fit2work**. Udržení pracovní schopnosti, a tím i co nejdelší setrvání v systému výdělečné činnosti byly podnětem k **zákonu o práci a zdraví**.

Další rozvíjení podpůrné struktury pro integraci osob s postižením na trh práce

Vedle různých forem podpor mzdových nákladů je poskytována podpůrná pomoc zaměřená na určité cílové skupiny. Jde např. o nabídku **pracovní asistence** pro osoby s psychickým nebo duševním znevýhodněním, pro neslyšící nebo nevidomé a značně zrakově omezené osoby, dále o nabídku **osobní asistence na pracovišti**, která má osobám s těžkým postižením umožnit účast na výdělečné činnosti nebo absolvovat vzdělání.

Projekty zaměstnávání osob s postižením poskytují možnosti zaměstnání a slouží k přípravě pro začlenění na primární trh práce. V programu **BABE 2012/13** představují cílovou skupinu **mladiství** s postižením, kterým je poskytována podpora mzdových nákladů a doprovodná pomoc, jakož i specifická podpora při pracovní integraci a zabránění vyloučení. V programu je dále rozvíjeno opatření **clearing**, které má umožnit mladým lidem s postižením co nejlepší přechod ze školy do zaměstnání. V programu 2012/13 je zahrnut nový projekt **Jugendcoaching**, který představuje určitou změnu paradigmatu ve smyslu rozšíření odpovědnosti a operativních činností **Spolkového úřadu pro sociální záležitosti**. Tento projekt se poprvé a cíleně zaměřuje na **všechny mladistvé ohrožené vyloučením**, nikoli pouze na mladistvé se speciálním znevýhodněním. K dalším kompetencím Spolkového úřadu patří **asistence při studiu** (*Berufsausbildungsassistentz*). Po dobu **odborného integrativního vzdělávání** (*integrative Berufsausbildung*) nebo dílčí kvalifikace je asistence při studiu prostředníkem mezi zúčastněnými - tj. mladistvým, vzdělávacím zařízením, odbornou školou a rodiči - a zajišťuje podporu ve všech oblastech.

Intenzivnější začlenění integrativních podniků do politiky trhu práce pro osoby s postižením

Integrativní podniky ve své tranzitní funkci značnou měrou přispívají k přechodu ze sekundárního na primární trh práce. Z toho důvodu představuje modul „zaměstnávání“ důležitý úkol integrativních podniků.

Při vypracovávání programu BABE 2012/13 byla rovněž hodnocena činnost integrativních podniků. Výsledky hodnocení jsou podkladem pro jejich další rozvoj. Z dnešního pohledu je důležitá míra přechodu na primární trh práce. V tomto smyslu se nyní vypracovávají **rešerše modelů** z jiných členských **států EU**, aby mohly být případně nejefektivnější **modely „Good Practice“** realizovány i v Rakousku.

Zlepšování spolupráce s podniky

V r. 2009 bylo zahájeno ze strany Spolkového úřadu pro sociální záležitosti plošné poskytování služeb podnikům. V kontextu projektu fit2work bylo vytvořeno podnikové poradenství, které poskytuje služby v zájmu všech nositelů **rehabilitace** (nositelé sociálního pojištění, Úřad práce, Spolkový úřad pro sociální záležitosti). Cílem je udržet osoby s postižením co nejdéle na stávajících pracovních místech a iniciovat podniky k zaměstnávání osob s postižením. Má být vybudována mediálně účinná kampaň, a to platforma **career moves**.

Významnou kompetencí Spolkového úřadu je rovněž podpora podniků při dalším vzdělávání důvěrníků pro postižené osoby jako svých kooperačních partnerů.

Další vývoj

Národní akční plán pro osoby s postižením bude zahrnut ve Státním programu politiky trhu práce **BABE-období 2012/13** a bude obsahovat hlavní směry rakouské politiky v oblasti postižených osob pro následujících deset let (**2011 až 2020**).

Gender mainstreaming

Gender mainstreaming - tedy přihlídnutí ke specifickým různým situacím, problémům a potřebám jednotlivých pohlaví - představuje všeobecný cílový úkol politiky trhu práce. V r. 2010 byl gender mainstreaming začleněn do projektu clearing, v letech **2012 a 2013** má být rozšířen na všechna opatření Spolkového úřadu týkající se mladistvých. Aby se zabránilo znevýhodňování žen s postižením na trhu práce a přispělo k vytvoření rovného postavení obou pohlaví, zvolil Spolkový úřad strategii zvláštní podpory žen s postižením - vytváření podpůrných opatření (např. vyšší odměny při zaměstnávání žen s postižením aj.).

Projekty zaměřené na kvalifikaci

Tyto projekty jsou určeny cílovým skupinám, jako jsou smyslově postižení a osoby s psychickým znevýhodněním, a to zejména mladistvým, kterým je určena nabídka zaměstnání v konkrétních odvětvích na trhu práce. U těchto projektů zaměřených na kvalifikaci se ukazuje, že kombinace jednotlivých opatření je v jistém smyslu úspěšnější než intervence samy o sobě a že pro dosažení trvalé integrace na pracovním trhu je potřeba uplatňovat dlouhodobější intervence.

Klíčovou úlohu zde má Spolkový úřad pro sociální záležitosti v rámci své koordinační funkce.

Projekty zaměřené na zaměstnávání

Tyto projekty jsou důležitou složkou cesty k integraci osob s postižením, jakož i pro srovnatelně menší počet osob, pro něž je velmi obtížná reintegrace na trhu práce. Tyto projekty nabízejí možnost časově omezeného zaměstnání. Jsou poměrně nákladné, proto jsou realizovány jen velmi cíleně. Pro období 2012 a 2013 se počítá s jejich redukcí a bude nutno je propojit s dalším rozvíjením integrativních podniků.

Cíle pro období 2012/2013

Pro období 2012 a 2013 se počítá s nepatrným poklesem podpory. Důvodem toho je skutečnost, že v budoucnu již nebude integrační pomoc v kompetenci Spolkového úřadu pro sociální záležitosti, ale bude spadat pod Úřad práce.

Počítá se však se zvýšením počtu podporovaných mladistvých osob jako nové cílové skupiny projektu Jugenda-coaching.

Rozpočet ofenzivy zaměstnávání

V r. 2012 bude mít Spolkový úřad pro sociální záležitosti k dispozici cca **160 mil. euro** na finanční podporu osob s postižením na trhu práce (počet těchto osob činí cca 34 000).

Pro r. 2013 se počítá s prostředky přibližně ve stejné výši.

Pro r. 2012 se počítá s výdaji ze státního rozpočtu pro oblast práce, sociálních věcí, ochrany spotřebitele a sociálního pojištění ve výši cca **19,44 mld. euro** (nárůst oproti r. 2011 - 17,95 mld. euro). Příjmy se zvýší cca ze 4,88 na 5,13 mld. euro.

6.3 Podporované zaměstnávání

Pracovní asistence (podle **směrnice** Spolkového ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele „Průvodní pomoc“ platné od **1. ledna 2011**) poskytuje poradenství a doprovod mladistvým se zvláštními pedagogickými potřebami, s potížemi s učením nebo se sociálním či emocionálním znevýhodněním do 24 let i dospělým osobám s postižením při hledání pracovního místa nebo studijního oboru, nabízí alternativní možnosti. Je poskytována osobou s ukončeným vzděláním v sociální nebo ekonomické oblasti, která musí ovládat ustanovení zákona o zaměstnávání postižených osob a zákona o rovném zacházení s osobami s postižením. Doprovod je poskytován na základě písemné dohody a zpravidla je omezen na dobu jednoho roku. Pracovní asistent využívá přitom svých kontaktů s různými podniky. Rovněž poskytuje pomoc při řešení problémů a konfliktních situací na pracovišti. Doprovod je ukončen přijetím osoby s postižením do pracovního poměru. Pracovního poměru je dosaženo, jestliže během šesti měsíců po ukončení doprovodu trvá minimálně po dobu tří měsíců. Všechny služby jsou **bezplatné a důvěrné**.

V r. 2009 byla pracovní asistence poskytnuta v 10 850 případech (oproti r. 2008 zvýšení o 5,1 %); v prvním pololetí **2010** byla asistence poskytnuta v **7 897** případech.

Osobní asistence na pracovišti se zaměřuje na individuální potřeby osob s postižením, jako je např. pomoc, pokud jde o jejich mobilitu (přeprava mezi bydlištěm a zaměstnáním, příp. vzdělávacím zařízením), pomoc během výuky (příprava pomůcek, obsluha technických přístrojů), pomoc při stravování, používání toalety ad. Tato služba je poskytována osobám zařazeným do 3. stupně péče, které jsou v přímém pracovním poměru s povinným sociálním pojištěním nebo absolvují výuku a přitom potřebují asistenci. Osobní asistence na pracovišti je **financována** Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti z prostředků ofenzivy zaměstnávání Spolkové vlády Rakouska („**miliarda pro postižené**“) pro osoby s postižením. Pro příjemce asistence je služba **bezplatná**.

1. ledna 2011 vstoupila v platnost **směrnice o osobní asistenci na pracovišti** (směrnice Spolkového ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele), která má ženám a mužům s těžkým omezením životních funkcí umožnit rovnoprávnou účast na pracovním životě nebo na profesním vzdělávání. Přitom jsou respektovány rozdílné podmínky a potřeby žen a mužů.

Osobní asistence zahrnuje:

- doprovod na cestě mezi bydlištěm a pracovištěm, resp. školící institucí včetně zařízení péče o dítě,
- doprovod při služebních povinnostech mimo pracoviště (např. návštěva různých institucí, služební cesty),
- doprovod a podporu při plnění úkolů v rámci samostatné činnosti,
- manuální činnosti při vykonávání pracovních povinností nebo během odborné výuky (např. ukládání dokumentů, kopírování),
- asistence při péči o tělo během pracovní činnosti nebo studia,

- další pomoc, např. při nastupování nebo vystupování z auta, pomoc při oblékání nebo svlékání, pomoc při jídle.

Osobní asistence však **nezahrnuje** pomoc týkající se obsahu či odbornosti práce nebo studia. Osobní asistenci na pracovišti rovněž **nelze poskytovat** v případě, že překážky pro postiženou osobu lze odstranit pomocí technických prostředků.

Podpora ve volném čase

V situacích, jako je nemoc, rehabilitace nebo dovolená lze poskytnout asistenci ročně maximálně v rozsahu průměrného počtu hodin asistence za jeden měsíc. Náklady spojené s cestováním nebo pobytem nejsou hrazeny.

Asistenční servisní střediska dohlížejí, aby doba poskytování asistenčních služeb ve volném čase nepřekročila maximálně možný počet hodin.

Podpora v rámci studijních pobytů

Asistenční služby po dobu absolvování seminářů, resp. kurzů v zahraničí jsou poskytovány pouze v případě, že jsou tyto pro absolvování studia nezbytně nutné a v Rakousku tento druh studia neexistuje. Nutnost absolvování takového kurzu posuzuje univerzita.

V každé spolkové zemi je zřízeno minimálně jedno **asistenční servisní středisko**, které:

- poskytuje poradenské služby o osobní asistenci na pracovišti,
- rozpracovává požadavky na osobní asistenci podle potřeb příjemce,
- obeznamuje osobního asistenta s potřebami příjemce asistenční služby,
- pomáhá při výběru vhodné osoby,
- vypracovává smlouvy atd.

Osobní asistence na pracovišti se provádí podle individuálních potřeb příjemce a nevyžaduje žádné speciální vzdělání.

Náklady a financování

Výše nákladů na osobní asistenci na pracovišti je stanovena směrnicemi Spolkového ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele v platném znění. Osobní asistence je financována buď ze **státních prostředků**, nebo z prostředků **vyrovnávacího fondu** při eventuálním začlenění prostředků **Evropského sociálního fondu** na základě **platných operačních programů**.

7. Chráněná práce

Podle zákona o zaměstnávání osob s postižením jsou **integrativní podniky** (dříve **chráněné dílny** - *geschützte Werkstätten*) obecně prospěšná zařízení zaměstnávající osoby s postižením, které nemohou vzhledem k druhu a závažnosti svého postižení být ještě nebo opět činné na obecném (otevřeném) trhu práce, ale jsou schopny rehabilitace. Osoby zaměstnané v integrativních podnicích jsou odměňovány podle kolektivní smlouvy, jsou sociálně pojištěny v plné výši a mají stejné právo spolurozhodování jako ostatní zaměstnanci.

Integrativní podniky jsou zaměřeny na nejrůznější obory jako např. zpracování dřeva a kovů, tiskárny, zpracování umělých hmot a montáž, jakož i na oblast služeb.

V Rakousku je v současné době **osm** integrativních podniků.

V roce 2004 byl zahájen **nový koncept** integrativních podniků:

- V modulu **zaměstnávání** byla vytvořena pracovní místa uzpůsobená potřebám osob s postižením (v r. 2010 bylo vytvořeno cca 1 930 pracovních míst, z toho 1 500 prac. míst pro osoby s postižením). Podpora integrativním podnikům je poskytnuta pouze v případě potřeby odstranění překážek pro postižené osoby ve srovnání s ostatními podniky (v r. 2009 činily výdaje z vyrovnávacího fondu v tomto modulu 28 mil. euro). Tím mají integrativní podniky rovné postavení, musí se tedy se svými produkty a službami, stejně jako ostatní podniky, **uplatnit na trhu ve volné soutěži**.
- V modulu **odborná příprava** je v integrativních podnicích zajištěna odborná infrastruktura (vybavení, odborný personál) zajišťující osobám s postižením odbornou kvalifikaci, která jim umožní zařadit se na trh práce (v r. 2010 bylo nabídnuto cca 200 míst pro osoby s postižením).
- V modulu **služby** je využíván rozsáhlý know-how integrativních podniků při zaměstnávání osob s postižením. V tomto modulu se nabízejí služby, které souvisí s pracovní integrací postižených osob. Tento modul je chápán jako zvláštní nabídka služeb jiným podnikům a zařízením.

Moduly odborná příprava a služby jsou podporovány těmi institucemi, které se jimi zabývají. Jsou to zejména **Spolkový úřad pro sociální záležitosti, země a Rakouský úřad práce**. Podpora je poskytována podle příslušných směrnic těchto institucí.

Modul zaměstnávání je podporován z vyrovnávacího fondu, příslušnou spolkovou zemí a úřadem práce. Podpora se rovněž řídí příslušnými směrnicemi.

V roce 2008 byla funkce integrativních podniků jako odrazového můstku pro začlenění se na trh práce dále posílena. Tato funkce se realizuje nejen modulem odborná příprava ale i modulem zaměstnávání.

Počátkem r. **2009** zasáhla integrativní podniky velmi citelně **hospodářská krize**. Byl proto vytvořen **podpůrný balíček**, který obsahoval kromě zkrácené pracovní doby zejména bezúročnou půjčku na podporu likvidity a na investice, jakož i dočasný odklad lhůt splatnosti půjčky.

Zřízení integrativního podniku

- Před zřízením nebo výstavbou integrativního podniku je třeba vyrovnávacímu fondu předložit veškerou požadovanou dokumentaci (vhodnost vybrané lokality, doklad o vlastnictví, stavební a finanční plány, podklady k plánované produkci, podklady o možnostech ubytování postižených osob v podniku, doklad o způsobilosti řídicího personálu, doklad o možnostech přepravy postižených osob na a z pracoviště, resp. o jejich ubytování v případě, že každodenní přeprava těchto osob není vhodná).
- Integrativní podnik musí být zřízen v lokalitě, která disponuje dostatečnou infrastrukturou (doprava osob i zboží aj.).
- Integrativní podnik je povinen při přestavbě nebo dostavbě většího rozsahu vypsát veřejnou soutěž na stavební práce.
- Integrativní podnik musí být vybaven dostatečnými prostory. Průměrná užitná plocha jedné dílny musí mít minimálně 20 m². V tom je zahrnut 10% podíl přepravní plochy.
- Stavební úpravy musí odpovídat požadavkům platného stavebního řádu spolkové země, ustanovením ochrany zaměstnance, jakož i potřebám osob s postižením, zejména jejich pohybu pomocí invalidního vozíku.
- Integrativní podnik musí mít k dispozici nejméně **30 pracovních míst** pro osoby s postižením, přičemž v zahajovací fázi může být tento počet nižší.

Právní forma integrativního podniku

Integrativní podnik musí mít právní formu **společnost s ručením omezeným** a musí se řídit obchodními zákony (vést účetnictví, ročně předkládat bilanci, jakož i finanční plány na další rok, vést vyúčtování nákladů podle účetního plánu stanoveného vyrovnávacím fondem a podrobovat se kontrole hospodaření).

Přijetí do zaměstnání v integrativním podniku

- V integrativním podniku mohou být zaměstnány pouze osoby s postižením, které:
 - nemohou být v důsledku druhu a míry postižení zaměstnané na primárním trhu práce, ale jsou schopny rehabilitace,
 - po absolvování odpovídajícího výcviku nebo odborné přípravy mohou vykonávat práci s poloviční produktivitou pracovní síly bez handicapu a osoby,
 - jejichž schopnost pracovat v kolektivu je ověřena a jsou nezávislé na péči.

Každý integrativní podnik musí mít k dispozici vlastní zařízení k posouzení těchto předpokladů. Přípustné je rovněž využití jiných institucí.

- Podle zákona o zaměstnávání osob s postižením jsou za osoby s postižením považováni zvýhodnění postižení a postižení, kterým mohou být poskytnuty prostředky z vyrovnávacího fondu, jakož i osoby, jimž mohou být poskytnuty v souladu se zákony jednotlivých spolkových zemí o postižených osobách dávky pracovní integrace.
- Před přijetím osoby s postižením jako zaměstnance do integrativního podniku probíhá podle zákona o zaměstnávání osob s postižením (§ 11 odst. 5) týmová porada, které se zúčastňují: zástupce spolkové země, úřadu práce spolkové země, spolkového úřadu pro sociální záležitosti a ředitel integrativního podniku. V případě potřeby

rovněž zástupce příslušného nositele sociálního pojištění, odborní poradci z oblasti rehabilitace (psychologové, sociální pracovníci, ergoterapeuti a pracovní inspektoři).

- Na přijetí osoby s postižením do integrativního podniku **není právní nárok**.

Zaměstnávání

- Integrativní podnik musí vytvořit pracovní místa pro osoby s postižením. Jedno pracovní místo přitom odpovídá ekvivalentu plného pracovního úvazku zaměstnání osoby s postižením.
- Podíl pracovních míst pro osoby s postižením na celkovém počtu pracovních míst musí být **vyšší než 60 %**.
- Odměňování je vázáno kolektivní smlouvou a zaměstnanci jsou povinně pojištěni podle ustanovení zákona o všeobecném sociálním pojištění.

Péče

- Na **12 pracovních míst pro postižené osoby** je k dispozici jedna odborně, psychologicky a pedagogicky vhodná pracovní síla (mistr, vedoucí pracovník). Pokud to druh zaměstnání dovolí, je možné tento poměr změnit.
- Integrativní podnik musí zajistit **doprovodné služby** (lékařské - smluvní lékař, psychologické, pedagogické a sociální - sociální pracovník). Tyto služby (odborné vedení) musí být poskytovány v rozsahu minimálně **25 hodin týdně** na 100 zaměstnanců s postižením.

Podpora

- Pokud podnik nemůže z vlastních prostředků financovat vybudování a vybavení integrativního podniku, může mu být poskytnuta podpora z prostředků vyrovnávacího fondu. Předpokladem toho je, že příslušná spolková země se bude na této podpoře podílet stejně vysokou částkou. Další nezbytné (re)investice si musí integrativní podnik nahospodařit sám.
- Pro běžný provoz integrativního podniku, jakož i pro zajištění pracovních míst v integrativním podniku v zájmu zajištění jeho konkurenceschopnosti je možno poskytnout podporu z prostředků vyrovnávacího fondu (s přihlédnutím k hospodářské výkonnosti integrativního podniku, příspěvkům příslušné spolkové země a úřadu práce), a to v takové výši, která je nezbytná k vyrovnání nevýhod integrativního podniku plynoucích ze zaměstnávání osob s postižením ve srovnání s ostatními podniky.
- Počet podporovaných pracovních míst pro osoby s postižením z vyrovnávacího fondu je limitován a stanovuje ho spolkový ministr pro sociální bezpečnost, generace a ochranu spotřebitele.

Od 1. července 2004 činí tento počet pro všechny integrativní podniky celkem **1 448 pracovních míst**.

- Podpora z vyrovnávacího fondu je poskytována buď formou příspěvku, nebo jako půjčka. Podpora ve formě půjčky je poskytována pouze v případě, že je zajištěno její splacení podle uzavřené smlouvy. Půjčka může být zcela nebo částečně

změněna na příspěvek v případě, že vytvoření nebo udržení pracovních míst pro postižené osoby lze dosáhnout pouze takovou změnou.

- Bližší podmínky pro poskytnutí podpory mezi vyrovnávacím fondem a integrativním podnikem je nutno stanovit zvláštní smlouvou.
- Na podporu z vyrovnávacího fondu neexistuje **žádný právní nárok**.
- O poskytnutí podpory z vyrovnávacího fondu rozhoduje spolkový ministr pro sociální bezpečnost, generace a ochranu spotřebitele. Překročí-li podpora v jednotlivých případech částku 72 673 euro, podává návrh na podporu Rada vyrovnávacího fondu.

Nákup v dílnách pro osoby s postižením a v integrativních podnicích

Organizace „**Státní (veřejné) zakázky**“, spol. s r.o. (*Bundesbeschaffung Ges.m.b.H. - BBG*)¹ podporuje práci dílen (integrativních podniků) v rámci svých předvánočních aktivit. Rovněž mnoho zákazníků BBG by chtělo tyto podniky podporovat nákupem jejich produktů, jsou však omezováni zákonem o veřejných zakázkách (*BBG-Gesetz*). Organizace BBG však zcela jasně vysvětluje, že převážná část výrobků integrativních podniků není, nebo je pouze v nesrovnatelném způsobu zpracování, zahrnuta v portfoliu výrobků BBG. Nákupu výrobků v těchto podnicích by tedy i s přihlédnutím k ustanovením zákona o BBG nemělo nic stát v cestě.

¹ Organizace BBG (založena v r. 2001 zákonem, novelizován v r. 2006) je poskytovatelem zboží a služeb státu. Poskytuje asi 250 000 produktů a služeb. Využívají ji např. ministerstva, školy, soudy, policie, kasárna, jakož i univerzity a zdravotnická zařízení. Provázáním nákupů lze ušetřit až 18 % nákladů. Všichni poskytovatelé zboží a služeb mají stejnou šanci na příspěvek, a to nezávisle na velikosti podniku. BBG má uzavřené smlouvy s více než 700 dodavateli, 76 % dodavatelů BBG představují malé a střední podniky.

8. Statistické údaje

Počty osob s postižením

Vzhledem k tomu, že lidé s postižením nepředstavují zcela heterogenní skupinu, neexistuje ani jednotná definice postižení, nelze jednoznačně stanovit celkový počet postižených osob.

Ze statistického šetření **Mikrocenzu (říjen 2007 - únor 2008)** vyplývá, že v Rakousku žije **1,7 mil. osob s trvalým, více než 6 měsíců trvajícím postižením**. Jsou zde zahrnuty jak osoby s lehčím zrakovým omezením, tak i osoby s psychickými problémy nebo osoby zcela nemobilní.

Trvalá omezení se zvyšují s přibývajícím věkem. U osob mladších 20 let činí podíl trvale znevýhodněných osob 6,2 % u mužů a 4,5 % u žen; ve věkové skupině 20 až 60letých je to 16,3 % mužů a 14,7 % žen. Ve věkové kategorii nad 60 let je znevýhodněných 48,3 % mužů a 48,5 % žen. Avšak vzhledem k tomu, že jednotlivé osoby mohou spadat do více kategorií postižení, nemohou být tyto skupiny započítány do celkové sumy.

Vybrané statistické údaje - leden 2010 - osoby s postižením a zaměstnávání

Zvýhodněné postižené osoby

V Rakousku žije 94 753 osob, které jsou označeny jako „zvýhodněný postižený“ (z toho 56 049 mužů a 38 704 žen). Oproti r. 2008 (94 066 osob) to představuje nárůst 0,74 %.

Průkaz pro postižené

Průkaz pro postižené vlastní 282 242 osob s postižením, což představuje oproti roku 2008 nárůst o 14,86 %.

Podpora pracovní integrace

Spolkový úřad pro sociální záležitosti registruje pro r. **2010** 60 217 osob, jimž je poskytována podpora. Na podpůrná pracovní opatření je vynakládáno 174,9 mil. euro. Ve srovnání s r. 2008 to představuje nárůst o 1,39 %.

Plnění zaměstnavací povinnosti

V r. 2008 představoval celkový počet pracovních míst podléhajících povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby s postižením 101 100. 66 400 míst bylo obsazeno zvýhodněnými postiženými a 34 700 míst zůstalo neobsazeno. Zaměstnavací povinnost tak byla splněna ze 66 %.

V r. 2010 plnilo zaměstnavací povinnost 3 869 zaměstnavatelů, přičemž 13 277 ji neplnilo, což představuje 76,62 % (v r. 2003 to bylo 76,41 %).

Kvóta zaměstnávání se v posledních letech lehce zvýšila. **Ve státní sféře** se výrazně zvýšila, zaměstnávací povinnost je nyní zcela splněna. Některá ministerstva, jako např. Spolkové ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele (BMASK), ji dokonce vysoce převyšují.

Výpověď

V r. 2010 podali zaměstnavatelé na Spolkový úřad pro sociální záležitosti 530 návrhů na výpověď zvýhodněných postižených osob. Ve 415 případech byly vráceny zpět, v 96 případech byla výpověď odsouhlasena a v 19 případech byla výborem pro postižené odmítnuta.

9. Zdroje financování

Financování **Spolkového úřadu pro sociální záležitosti** (*Bundessozialamt*):

Spolkový úřad pro sociální záležitosti je financován následujícími způsoby:

1. Vyrovnávací fond (*Ausgleichstaxfonds ATF*) - financuje vytváření nových a zajištění stálých pracovních míst, jsou z něho hrazeny věcné a peněžité dávky určené pro rozvoj samostatně výdělečných činností postižených.

2. Evropský sociální fond (*Europäischer Sozialfonds - ESF*) - má za úkol vyrovnávat rozdíly mezi životním standardem občanů EU a při tom podporovat vědeckou a sociální solidaritu.

3. Podpora zaměstnávání ze strany Spolkové vlády

Vývoj financování

finanční zdroj (mil. euro)	2007	2008	2009
Vyrovnávací fond	65,0	83,3	88,2
Evropský sociální fond	10,8	10,2	14,7
podpora zaměstnávání ze strany spolkové vlády	77,0	78,9	75,0
celkem	152,8	172,5	177,8

Evropský sociální fond v Rakousku

V Rakousku tvoří ESF rozpočet pro období 2007-2013 okolo **472 milionů euro**, prostředky budou použity na sociální projekty v různých oblastech, a to při dodržení následujících zásad: inovace, národní a interregionální spolupráce, rovnoprávná politika, trvalost, mainstreaming.

Stěžejní body pro období 2007-2013:

- adaptabilita zaměstnanců a podniků,
- boj s nezaměstnaností,
- sociální zapojení zdravotně postižených,
- územní pracovní dohody (*Beschäftigungspakte*).

ESF a Spolkový úřad pro sociální záležitosti (*Bundessozialamt*)

V roce 2009 bylo Spolkovému úřadu pro sociální záležitosti přiděleno z prostředků ESF **14,7 milionů euro** k posílení konkurenceschopnosti a zlepšení ekonomické situace zdravotně postižených.

K opatřením, která jsou hrazena z prostředků ESF, patří také asistence pro postiženého na pracovišti, clearing, integrativní vzdělávání, podnikové poradenství.

Podpora zaměstnávání ze strany Spolkové vlády

Zaměřuje se na primární trh práce a na sociálně-právní zabezpečení pracovních míst, kterým hrozí možný zánik. Podporuje postižené, kteří se s odpovídající poskytnutou pomocí mohou zařadit do pracovního procesu, min. na středně dlouhou dobu. Cílovými skupinami jsou mladiství (zvláště postižení se specifickými poruchami učení a sociálními nebo citovými újmami) a starší lidé, lidé s duševním a mentálním omezením nebo postižením.

Další: Iniciativy a některé projekty např. v rámci Hospodářské komory Rakouska jsou financovány jednotlivci nebo partnerskými institucemi.

Spolkový zákon o osobách s postižením rovněž stanoví možnost poskytnutí finančního příspěvku z **Podpůrného fondu pro osoby s postižením** (*Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung*). Fond byl vytvořen pro pomoc v případě, že se postižený dostane do nouzové situace, zejména následkem události, která souvisí s jeho postižením. Patří sem podpora pro zajištění osobní mobility (např. úprava osobního automobilu) nebo překonávání bariér (např. přestavba bytového prostoru na bezbariérový). Z podpůrného fondu jsou rovněž vypláceny příspěvky pro jejich opatrovníky (rodinné příslušníky) v případě jejich nemoci, dovolené aj.

Od 1.7.2007 lze podle tohoto zákona z podpůrného fondu osobám s postižením nebo jejich opatrovníkům za určitých předpokladů poskytovat příspěvek na 24hodinovou péči.

Cílem podpůrného fondu je rovněž poskytovat pomoc osobám, které ještě nejsou výdělečně činné (děti), které již nejsou aktivně zapojeny do pracovního života (důchodci) nebo v důsledku svého těžkého postižení nemohou být do pracovního života nikdy integrovány. Podpora je však poskytována pouze za předpokladu, že je zachována úspornost, účelnost a hospodárnost při vynakládání prostředků z fondu. Osoba, která má nárok na podporu z Podpůrného fondu, nesmí být osoba označená jako „zvýhodněný postižený“. Na poskytnutí podpory **není právní nárok**.

Podmínky poskytnutí finanční podpory:

- rakouské státní občanství nebo trvalý pobyt v Rakousku,
- konkrétní záměr lékařské, sociální nebo pracovní rehabilitace (např. přizpůsobení bytových prostor pro invalidní vozík, úprava automobilu),
- značné a trvalé poškození zdraví (stupeň postižení min. 50 % ze 100 %); jako důkaz platí průkaz pro postižené, zvýšený příjem rodinných příspěvků, pobírání příspěvku na péči,
- souvislost konkrétních záměrů souvisejících s postižením,
- příjmová hranice pro 2 osoby činí 2 060,00 euro čistého a zvyšuje se v případě vyživovací povinnosti a postižení partnera navrhovatele,
- záměr nesmí být financován jinými institucemi (např. okresním zastupitelstvem, různými fondy veřejné péče, úřadem zemského zastupitelstva, nositeli sociálního pojištění, tj. nemocenského, úrazového a důchodového),
- podání žádosti (formuláře) u příslušného zemského zastupitelstva Spolkového úřadu pro sociální záležitosti před realizací záměru.

Výše příspěvku je závislá na příjmu rodiny; činí maximálně 5 800,00 euro.

V r. 2009 bylo z Podpůrného fondu poskytnuto cca 4 000 příspěvků v celkové výši cca **3,6 mil. euro**.

10. Shrnutí

V oblasti politiky týkající se postižených osob se v Evropě tradičně uplatňovaly dva modely. Jedna skupina států posuzovala postižené osoby jako zvláštní skupinu a poskytovala tomu odpovídající finanční prostředky a technické pomůcky. Tyto státy zavedly zvláštní opatření, poskytovaly zvláštní služby a vytvořily různé instituce. Tento přístup lze označit jako princip solidarity nebo princip **sociálního státu**, který se uplatňoval zejména ve státech střední a jižní Evropy.

Druhý model vycházel z toho, že lidé s postižením nebyli považováni za zvláštní skupinu obyvatel, ale jako lidé jako všichni ostatní, proto se všeobecné předpisy a zákony vztahovaly i na osoby postižené. Stěžejními body politiky v oblasti postižených osob proto byly podpora normálního života doma, jakož i zajištění přístupu ke službám, budovám, do dopravních prostředků, ke komunikacím a veřejným institucím. Tento přístup lze označit jako princip **rovných šancí** nebo princip účasti a byl uplatňován zejména v severovýchodních státech.

V každodenní praxi však oba systémy ukázaly své slabé stránky, proto se začaly, a to zejména v procesu evropské integrace, postupně přetvářet. Oba systémy se vzájemně přibližily.

Rakousko patří bezesporu k první skupině - sociální stát poskytující zvláštní dávky a specializované programy má velkou tradici. Méně „tradice“ je v oblasti rovnoprávnosti. Nicméně od devadesátých let bylo třeba změnit všeobecné smýšlení pokud jde o postoje vůči lidem s postižením. **Lidská práva** a téma **rovnoprávnosti** nabyla v politice postižených zvláštního významu.

Vzhledem ke **změně v přístupu** k lidem s postižením, podle něhož je třeba k těmto lidem přistupovat jako ke členům společnosti a méně jako k objektům péče, byla **Spolková ústava Rakouska**, čl. 7 Obecná ustanovení v roce **1997** doplněna o zákaz diskriminace: „nikdo nesmí být diskriminován z důvodu svého postižení. Republika (stát, země a obce) se hlásí k tomu, že zajistí rovné zacházení s postiženými a nepostiženými osobami ve všech oblastech každodenního života“. Tím bylo zahájeno **vytváření práva na rovné postavení lidí s postižením**.

Důležitými podněty k tomu byly:

- Směrnice EU 2000/78/EG Rady z 28. listopadu 2000 k vytvoření všeobecného rámce pro realizaci rovného zacházení v zaměstnání
 - Evropský rok osob s postižením 2003
- Rakousko si ministerskou vyhláškou v rámci tohoto roku vytyčilo tyto cíle:
- a) posílit senzibilitu obyvatelstva vůči lidem s postižením,
 - b) vypracovat zprávu spolkové vlády o postavení postižených osob v Rakousku,
 - c) vypracovat vládní ofenzivu pro osoby s postižením („Miliarda pro postižené“),
 - d) vytvořit bezbariérový přístup v širokém slova smyslu,
 - e) deset let reforem zabezpečení pro případ péče,
 - f) zajistit rovnoprávné postavení osob s postižením.

- Vládní program (z 28. února 2003), v němž bylo stanoveno vypracování Spolkového zákona o rovném zacházení s osobami s postižením (*Bundesbehindertengleichstellungsgesetz - BGStG*)
- Jednohlasné schválení přípravy návrhu zákona o rovném zacházení s osobami s postižením spolkovou vládou

1. ledna 2006 vstoupil v platnost tzv. **Balíček rovného zacházení s osobami s postižením** (*Behindertengleichstellungspaket.*). V tomto balíčku upravený zákaz diskriminace z důvodu postižení je **mezníkem rakouské politiky** v oblasti postižených osob. Nyní je poprvé možné na základě diskriminace z důvodu postižení uplatňovat nárok na náhradu škod. Je odstraněna diskriminace a lidem s postižením to umožňuje rovnoprávné postavení ve společnosti.

Balíček obsahuje zejména:

- spolkový zákon o rovném zacházení s osobami s postižením (zákaz diskriminace v „každodenním životě“),
- rozsáhlou novelu zákona o zaměstnávání osob s postižením (zákaz diskriminace v pracovním životě),
- spolkový zákon o osobách s postižením (zřízení institutu právního zástupce).

1. května 2008 vstoupila v platnost **novela** „Balíčku rovného zacházení“ (Spolkový zákoník - *BGBI.* - I č. 67/2008), kterou:

- se zvyšuje minimální výše náhrady škod v případě obtěžování nebo diskriminace při uzavírání pracovního poměru ze 400 na 720 euro,
- se přiznává postiženému zaměstnanci v případě diskriminujícího ukončení pracovního poměru právo nesouhlasu nebo právo uznat ukončení, ale s požadavkem na náhradu škody,
- se při diskriminujícím rozvázání pracovního poměru jasně stanoví, že je zde zahrnuto rovněž ukončení pracovního poměru ve zkušební době, jakož i neprodloužení pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou.

Na mezinárodní úrovni je třeba zdůraznit zejména **úmluvu Spojených národů** o právech osob s postižením. Rakousko bylo jedním z prvních států, které tuto konvenci 30. března 2007 v New Yorku podepsaly - v Rakousku vstoupila v platnost **26. října 2008.**

Prameny

Behindertenbericht 2008. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2008): Wien [cit. říjen-prosinec 2011]
dostupné na: www.arbeitundbehinderung.at

<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/ueber/projektpartner.php>.

Arbeit und Behinderung. 2003-2012. Best Practice Suche [cit. listopad 2011] dostupné na: <http://www.arbeitundbehinderung.at/de/best-practice/index.php>

Arbeit und Behinderung. 2012: Anpassung der Ausgleichtaxe und Prämie für Unternehmen. [cit. 20.2.2012] dostupné na: <http://www.arbeitundbehinderung.at>

Die Österreichische Bundesverfassung: Die wichtigsten Artikeln. Auszug der wichtigsten Artikel mit Stand: März 2008. [cit. listopad 2011]
dostupné na: <http://www.wien-konkret.at/politik/gesetz/bundesverfassung/>

Bundesbehindertengesetz. Jusline. Österreich. [cit. červen 2011]
dostupné na: [http://www.jusline.at/Bundesbehindertengesetz_\(BBG\).html](http://www.jusline.at/Bundesbehindertengesetz_(BBG).html)

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG). Jusline. Österreich [cit. červen 2011] dostupné na: [http://www.jusline.at/Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz_\(BGStG\).html](http://www.jusline.at/Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz_(BGStG).html)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Richtliniendownload. 2008. [cit. srpen-září 2011]
dostupné na: <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0292>

Bundessozialamt. Zahlen. Daten. Fakten. [cit. květen 2011] dostupné na: http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Ueber_Uns/Zahlen._Daten._Fakten

Bundessozialamt mit seinen neun Landesstellen. [cit. srpen 2011]
dostupné na: www.bundessozialamt.gv.at/basb/Finanzielle

Dabei Austria. Dachverband berufliche Integration Austria. [cit. srpen 2011]
dostupné na: www.dabei-austria.at

Verein „Gemeinsam Leben - Gemeinsam Lernen - Integration Wien“. [cit. září 2011]
dostupné na: www.integrationwien.at

Österreichische Zivil-Invalidenverband. [cit. září 2011] dostupné na: www.oeziv.org

Arbeitsassistentz für AkademikerInnen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung ABAK. Bundessozialamt. [cit. listopad 2011] dostupné na: www.abak.at

Die Online-Jobinitiative für Menschen mit und ohne Einschränkungen covered by Caresma. [cit. říjen 2011] dostupné na: www.careermoves.at; www.caresma.at

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Behindertenanwaltschaft. [cit. leden 2011]

dostupné na: <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0450>

Das Karriereportal der Wirtschaftskammer Österreich. [cit prosinec 2011] dostupné na: <http://portal.wko.at>

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. [cit. leden 2012] dostupné na: <http://broschuerenservice.bmask.gv.at>

Přehled materiálů zpracovaný obchodně-ekonomickým úsekem ZÚ ve Vídni. [cit. květen 2011]

Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm BABE 2012 und 2013. Version 3.2. 6. Dezember 2011. [cit. únor 2012] dostupné na: www.bmask.gv.at

fit2work Wien-Partnerorganisationen und Berater/innen vernetzen sich. [cit. leden 2012] dostupné na: <http://www.bundessozialamt.gv.at>; <http://www.fit2work.at>

Přílohy

Příklady dobré praxe

Architektka plánovacího oddělení nemocnic (tělesné postižení)

Paní XY (nar. 1976) je zaměstnána u štýrské společnosti pro budování zařízení pro nemocnice (*Krankenanstaltengesellschaft, bH*) jako architektka. Vzhledem k revmatismu byl stupeň jejího postižení stanoven na 60 %. Postižení nemá na její pracovní schopnost žádný vliv.

Tým pracovníků plánovacího oddělení plánuje zřizování nemocničních a laboratorních zařízení, zpracovává plány nákladů a zisků a optimalizuje nové stavby a přestavby nemocnic. Paní XY je zaměstnaná na plný úvazek.

Společnost je největším zaměstnavatelem ve Štýrsku a zaměstnává více než 16 000 zaměstnanců, z toho 13 000 osob s postižením. V roce 2003 společnost získala ocenění JobOscar za integraci lidí s postižením do pracovního života.

Paní XY byl v r. 1997 diagnostikován revmatismus. I přes 60% stupeň postižení ukončila během krátké doby a velmi úspěšně studium architektury. Vzhledem k silnému revmatismu je od r. 1997 léčena kortisonem, který občas značně poškozuje její imunitní systém, čímž může docházet k častějším absencím.

Paní XY vypracovala diplomovou práci na téma pro společnost relevantní, a proto se přihlíželo k jejím odborným schopnostem a byla přeřazena na jinou funkci. Od dubna 2003 pracuje v plánovacím oddělení.

Kontaktní osobou zaměstnavatele při utváření místa byl zplnomocněnec pro osoby s postižením v podniku.

Od dubna r. 2003 do konce roku 2003 přispíval Spolkový úřad pro sociální záležitosti na mzdové náklady integrační podporou. O příspěvek na mzdové náklady je nutno každoročně žádat a byl přislíben do r. 2011.

Knihář/knihvazač (smyslové postižení)

Pan XY (nar. 1988) úspěšně absolvoval výuku v knihvazačství Gutmann, poté byl přijat a nyní je zde zaměstnán na plný úvazek jako knihvazač. Vzhledem k tomu, že je neslyšící, probíhá komunikace odezíráním ze rtů a pomocí posunkové řeči.

Náplní jeho práce jsou zejména činnosti průmyslového knihářství. Pan XY obsluhuje výrobní stroje. Podle kolektivní smlouvy pro knihvazače je zaměstnán na 40 hodin týdně.

Knihvazačství Gutmann zaměstnává 8 pracovníků a nabízí všechny techniky v oblasti nízkonákladových publikací. Vážou se zde faksimile, diplomové práce, speciální vydání kazet, knih, map a speciálních obalů.

Pan XY se narodil jako neslyšící a od 1. roku svého života má implantát. Mluví relativně dobře a zřetelně. Kromě toho dokáže odezírat a ovládá posunkovou řeč.

Pomocí pracovního asistenta se dostal do podniku na praxi. Vzhledem k tomu, že zájem byl na obou stranách, byl do podniku přijat jako učeň. Během této doby měl k dispozici pracovního asistenta, třebaže pomoc ani nepotřeboval. Výuku úspěšně ukončil a byl poté ve firmě Gutmann zaměstnán jako knihař tovaryš.

Kromě vyučení absolvoval pan XY počítačový kurz a kurz, po jehož absolvování získal oprávnění řídit vysokozdvihný vozík. Zaměstnavatel jej charakterizuje jako velmi učenlivého a angažovaného.

Po dobu studia mu byla poskytována integrační podpora od úřadu práce (*AMS-Arbeitsmarktservice*), resp. od Spolkového úřadu pro sociální záležitosti (*Bundessozialamt*). V současné době pobírá od Spolkového úřadu finanční příspěvek ke mzdě.

Zaměstnavatel uvádí, že se nevyskytují žádné problémy, spolupracovníci si vzájemně velmi dobře rozumějí a nepotřebují překladatele. Při případných obtížích při komunikaci je použita písemná forma sdělení, příp. pomáhá gestikulace a mimika.

Administrativní pracovníce (smyslové postižení)

Paní XY (nar. 1977) je zaměstnána na dobu neurčitou v podniku pro osobní poradenství GmbH ve finančním oddělení. Vzhledem ke ztrátě zraku bylo pracovní místo paní XY vybaveno čtečkami, slepeckým písmem, kontrastní obrazovkou a mluvenými programy. Paní XY je v týmu považována za velmi spolehlivou a kolegiální odbornici.

Firma jako 100% dceřina společnost koncernu se specializovala na moderní personální služby pro koncern a pro další průmyslové podniky. Nabídka zahrnuje činnosti od personálního a organizačního rozvoje, nábory pracovníků přes osobní administrativu a účetnictví až po vzdělávání.

Při absolvování přeškolení na obchodní sféru ztratila paní XY zrak a musela se naučit slepecké písmo a získat další potřebné dovednosti.

Společně s dalšími spolupracovníky vytvořila vedoucí oddělení souhrn pracovních činností, které by mohly být pro novou nevidomou kolegyni vhodné. Z pověření podniku podala poradkyně zaměstnaneckého centra pro vzdělávání a rehabilitace: rehabilitace pro nevidomé a později oslepnuté žádost na Spolkový úřad pro sociální záležitosti o vytvoření pracovního místa a dohlédla na instalaci čteček slepeckého písma.

Zpočátku byla paní XY zaměstnána od konce dubna 2002 do konce října 2003 na dobu určitou na 20 hodin týdně. Vedoucí a kolegové byli schopnostmi nevidomé praktikantky natolik nadšeni, že pracovní smlouva byla uzavřena na dobu neurčitou a pracovní doba byla prodloužena.

Poradkyně zaměstnaneckého centra doprovázela paní XY při ucházení se o místo a informovala zaměstnavatele o vybavení pracovního místa odpovídajícího potřebám nevidomých.

Spolkový úřad pro sociální záležitosti společně s Úřadem důchodového zabezpečení financovaly vybavení pracovního místa a zajistily v prvních letech příplatek ke mzdě jako integrační pomoc.

Spolkový úřad pro sociální záležitosti poskytoval investice např. v případě potřeby nové klávesnice pro slepecké písmo.

Zaměstnankyně absolvovala kurz účetnictví. Zatímco zpočátku spočívala její činnost v zaznamenávání vstupů a výstupů, dnes se rozšířila na veškerou fakturaci podniku.

Umožnilo to přebudování počítačového systému a paní XY proto dnes obsáhne mnohem více oblastí.

Administrativní pracovník (tělesné postižení)

Pan XY (nar. 1971) byl po absolvování praxe financované úřadem práce zaměstnán na dobu neurčitou u tyrolské firmy Kreidl KG a byl pověřen organizačními záležitostmi úřadu, kontrolou účetnictví, telefonními službami a zařizováním oprav. Nově vytvořené pracovní místo bylo uzpůsobeno potřebám pana XY, který je odkázán na invalidní vozík.

Firma Kreidl je činná v oblasti tepla, vody a energetických systémů. Podnik nabízí služby v oblasti plánování, instalace, hospodaření a kontroly veškeré domácí techniky, jakož i elektrických, průmyslových volnočasových a alternativních energetických zařízení.

V důsledku úrazu v r. 1988 je pan XY nucen používat invalidní vozík. Počátkem 90. let získal pracovní osvědčení u firmy Kreidl a poté byl přijat do trvalého pracovního poměru.

Úřad práce se při uzavírání pracovních vztahů osvědčil jako spolehlivý partner. Poskytoval panu XY finanční podporu, aby si mohl nezávazně práci vyzkoušet a vyplácel dočasný příspěvek ke mzdě. Kromě toho se podílel na financování osobního automobilu, který je pro pana XY nezbytný pro dopravu na pracoviště.

Od dubna 1990 do začátku července 1990 si pan XY otestoval práci v podniku.

S panem XY byl uzavřen trvalý pracovní poměr na 30 hodin týdně a úřad práce mu vyplácel příspěvek ke mzdě od července 1990 do konce června 1991.

Pan XY byl charakterizován jako nepostradatelný pracovník.

Kancelářský asistent (intelektuální a tělesné postižení)

Od dubna 2002 je pan XY (nar. 1982) zaměstnán v trvalém pracovním poměru ve Spolkovém úřadu organizace katolické mládeže ve Vídni. Při plnění pracovních úkolů nepředstavuje jeho tělesné a duševní omezení žádnou překážku.

Pan XY vykonává pomocné kancelářské práce a práce v podatelně. K jeho činnostem patří rovněž různé pochůzky do banky, na poštu a do jiných organizací, jakož i kopírování, skartování, archivace, třídění a určité práce s počítačem jako například skenování. Kancelářský asistent kromě toho opravuje pracovní pomůcky, připravuje zasedací místnosti pro semináře a rozbaluje zásilky novin a časopisů.

Spolkový úřad organizace katolické mládeže ve Vídni zaštiťuje diecézní úřady katolické mládeže a koordinuje akce v celé zemi.

S myšlenkou zaměstnat jednoho postiženého pracovníka bylo v dubnu 2001 vytvořeno zvýhodněné pracovní místo. Pan XY má v důsledku svého duševního a tělesného postižení potíže s učením a koncentrací. Od října 2000 do března 2001 absolvoval pracovní stáž v kanceláři organizace. V dubnu 2002 byl přijat do stálého pracovního poměru. Jedna spolupracovnice převzala funkci pracovního dohledu. Dohlíží na dodržování delších přestávek na regeneraci a rozděluje úkoly.

Pan XY je v kanceláři zaměstnán již několik let a do každodenního pracovního života se plně integroval.

Roční pracovní stáž (100 % mzdových nákladů plus podíl na speciálních platbách) financoval úřad práce celou a druhý rok zčásti (50 % mzdových nákladů).

Pracovní asistentka dohlížela na zaměstnance během stáže, informovala zaměstnavatele o možnostech poskytnutí podpory a pomáhala při vyplňování návrhů na podporu u příslušných míst. Spolkový úřad pro sociální záležitosti ve Vídni poskytl opětovně příspěvek na mzdu ve výši 50 % na třetí rok zaměstnání.

Spolupracovníci považují pana XY za přátelského, vstřícného a otevřeného kolegu. Pomocí země, státu a úřadu práce, jakož i zaměstnavatele, poradce a kolegů mohl pan XY získat ve smyslu integrace stále pracovní místo. Všichni konstatují, že jsou velmi spokojeni.

Odborná lékařka (tělesné postižení)

Paní dr. XY (nar. 1964) si společně s manželem, anesteziologem v říjnu 2001 otevřela praxi pro celkovou terapii bolesti. Vzhledem k tomu, že tato odborná lékařka trpí příčným ochrnutím jako následku nehody a je upoutána na invalidní vozík, je ordinace bezbariérová. Rekonstrukce byla provedena za podpory rodinných příslušníků s finanční pomocí AUVA (sociální úrazové pojištění asi pro 3 miliony zaměstnanců, 1,3 miliony žáků a studentů, pro četné dobrovolnické charitativní organizace a dobrovolné záchranáře).

Paní XY je odbornou lékařkou fyzikální medicíny. Fyzikální medicína nabízí mnoho možností v oblasti diagnostiky, léčby a rehabilitace pohybového ústrojí. Odborná lékařka XY léčí následky nemocí, operací, nehod a psychického zatížení. Tato forma globální lékařské praxe (lékař, fyzió-, ergo-, psychoterapeut a psycholog) je v Rakousku ojedinělá.

Dr. XY z vlastního rozhodnutí učinila krok ke své nezávislosti. Spolupracovníci ji vzhledem k její samostatnosti nevidí jako postiženou.

Pracovník v zahradnictví (psychické onemocnění)

Pan XY (nar. 1977) je zaměstnán v zahradnictví Seidemann. Trpí Tourettovým syndromem a má kognitivní omezení. Během prvních tří let měl pan XY při plnění pracovních úkolů k dispozici pracovní asistenci ARBAS (*Arbeitsasistenz Tirol*)².

Úkolem pracovníků zahradnictví je péče o květiny a rostliny ve skleníku i ve volném prostoru. Zaměstnavatel pro tuto činnost hledal zdatného pracovníka s dobrým sociálním chováním a zájmem o rostliny. Pan XY je zaměstnán v trvalém pracovním poměru na 40hodinový pracovní úvazek.

Zahradnictví Seidemann je nejstarším tirolským zahradnictvím v rodinném vlastnictví a jedním z nejstarších zahradnických podniků v Rakousku. Ing. Erwin Seidemann

² Charitativní sdružení (zal. 1996), které se zabývá pracovní a sociální integrací lidí s psychickým a tělesným poškozením a s poruchami učení. Svoje služby nabízí bezplatně.

v současné době nabízí kromě zahradnictví rovněž výrobky, služby a poradenství ve všech oblastech pěstitelství rostlin.

V podniku pracuje v současné době 57 pracovníků. Firma Seidemann zaměstnává již po mnoho let v trvalém pracovním poměru, ale i jako praktikanty, pracovníky s postižením a úzce spolupracuje s regionálními integračními službami.

Pan XY je kromě Tourettova syndromu postižen i mentálně. Absolvoval odbornou přípravu v jednom zařízení „Integrace mládeže“³.

Kontakt mezi panem XY zprostředkoval pracovní asistent ARBAS Tirol a během prvních tří let o něj pečoval v jeho novém zaměstnání. Pan XY získal stálé pracovní místo ve firmě Seidemann. V současné době pan XY již žádnou asistenci nepotřebuje. Mezitím se v pracovním týmu velmi dobře integroval a svoje úkoly plní spolehlivě a samostatně.

Spolkový úřad pro sociální záležitosti poskytuje panu XY mzdový příspěvek a od úřadu práce dostává podporu.

Zaměstnavatel hodnotí pana XY jako pilného a spolehlivého pracovníka. Ředitel firmy je dnes již s dlouhodobým pracovníkem nadmíru spokojen, do pracovního týmu se skutečně velmi dobře začlenil.

Recepční (tělesné postižení)

Paní XY (nar. 1985), která používá invalidní vozík, je od r. 2009 zaměstnaná jako recepční v Zeleném klubu v Parlamentu. Osobní asistenci na pracovišti zajistila Společnost pro asistenci ve Vídni. Osobní oddělení popisuje paní XY jako angažovanou pracovníci, která pracuje velmi spolehlivě.

K úkolům recepční patří přijímání a péče o návštěvníky, obsluha telefonní centrály, provádění veškerých kancelářských činností a evidence termínů. Zaměstnavatel požadoval pro tuto pozici výslovně uchazeče s dobrou rozhodovací schopností.

Zelený klub v Parlamentu tvoří poslanci Národního shromáždění, Evropského parlamentu a členové a pracovníci Spolkové rady. V současné době mají zelení v Národním shromáždění 20 mandátů.

Paní XY se narodila se spastickou cerebrální parézou a potřebuje invalidní vozík. Absolvovala kurz kancelářský asistent („Office Assistant“) u BFI (*Berufsförderungsinstitut Österreich*) - ústavu pro podporu zaměstnávání, který se zabývá všeobecným, celoživotním a odborným vzděláváním, jakož i vzděláváním školitelů a vzděláváním u zákazníka.

Zelený klub hledal pracovníka, který je podle spolkového zákona o zaměstnávání postižených označen jako „zvýhodněný postižený“. Podniková služba zahájila nábor a obeslala všechny integrační služby. Paní XY se za pomoci konzultantky informačního střediska o toto místo ucházela. V dubnu 2009 byla zaměstnána jako recepční. Byla jí přidělena osobní asistence, kterou zajistila Společnost pro asistenci ve Vídni.

Spolupráce funguje velmi dobře a paní XY vykonává svoji práci spolehlivě. Poté byla přijata další pracovníce s postižením a mladý postižený jako učeň.

³ Integrace mládeže je sdružení pro sociální práci s mládeží v Tyrolsku a funguje již více než 50 let. Jeho hlavním úkolem je odborná příprava mladých lidí se zvláštními potřebami s cílem jejich pracovní a sociální integrace. Sdružení pečuje o více než 350 lidí se zvláštními potřebami v 6 zařízeních při jejich integraci na trh práce. Kromě toho provozuje ubytovací zařízení pro 250 žáků, kteří absolvují odbornou přípravu.

Elektrotechnik (smyslové postižení)

Od r. 1996 nabízí firma Siemens, a.s. v Rakousku mladým lidem se sluchovým postižením základní vzdělání v oblasti elektrotechniky. Výuka probíhá zcela integrovaně, tedy společně s ostatními uční. Při výuce je k dispozici tlumočník. Po těchto učních je velká poptávka od jiných firem, protože „jsou mimořádně angažovaní a dobří“.

Výuka pro neslyšící probíhala po dobu tři a půl roku. Během prvních dvou let si studenti osvojili teoretické základy a odborné znalosti v dílnách. Během této doby jim byli k dispozici tlumočníci. Nabyté znalosti si studenti mohli vyzkoušet v praxi přímo v podniku během zbývajících doby studia.

Firma Siemens je celosvětovým koncernem. Rakousko je významným centrem výzkumu a vývoje pro hightech-produkty. Siemens zaměstnává v Rakousku více než 32 000 zaměstnanců, z toho 700 učňů. Za angažovanost při vzdělávání mladých lidí s postižením byla firma Siemens oceněna v r. 2003 cenou „JobOskar“⁴ a v r. 2006 cenou Trigos⁵.

Model plně integrované výuky pro neslyšící mladé lidi v oblasti elektrotechniky byl v Siemensu zaveden v r. 1996 (ve většině škol a vyšších odborných škol jsou neslyšící od ostatních studentů zcela odděleni). Aby se zabránilo potížím, jsou během prvních dvou let neustále k dispozici čtyři tlumočníci. Od třetího školního roku se jejich výpomoc stále více omezuje. Pokud jde o odborné technické výrazy, které se v posunkové řeči nevyskytují, byly vyvinuty vlastní posunky, které se mezitím prosadily jako standardní.

V jednom ročníku je maximálně devět neslyšících studentů. Od zahájení výuky v roce 1996 úspěšně absolvovalo odborné vzdělání v oblasti elektrotechniky 90-95 studentů se sluchovým postižením (stav: 2010).

Projekt je financován Úřadem práce spolu se Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti a Evropským sociálním fondem.

S cílem vytvoření co nejlepších výukových podmínek byla ve spolupráci se spolky pro osoby se sluchovým postižením a s technickou asistencí pro neslyšící a špatně slyšící prozkoumána a optimalizována vhodnost pomůcek. Rovněž výukové prostory byly uzpůsobeny potřebám studentů: umístění sedadel, byl nainstalován měřič hluku, pořízeny potřebné přístroje a osvětlení.

Spolupráce mezi sociálněpolitickými aktéry a firmou Siemens funguje výborně, což vedlo k dalším iniciativám ve vzdělávání, jako například ke vzniku projektu intenzivního odborného vzdělávání špatně slyšících a nezaměstnaných dospělých.

⁴ JobOskar je cena, která se uděluje ve Štýrsku podnikům, které se zasazují zejména o integraci znevýhodněných lidí do pracovního a společenského života.

⁵ Trigos je v Rakousku cena udělovaná za sociální odpovědnost podniků. Je udělována těm podnikům, které bez ohledu na velikost realizují nejlepší projekty.

Zlatník (tělesné postižení)

Pan XY (nar. 1975) pracuje v hornorakouském zlatnictví Pfoser, ve kterém bylo při přemístování do jiné lokality vytvořeno jedno bezbariérové pracovní místo. Při stavebních pracích poskytly finanční podporu Spolkový úřad pro sociální záležitosti a Úřad důchodového zabezpečení (*Pensionsversicherungsanstalt*).

Pracovní náplní zaměstnanců zlatnictví je precizní výroba, úprava a opravy šperků. Remeslo vyžaduje značnou míru přesnosti a cit v prstech, jakož i kreativní a umělecké nadání.

Honorakouské zlatnictví Pfoser Franz vyrábí exkluzivní originály a provádí opravy a úpravy jednotlivých šperků. Kromě majitele jsou zde zaměstnání 3 zaměstnanci a jeden učeň.

Pan XY trpí následkem úrazu z r. 2000 příčným ochrnutím, a proto již nemůže vykonávat své původní povolání automechanika. Počátkem roku 2002 se začal učit zlatníkem ve zlatnictví Pfoser, což mu bylo umožněno díky přesídlení firmy a přestavbou pracoviště na bezbariérové.

Po delší nemoci může pan XY nyní pracovat více než 16 hodin týdně. Ve spolupráci se Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti, Pracovní komorou, Úřadem práce, Úřadem důchodového zabezpečení, zaměstnanci i zaměstnavateli se našlo řešení uzpůsobené pro pana XY, aby mohl pokračovat v započatém učení. Při závěrečné zkoušce v r. 2006 byl jedním z nejlepších v ročníku. Poté byl přijat ve firmě Pfoser jako tovaryš.

Spolkový úřad pro sociální záležitosti a Úřad důchodového zabezpečení poskytly na bezbariérovou přestavbu celkem 25 000 EUR, na rekonstrukci obchodních prostor 18 400 EUR a na vybavení přístroji 6 800 EUR. Spolkový úřad pro sociální záležitosti navíc poskytl příspěvek na mzdové náklady. Přestavbu zabezpečilo oddělení architektury, které se specializuje na bezbariérové prostory, organizačně ji zajišťoval zaměstnavatel. Vybavení ručními přístroji financoval pan XY sám, obdržel finanční příspěvek.

Zaměstnavatel hodnotí pana XY jako mimořádně kreativního, se značnou motivací k práci. Plně se začlenil do kolektivu a absolvoval i další výuku jako výrobce šperků.

Třídíčka odpadu (psychické onemocnění)

Paní XY (nar. 1972) pracuje od r. 1999 v třídírně společnosti NUA. Zpočátku měla a v případě potřeby má k dispozici pracovního asistenta z Institutu pro pracovní integraci. V případě snížené pracovní výkonnosti v důsledku psychického onemocnění poskytuje Spolkový úřad pro sociální záležitosti vyrovnávací příspěvky.

Třídíčka třídí materiály na běžícím pásu. Při této činnosti je potřebný dobrý zrak a rychlé reakce. Paní XY zde pracuje v pobočce Hohenrappersdorf ve stálém pracovním poměru na dobu neurčitou, na plný úvazek.

Firma Odpadové hospodářství-NUA se zabývá likvidací, tříděním, recyklací a kompostováním odpadů. Zaměstnává celkem 85 pracovníků, z toho 26 žen. V pobočce pracuje 30 zaměstnanců. Od roku 2003 firma již není ve vlastnictví spolkové země Dolní Rakousko, ale v osobním vlastnictví.

Paní XY má potíže s učením a s koncentrací, trpí stavy úzkosti a epilepsií.

K pracovnímu poměru byla přijata v r. 1999 z podnětu Institutu pro pracovní integraci. Před jejím přijetím bylo potřebné zjistit názory kolegů na zaměstnání pracovnice s postižením, proto bylo nezbytné provést několik týmových rozhovorů. Z podnětu zástupce ředitele a pracovní asistentky převzali kolegové nad paní XY pracovní dohled. V problémových obdobích způsobených nemocí přebírá dohled pracovní asistentka. Ta také každoročně upozorňuje zaměstnavatele na možnost získání podpory a zasílá mu částečně vyplněný formulář.

Spolkový úřad pro sociální záležitosti a spolková země Dolní Rakousko poskytly po dobu dvou let mzdový příspěvek. V prvním roce představoval 80 % hrubé mzdy a ve druhém 50 %. Příspěvek ke mzdě poskytly rovněž federální vláda, spolková země Dolní Rakousko a Evropský sociální fond.

Zaměstnavatel, kolegové a spolupracovníci mají velký zájem na tom, aby byl stálý pracovní poměr zachován.

Ředitel a podniková rada považují tento pracovní poměr za pozitivní vzhledem k tomu, že paní XY vykonává svoji práci dobře a finanční podpora vyrovnává výpadky v období její nižší výkonnosti.

Truhlářství - pomocná síla (psychické postižení)

Pan XY (nar. 1986) je od května 2008 zaměstnán v truhlářství Öffert jako pomocná síla v rozsahu 40 hodin týdně. Vzhledem k sociálně-emotivnímu postižení mu byla, zejména v době zapracování, poskytnuta pomoc jednoho spolupracovníka. Tyto počáteční náklady byly vyrovnány díky finanční pomoci Spolkového úřadu pro sociální záležitosti.

Pan XY je odpovědný za pořádek v truhlářské dílně a ve skladu dřeva. Kromě toho vykonává v truhlářství pomocné práce.

Firma Öffert je truhlářství, které nabízí nábytek, jakož i výrobky na míru. Nabídka zahrnuje zařízení do obchodů, zimních zahrad, okna, dveře, balkóny apod. Truhlářství má v současné době deset zaměstnanců.

Pan XY vzhledem ke svému postižení potřebuje trvale pomocníka. Jeho kolegové se ujali zaškolení a i nadále jej podporují při organizování pracovních úkolů. Pan XY je zaměstnán v trvalém pracovním poměru.

Při hledání finančních prostředků poskytl pomoc projekt „Cesta“⁶ v Dolním Rakousku. Integrovaná pomoc poskytl Spolkový úřad pro sociální záležitosti a příspěvek ke mzdě je vyplácen ještě nyní. (pozn.: 2008)

Majitelé firmy popisují pana XY jako velmi ochotného se učit a říkají: „Je potřeba s ním hodně mluvit, například i o životních situacích, probrat je s ním. Pan XY potřebuje oporu, uznání a úkol. Neustále mu ukazujeme životní realitu a pomáháme mu stát na vlastních nohou.“

⁶ Projekt „Cesta“ (*Der Weg*) poskytuje bezplatnou pomoc při hledání zaměstnání. Jeho nabídka je zaměřena na: a) osoby s tělesným a smyslovým postižením od 50% stupně postižení; b) osoby, které jsou trvale zdravotně znevýhodněné a nemají práci; c) mladé lidi mezi 15. a ukončeným 24. rokem, kteří ukončili školní docházku, jsou podporováni i mladí lidé se sociálním a emocionálním handicapem; d) podnikatele, kteří chtějí zaměstnat osoby s postižením a mohou snížit své náklady.

Tesař (tělesné postižení)

Pan XY (nar. 1961) je zaměstnán na částečný úvazek ve firmě STRABAG, a.s. ve Vídni. Následkem pracovní nehody utrpěl poranění hlavy a těla, avšak po úspěšné rehabilitaci se mohl opět vrátit do práce, i když v omezeném rozsahu. Po dobu šesti měsíců poskytovala příspěvek ke mzdovým nákladům AUVA⁷.

Pan XY pracuje na hrubých stavbách na bednění při výrobě betonových zdí. Vyučil se tesařem a pracuje 39 hodin týdně.

Stavební holding STRABAG je významný evropský stavební podnik, který je činný ve všech oblastech stavebního průmyslu a jen v Rakousku zaměstnává okolo 11 tis. zaměstnanců, z toho 15 % žen.

Dlouhodobý pracovník, pan XY utrpěl v r. 2001 pracovní úraz s těžkými následky. Během rehabilitace navázala Všeobecná úrazová pojišťovna (AUVA) kontakt s podnikovou radou a s personálním oddělením a zorganizovala znovuzачlenění pana XY do podniku.

V první fázi po nehodě zajišťovala potřebnou péči podniková rada, z jejího rozhodnutí byl pan XY zařazen na méně zatěžující práci, na menší, méně stresující stavby. Nyní však již pracuje na běžných velkých stavbách. Stavbyvedoucí k tomu říká: „Méně stresující stavby neexistují“.

AUVA a vedení podniku se dohodly na finanční podpoře na půl roku.

AUVA garantovala mzdový příspěvek ve výši 50 % mzdových nákladů a 50 % vedlejších mzdových nákladů, včetně mimořádných plateb na dobu 6 měsíců.

Pan XY má velkou pracovní motivaci. Jak zaměstnavatel, tak i podniková rada jsou velmi spokojeni, že bylo možno jejich dlouholetého spolupracovníka a kolegu opět bez problémů integrovat a oceňují finanční ohodnocení jeho snížené výkonnosti, jakož i dobrou spolupráci všech zúčastněných subjektů po dobu pracovní reintegrace.

Podnikatel - sportovní vybavení (tělesné postižení)

Vyučený strojní zámečnick pan. XY (nar. 1956) založil v r. 1982 podnik na výrobu a vývoj sportovního vybavení pro osoby s postižením. Pan XY sám trpí následkem úrazu příčným ochrnutím. Jeho firma Prschberger Rolltechnik&Sport, s.r.o. slaví velké úspěchy s „Prasberger Monoski“. S tímto výrobkem již získal na paralympijských hrách několik medailí.

Náplní práce pana XY je péče o zákazníka, získávání a vyřizování zakázek, zastupování firmy navenek, jakož i práce s veřejností, zastupování na veletrzích a reklama.

Firma Rolltechnik&Sport vyvíjí a vyrábí špičkové sportovní vybavení na míru profesionálních a amatérských sportovců s handicapem. Pracuje v ní celkem 14 zaměstnanců, zejména ve výrobě.

Nový prototyp monoski se zasloužil o bronzovou medaili na mistrovství světa v Koreji v r. 2010. Na paralympijských hrách ve Vancouvru získal 11 medailí (třikrát zlato, čtyřikrát stříbro a čtyřikrát bronz).

⁷ AUVA (*Allgemeine Unfallversicherungsanstalt*) - Všeobecná úrazová pojišťovna - zajišťuje sociální pojištění pro 3 miliony pracujících, 1,3 milionů žáků a studentů, četné charitativní organizace a dobrovolné záchranáře. Jeho úkolem je: prevence, léčebná poúrazová péče, rehabilitace, odškodnění.

Pan XY je příčně ochrnutý od r. 1976. Do r. 1982 pracoval v kanceláři strojní zámečnické firmy. Poté, co absolvoval mistrovskou školu, hledal novou výzvu. Osamostatnil se a začal sám vyvíjet a vyrábět prototypy sportovního vybavení pro lidi s postižením v oblasti skialpinizmu. Vývojem celosvětově prvních monoski pro vozíčkáře dosáhl hospodářského průlomu.

Spolu s prvními úspěchy se zvýšila i výroba a pan XY přesídlil z dílny ve svém soukromém bydlišti do nové firemní budovy.

Pan XY vybudoval svůj podnik bez pomoci dalších osob.

Dílny, kanceláře a obchodní prostory v nově vybudovaném sídle firmy jsou přízemní, bez schodů, bezbariérové, jsou vybaveny sanitárními zařízeními vhodnými pro vozíčkáře. Většinou se jednalo o malé úpravy, jako například dobrý přístup k přístrojům a kancelářským stolům.

Hospodářský úspěch podniku je enormní. Firma Praschberger Rolltechnik&Sport patří ke špičkovým výrobcům sportovního vybavení pro amatérské a profesionální sportovce s postižením.

Telefonistka (zrakové postižení)

Paní XY (nar. 1980) je od května 2002 zaměstnána u štýrské spořitelny. Vzhledem k jejímu zrakovému omezení bylo její pracoviště vybaveno přístroji s Braillovým písmem. Náklady převzal Úřad důchodového zabezpečení (*Pensionsversicherungsanstalt*) a Spolkový úřad pro sociální záležitosti (*Bundessozialamt*).

Pracovnice zajišťuje telefonní spojení, přijímá a přepojuje hovory. Kromě toho poskytuje zákazníkům informace.

Štýrská spořitelna je univerzální bankou s bohatou tradicí, v současné době má 1 720 zaměstnanců.

Paní XY je od svých šesti let zcela nevidomá. V lednu 2001 navázala první kontakt s podnikovou radou a odpovědnými pracovníky personálního oddělení. Od února do konce dubna 2002 absolvovala kurz na agentku „Call centra“ (pracovnice oddělení služeb zákazníkům).

Zaměstnavatel v této době celou telefonní centrálu zrekonstruoval a přitom jedno pracovní místo vybavil čtecími přístroji pro nevidomé. Celková adaptace pracovního místa byla ukončena koncem roku 2002.

Kvalifikaci na agenta „Call centra“ a výcvik v oblasti orientace a mobility koordinoval spolu se zaměstnavatelem Odilien Institut⁸ a finanční prostředky poskytl úřad práce.

Úřad důchodového zabezpečení a Spolkový úřad pro sociální záležitosti hradily náklady spojené s pořízením softwaru pro Braillovo písmo. Spolkový úřad mimo to poskytl integrační pomoc po dobu prvního jeden a půl roku a následně i dotace zaměstnavateli. Od roku 2006 Spolkový úřad poskytuje podniku dotace na mzdové náklady.

Zaměstnavatel oceňuje usnadnění práce, pokud jde o organizaci, zejména komplexní podporu Odilien Institutu, jakož i odborné zaštitění Spolkovým úřadem v období nábory pracovníků a při technické realizaci. Díky podpoře ze strany zúčastněných institucí byly náklady zaměstnavatele minimalizovány. S prací zaměstnankyně je vedoucí oddělení velmi spokojen. „Je to otázka schopností, nikoli postižení“, říká.

⁸ Odilien Institut pro osoby s vadou zraku nebo nevidomé - pečuje asi o 430 osob všech věkových kategorií s cílem dosažení jejich úplné integrace do společnosti. Roční obrat činí přibližně 7 mil. euro.
<http://www.odilien.at>

I přes své postižení prokazuje paní XY stejné znalosti jako její další tři kolegové. Každou situaci řeší s přehledem a nenechá se i ve vypjatých okamžicích vyvést z míry. Je kolegiální, v týmu se velmi dobře integrovala.

Pomocná síla v balírně sýrů (duševní postižení, potíže s učením)

Pan XY (nar. 1979) je v pracovním poměru na dobu neurčitou ve Vorarlberg Milch Genossenschaft. Jeho snížená pracovní výkonnost způsobená Downovým syndromem je kompenzována spolehlivostí a přesností, jakož i podporou ze strany Spolkového úřadu pro sociální záležitosti.

Pan XY pracuje v balírně. K jeho úkolům patří zejména balení, krájení, vážení a etiketování sýrů. Původně byl požadavek na pracovní sílu na zkrácený úvazek. Nyní je pan XY zaměstnán na 38,5 hod. týdně na plný úvazek a podle sdělení pracuje „dobře a samostatně“.

Vorarlberg Milch je registrované družstvo, jehož členy je 700 zemědělců ve Vorarlbergu, kteří dodávají mléko. V r. 2010 bylo družstvo zvoleno nejznámější a nejsympatičtější značkou ve Vorarlbergu. Se svými 120 zaměstnanci je zde největším podnikem zpracovávajícím mléko.

Pan XY trpící Downovým syndromem je malého vzrůstu. Na svoji práci v balírně se připravoval ve vzdělávacím centru v rámci tříletého zaškolovacího kurzu Vorarlberg. Po šestitýdenní praxi v podniku se zaměstnavatel rozhodl zkušebně, nezáväzně ho zaměstnat na dobu tří měsíců, od prosince 2001 do února 2002. Poté byl zaměstnán a získal stálý pracovní poměr.

Pan XY má velkou pracovní motivaci. Zaměstnavatel má velký zájem na jeho trvalé integraci. Spolupracovníci v mlékárně jsou do značné míry podporováni rodiči pana XY, jakož i výchovným centrem ve Vorarlbergu.

Pracovní asistentka ze společnosti pro pracovní integraci organizovala celý proces vyřizování žádosti o přijetí, informovala zaměstnavatele o možnostech financování a podílela se na přípravě žádosti o dotaci.

Tříměsíční zkušební dobu v balírně financoval úřad práce spolu se spolkovou zemí Vorarlberg, a to ve výši 80 % hrubé mzdy a 50 % vedlejších mzdových nákladů. Po zhodnocení výkonnosti pana XY poskytuje Spolkový úřad práce zaměstnavateli dotaci na mzdu ve výši 40 %. Žádost o dotaci se podává každoročně.

Vedení podniku, řízení výroby i podniková rada po důkladné konzultaci a příslibu finanční podpory ze strany úřadu práce a spolkové země Vorarlberg souhlasily s vytvořením podporovaného pracovního místa. Dvakrát ročně je navázán kontakt s pracovní asistencí.

Všechny zúčastněné strany jsou s integrací pana XY velmi spokojeny.

Pokojská (duševní postižení, potíže s učením)

Paní XY (nar. 1970) je zaměstnána od r. 2001 v hotelu Revita Kocher v Horním Rakousku. Vzhledem k jejím potížím s učením potřebuje přesné pracovní instrukce a vedení při své práci. Dotace poskytl Institut odborného vzdělávání (*Berufsför-*

derungsinstitut - BFI)⁹ Grieskirchen. Paní XY je považována za spolehlivou a ochotnou pracovníci.

Paní XY je jako pokojská odpovědná za péči o hotelové prostory. Její práce zahrnuje úklid v ložnicích, sanitárních zařízeních, společenských prostorech, seminárních místnostech, jakož i v sauně. V pokojích pro hosty vyměňuje pokojská ložní prádlo. Paní XY pracuje na dobu neurčitou s úvazkem 30 hodin týdně.

Čtyřhvězdičkový hotel Revita Kocher se nachází v lokalitě St. Agatha v Horním Rakousku a nabízí 80 lůžek pod heslem „žít uvědoměleji“. V hotelu pracuje 23 zaměstnanců, v roce 2002 získal cenu Homer, která se od roku 2002 uděluje v Horním Rakousku za inovativní přístup k integraci lidí s postižením do pracovního života.

Paní XY se narodila bez nosu, má problémy s kyčlí a potíže s učením. Než nastoupila do hotelu Kocher, byla zaměstnána ve dvoře „Tollet“. Dvůr Tollet nabízí mladým lidem s postižením podporu při integraci na pracovním trhu a do sociálního života. Paní XY se při praxi v hotelu osvědčila a v r. 2001 byla zde zaměstnána.

Své úkoly plní paní XY samostatně nebo částečně i pod vedením a za pomoci svých kolegů.

Kontakt mezi paní XY a zaměstnavatelem zprostředkoval Institut odborného vzdělávání Grieskirchen, který rovněž poskytl pomoc při žádosti o dotaci. Dvůr Tollet, kde byla paní XY dříve zaměstnána a kde také bydlela, ji zpočátku jejího nového pracovního poměru byl nápomocen svými radami a péčí. Proto nebyla potřebná žádná další opatření, protože díky kolegům i nadřízeným již byla zaškolená a instruována. Paní XY s novým zaměstnáním získala i nový „domov“.

Spolkový úřad pro sociální záležitosti poskytuje od r. 2001 mzdové dotace a je třeba o ně každoročně žádat.

Paní XY je ochotna dobře pracovat, je vždy připravena pomoci a je spolehlivá. Své úkoly se snaží dobře plnit, ale potřebuje trochu více času. S potřebným vedením a kontrolou bude však i v budoucnu moci pracovat samostatně. Vedení podniku uvádí: „Myslíme si, že paní XY u nás zestárne. Pokud bude sama chtít a nenastanou žádné potíže, je to i pro nás naprosto přijatelné.“

Pracovník v lisovně (tělesné postižení)

Pan XY (nar. 1970) je zaměstnán ve firmě Wollsdorf Leder v lisovně. Vzhledem k motorickému omezení mu podporu při odborné přípravě poskytlo Centrum pro odbornou přípravu a rehabilitaci (*Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum - BBRZ*)¹⁰. Nadřízení oceňují zejména silnou vůli a cílevědomost svého zaměstnance.

Firma Wollsdorf Leder hledala zaměstnance, který by se zabýval kontrolou a lepením kousků kůže speciálně na volanty. Pan XY je zaměstnán na dobu neurčitou na plný pracovní úvazek.

Štýrský podnik Wollsdorf Leder Schmidt & Co, spol. s r.o. je jedním z největších výrobců kůže v Evropě. Vyrábí vysoce kvalitní kůži pro potahy automobilů, nábytku,

⁹ BFI je největší soukromá školící a vzdělávací instituce v Rakousku. Jejími členy jsou členové komory práce a rakouského odborového svazu.

¹⁰ Společnost byla založena v r. 1975. Od r. 2003 je rozdělena na 5 organizačních jednotek. Je činná na celém území Rakouska. Poskytuje služby zejména mladým lidem s postižením.

letadel, člunů, motocyklů a sedadel v železniční dopravě. Zaměstnává více než 600 zaměstnanců.

Pan XY trpí od dětství spastickou diparézou (dětská mozková obrna) a své dolní končetiny může používat jen s velkými obtížemi. V lázních Bad Aussee pracoval v tkalcovně sdružení „Pomoc pro život“ (*Lebenshilfe*), chtěl však bezpodmínečně získat pracovní místo na primárním pracovním trhu.

Ve sdružení „Pomoc pro život“ a ve společnosti pro integraci „Chance B“¹¹ absolvoval praktická cvičení pro zlepšení hybnosti prstů. Poté nastoupil v říjnu 2004 do lisovny firmy Wollsdorf Leder.

V centru pro odbornou přípravu a rehabilitaci v Kapfenbergu absolvoval pan XY šestiměsíční kurz pro získání odborné specializace. Poté byl úřadem práce převeden do sdružení „Chance B“, kde mu byly poskytnuty cenné rady, a během odborné praxe získal zkušenosti.

Ve firmě Wollsdorf Leder našel ve vedoucím lisovny chápatícího nadřízeného a milé kolegy, kteří mu při integraci pomohli.

Vedoucí lisovny i přímý nadřízený jsou s prací pana XY velmi spokojeni. „Nelze od něj vyžadovat stejné množství práce, ale my požadujeme kvalitu. Tuto kvalitní práci může pan XY odvádět, protože na sobě pracoval se železnou vůlí a obdivuhodnou sebekázní.“

Agent Call centra (tělesné postižení)

Pan XY (nar. 1979) je zaměstnán v centrále tísňového volání společnosti ÖAMTC (rakouský automobilový, motorkářský a cestovatelský klub). Kvalifikaci pro tuto práci získal absolvováním pětiměsíčního školení, které probíhalo speciálně pro osoby s tělesným postižením a bylo financováno Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti. Pan XY používá invalidní vozík.

Hlavními úkoly tzv. „Call taker-a“ je přijímání a zpracovávání tísňových volání a poradenství a péče o členy ÖAMTC. Pan XY byl pro tuto práci zaškolen během pětiměsíčního zaškolovacího programu. Nyní pracuje v pracovním poměru na dobu neurčitou podle speciální pracovní smlouvy, ročně několik měsíců na plný úvazek a několik měsíců na částečný.

ÖAMTS je velký automobilový klub, má 1,8 mil. členů a kolem 3 200 zaměstnanců. V jeho centrále ve Vídni jsou přijímána všechna tísňová volání z metropolitního vídeňského okruhu, Dolního Rakouska a spolkové země Burgenland. Centrála má asi 120 zaměstnanců.

Pan XY se narodil v Turecku. Ve svých dvou letech utrpěl následkem nehody příčné ochrnutí. V Rakousku žije již 30 let. Je sportovně aktivní a od svého kolegy z basketbalu se dozvěděl o projektu ÖAMTS, který nabízí školení speciálně pro tělesně postižené.

Během pětiměsíčního školení získal pan XY kvalifikaci pro práci v centrále tísňového volání. Přitom bylo nezbytné získat potřebné znalosti, například i z oblasti geografie, cizích jazyků, telefonního spojení atd. Od roku 2009 je ve společnosti ÖAMTS ve stálém pracovním poměru.

Školící projekt financoval Spolkový úřad pro sociální záležitosti. Stavební úpravy byly rovněž finančně podpořeny Spolkovým úřadem. Od doby, kdy pan XY pracuje na dobu

¹¹ Chance B je štyrská společnost poskytující služby lidem s postižením.

neurčitou, poskytuje Spolkový úřad rovněž integrační příspěvek (dotaci mzdových nákladů). Úřad důchodového zabezpečení poskytuje finanční pomoc a hradí náklady spojené s dopravou na pracoviště taxíkem, čímž vozíčkáři značně ulehčuje cestu.

Pan XY popisuje svoji práci v Call Centru jako velmi různorodou. Obzvláště se mu líbí přátelské klima a flexibilní pracovní doba.

Management společnosti je s novým pracovníkem nanejvýš spokojen, věří, že se bude nadále vzdělávat a získá další kvalifikaci.

Podnikatel ve výrobě kartáčů (smyslové postižení)

Pan XY (nar. 1950) založil podnik na výrobu kartáčů a smetáků Heindl. Od narození je nevidomý. Vyučil se výrobcem kartáčů a štětců ve Spolkovém institutu pro vzdělávání nevidomých (*Bundesblindenerziehungsinstitut*¹²) ve Vídni a poté se osamostatnil.

V podniku Heindl se vyrábí velký sortiment smetáků a kartáčů ručně i strojově z různých materiálů nejrůznější technikou a v nejvyšší kvalitě a poskytují se rozsáhlé servisní služby. Toto kreativní řemeslo vyžaduje velkou manuální zručnost. Pan XY se vždy snaží splnit požadavky kladené na kvalitu a přání zákazníků.

Pan XY založil svůj dílenský podnik v r. 1969, kdy mu bylo 19 let, ve své rodné obci. Téměř 20 let (od r. 1982) vedl pan XY podnik jako chráněnou dílnu. V důsledku klesajících zakázek a nové orientace podniku se pan v r. 2001 rozhodl, že bude pracovat výlučně s členy své rodiny, svými syny a manželkou, která má problémy s chůzí.

Pan XY provozoval svůj dílenský podnik mnoho let v kooperaci se Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti jako dílnu pro zaměstnance se smyslovým a tělesným postižením. Spolkový úřad podnik podporoval dotacemi mzdových nákladů pro zaměstnance s postižením, aby se vyrovnala jejich snížená výkonnost. V současné době, kdy jsou v podniku zaměstnání již pouze členové rodiny, již žádné dotace nedostává. Pan XY k tomu říká: „Člověk nedostane nic zadarmo. Já také nejsem chudý XY, který je slepý. Jsem XY a jsem slepý. Všem jsem ukázal, že i s postižením je možné úspěšně vést podnik.“

Pomocná síla v pizzerii (intelektuální postižení, potíže s učením)

Paní XY (nar. 1968) pracuje jako pomocná síla v kuchyni v pizzerii Rialto v Tyrolsku. K jejímu zaměstnání vedly pozitivní zkušenosti vedoucího restaurace se zaměstnáváním osob s postižením. Podporu zaměstnavateli a paní XY při jejím nástupu do zaměstnání poskytl job coach ze sdružení „Lebenshilfe Tirol“¹³.

Zaměstnavatel cíleně hledal zvýhodněného pracovníka v rámci podpory integrace osob s postižením. Náplní práce je mytí, čištění a krájení zeleniny, příprava salátů a pomocné práce při úpravě jídel - zkrátka studená kuchyně.

¹² Institut poskytuje nevidomým výuku v oblasti hudby, práce s počítačem - programování, cizích jazyků, trénink v orientaci a mobilitě, praktické dovednosti, sport.

¹³ Sdružení „Lebenshilfe Tirol“ (Pomoc pro život Tyrolsko) bylo založeno v r. 1963. Je největším poskytovatelem služeb pro osoby s postižením v Tyrolsku. Poskytuje služby v oblasti práce, bydlení, poradenství, doprovod pro děti a jiné. Má zastoupení ve všech regionech. Jeho služeb využije denně 1 400 osob.

Pizzerie Rialto je celoročně otevřená italská restaurace v St. Johannu v Tyrolsku. Majitel pizzerie je současně spoluzakladatelem a předsedou sdružení Rialto¹⁴. Toto sdružení poskytuje poradenství a zastupuje zájmy osob s postižením v oblasti ekonomiky a cestovního ruchu.

Paní XY je, která trpí zvláštními potížemi učení a koncentrace, je v pizzerii zaměstnána od r. 2002 v rozsahu 24 hodin týdně. Podepsala pracovní smlouvu na 2 roky, přičemž tato mohla být prodloužena o jeden rok. Po ukončení podpory ze strany úřadu práce byla ve spolupráci s job coachem Lebenshilfe Tirol vypracována nová pracovní smlouva v souladu s dotacemi ze strany zemské vlády, která je uzavřena na dobu určitou a každé dva až tři roky může být přizpůsobena případným změnám rámcových podmínek.

Zaškolení paní XY proběhlo bez problémů vzhledem k podpoře a pomoci kolegů a k dobře strukturovaným pracovním postupům.

Při žádosti o dotace poskytl zaměstnavateli pomoc job coach Lebenshilfe Tirol. Celá dvouměsíční zkušební doba byla financována úřadem práce jako nezávazná pomoc při integraci.

Od uzavření stálého pracovního poměru poskytoval úřad práce příspěvek na mzdové náklady ve výši 50 % hrubé mzdy, s lhůtou na jeden rok. Pro další rok poskytla tento příspěvek spolková země Tyrolsko. Poté byla podána žádost u Spolkového úřadu pro sociální záležitosti. O dotaci na mzdové náklady se žádá doposud, a to každoročně. Vzhledem k dostatečné dotaci doplácí zaměstnavatel paní XY roční jízdenku na vlak.

Angažovaný postoj a zkušenosti majitele restaurace a spolupracovníků s problematikou postižených osob značnou měrou přispěly k úspěšné integraci. Majitel restaurace je jedním ze zakladatelů sdružení „Rialto“, které vzniklo v r. 2003. Sdružení se snaží ukázat i jiným podnikům, nakolik úspěšně může fungovat integrace pracovníků s postižením.

Míchač výrobků Müsli (intelektuální postižení, potíže s učením)

Pan XY (nar. 1980) je vyučený pekař a od listopadu 2000 je zaměstnán v trvalém pracovním poměru ve firmě Gutscher Mühle Traismauer, s.r.o. Vzhledem k potížím s koncentrací pracovníka dostává firma podporu od úřadu práce, spolkové země Dolní Rakousko a od Spolkového úřadu pro sociální záležitosti.

Práce pana XY spočívá v přípravě a odvažování surovin a jejich strojové míchání. Pro tuto práci jsou potřebné znalosti z oblasti výroby potravin a znalost hygienických předpisů. Pan XY pracuje na plný pracovní úvazek na dobu neurčitou.

Dolnorakouský tradiční podnik Gutscher Mühle Traismauer vyrábí výrobky müsli. Má 65 zaměstnanců.

Pan XY před nástupem absolvoval ve firmě praxi. Vzhledem ke konkrétní potřebě pracovní síly na poloviční úvazek odsouhlasil vedoucí výroby, jakož i vedení podniku a podniková rada pracovní poměr. Motivací byla i možnost získat finanční podporu.

Pracovník se podle zaměstnavatele vyznačuje velkou motivací k integraci. Vedení podniku od počátku velmi stálo o uzavření trvalého pracovního poměru. Byla uzavřena smlouva o trvalém pracovním poměru na dobu neurčitou na plný úvazek.

¹⁴ Název „Rialto“ vznikl s cílem vytvořit mosty mezi lidmi a ekonomikou. „Rialto“ je název jednoho mostu v Benátkách. Myšlenka vytvořit tuto platformu a informační centrum vznikla z toho, že právě v oblasti cestovního ruchu v okrese Kitzbühel se otevírá velký trh práce pro osoby s postižením.

Pracovní asistentka charitativní organizace Caritas diecéze St. Pölten¹⁵ zajišťovala pro pana XY, který má potíže s učením a koncentrací, celý proces jeho přijetí, informovala zaměstnavatele o možnosti získat podporu a projednala s úřadem práce a spolkovou zemí Dolní Rakousko finanční podporu, která představovala 50 % mzdových nákladů na dobu 6 let.

Podnik poté změnil pracovní poměr na zvýhodněný pracovní poměr podle ustanovení zákona o zaměstnávání osob s tělesným postižením. Od té doby poskytuje příspěvek na mzdové náklady Spolkový úřad pro sociální záležitosti.

Po dobu několik měsíců poskytovala pracovní asistentka organizace Caritas diecézy St. Pölten podporu ve formě péče a poradenství. Mezitím však tuto pomoc začali poskytovat spolupracovníci pana XY v rámci podniku.

Vedoucí výroby je na integraci nového pracovníka osobně velmi zainteresován: „Pan XY vykonává své úkoly velmi spolehlivě a k plné spokojenosti. Udělal velké pokroky. Přesnost, s jakou pan XY dobře strukturované úkoly vykonává, má pro vysoké nároky podniku na kvalitu velký význam.“

Obchodnice v zahradním centru (intelektuální postižení, potíže s učením)

Paní XY (nar. 1985) byla po absolvování dvou praxí ve společnosti bauMax-Märkten zaměstnána ve firmě v Bruck an der Mur. Vzhledem k jejím potížím s učením dostává firma finanční podporu od úřadu práce. V současné době pracuje samostatně a v rámci interního mentoringového programu¹⁶ má k dispozici jednoho z kolegů.

Paní XY se v zahradním centru kromě prodeje zabývá i péčí o květiny a rostliny, zejména ve venkovních prostorách. Je zaměstnána na plný úvazek na dobu neurčitou.

Firma bauMax, a.s. je mezinárodně činný podnik v oblasti stavitelství. V koncernu bauMax je zaměstnáno celkem 10 000 pracovníků v devíti zemích. Pobočka v Bruck an der Mur zaměstnává 49 pracovníků v odděleních stavebnictví, bydlení, zahrada a nářadí.

Paní XY se narodila s mentálním postižením. Po několikátýdenní praxi v oblasti zahradnictví se za pomoci obchodního vedoucího a pracovní asistentky ucházela o místo prodavačky. V r. 2004 byla zaměstnána v obchodním oddělení pobočky na dobu neurčitou. Zúčastňuje se všech pro ni relevantních školení (produkty, prodej aj.).

Od úřadu práce dostává tzv. integrační podporu. Po celou dobu zapracování měla k dispozici asistentku. Do pracovního kolektivu se dobře zapracovala a již pracuje samo-

¹⁵ Organizace Caritas podporuje již několik desetiletí farské obce v jejich charitativní činnosti, poskytuje pomoc a služby a přebírá část diecézních úkolů nabídkou kvalifikované pomoci a služeb jako např. i pomoc v naléhavých případech nouze či katastrofy.

¹⁶ Mentoring je způsob vedení zaměstnanců. Představuje vztah mezi mentorem a pracovníkem. Umožňuje předat zkušenosti a vhodným způsobem poradit zaměstnancům. Profesní a sociální rozvoj mentee v organizaci je základní funkcí mentoringu.

Mentor je obvykle starší spolupracovník, který má zkušenosti a odbornost takovou, že může napomáhat a radit svým méně zkušeným kolegům. Kromě role školitele hraje mentor i roli poradce a protektora a bývá zapojován i do hodnocení pracovního výkonu. Mentor pomáhá svému svěřenci (mentee) poznat lépe sebe sama, svůj potenciál a své schopnosti.

V ČR byl v roce 2006 zahájen **projekt Mentoring** v některých vybraných organizacích ve spolupráci s rakouskými odborníky z organizace Alom, kteří v minulosti úspěšně realizovali projekt „mentoring jako osobní rozvoj“ (*Mentoring als Personalentwicklung*). Projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem ČR.

statně. V rámci interního mentoringového programu má k dispozici kolegyni, která ji pomáhá řešit případné pracovní problémy.

Vedoucí je velmi spokojen: „mentoringový program funguje skutečně dobře“.

Pracovní síla v gastronomii (tělesné postižení/intelektuální postižení, potíže s učením)

Paní XY (nar. 1979) a paní XY (nar. 1963) jsou zaměstnány v restauraci McDonald's v Liezenu. Za pomoci integračních služeb mohly být pracovní prostory uzpůsobeny schopnostem a požadavkům těchto zaměstnankyň s postižením. Vedoucí restaurace je s prací obou žen velmi spokojena.

Pracovní síly v prostorech pro hosty jsou odpovědné za odklizení stolů, odpad, péči o celý areál a udržování čistoty. Obě zaměstnankyně pracují na půl úvazku.

Restaurace McDonald's v Liezenu zaměstnává 39 pracovníků, asi polovina z nich jsou ženy.

První pracovnice potřebuje vzhledem ke svým potížím s učením přesné pokyny, druhá pracovnice vzhledem ke svému tělesnému omezení nesmí zvedat těžké předměty, je rovněž postižena sluchově a psychicky. Integraci obou pracovnic usnadnilo adekvátní strukturování okruhu úkolů, redukování pracovní doby, jakož i dodržování pravidelné pracovní doby.

Obě pracovnice byly v r. 2004 po absolvování 2týdenní, resp. 4týdenní praxe, kterou jim zprostředkovala pracovní asistence „Lebenshilfe Ennstal“¹⁷, přijaty do podniku McDonald's. Během několika měsíců měly k dispozici trvalý doprovod a poradenství ze strany asistenta od „Lebenshilfe Ennstal“. Tento pravidelný a velmi dobrý kontakt trvá i nadále.

Obě pracovnice se velmi dobře integrovaly, jejich spolupracovníci berou ohled na jejich osobité potřeby. Práce je pro obě ženy velmi důležitá. Změna v podobě zaměstnání, vlastní příjem a milí kolegové znamenají pro obě velmi mnoho.

Podnikatel v dopravě (tělesné postižení)

Pan XY (nar. 1965) přepravuje od r. 2002 osoby na zakázku firmy Postbus, s r. o. Za podpory úřadu práce bylo jeho vozidlo uzpůsobeno jeho potřebám a pan XY proto může nyní vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Jako samostatný podnikatel zajišťuje pan XY osobní přepravu osob mikrobusem, zejména žáků, mezi obcí Spiss v Tyrolsku a obcí Samnaun ve Švýcarsku na zakázku firmy Postbus. Trasa má stanovený jízdní řád a absolvuje ji třikrát denně.

Pan XY trpí ochrnutím levé nohy a jeho chůze je tím velmi silně omezena. Firma Postbus hledala jako svého partnera člověka z okolí.

¹⁷ „Lebenshilfe Ennstal“ je obecně prospěšná společnost, která se věnuje podpoře lidí s duševním a vícenásobným postižením a jejich rodičům. Byla založena v únoru 1980 jako iniciativa rodičů. Pracovní asistence v Lieznu, je činná v oblasti pracovní integrace na principu podporovaného zaměstnávání lidí s postižením. Poskytuje podporu osobám s postižením, které se chtějí integrovat, resp. reintegrovat na trh práce.

Pan XY si z vlastních prostředků pořídil osobní vozidlo uzpůsobené jeho postižení a absolvoval podnikatelský program na úřadu práce. V rámci tohoto čtyřfázového programu mu poskytoval pomoc úřad práce a firma poskytující poradenství. Úřad práce poskytl panu XY pomoc při zakládání živnosti po organizační stránce a v přípravné fázi i finanční. Po dobu půl roku financoval panu XY živobytí a poskytoval minimální částku na sociální pojištění z podnikatelské činnosti.

Pan XY je se svým postavením samostatného podnikatele velmi spokojen.

Strojní zámečník (tělesné postižení)

Pan XY (nar. 1975) pracuje v podniku VA TECH ELIN transformátory, s.r.o. Vzhledem k onemocnění způsobujícímu poruchy metabolismu je týdenní pracovní doba uzpůsobena jeho výkonnostnímu potenciálu. Vzhledem k jeho nadprůměrným pracovním výsledkům po dobu školení byl do firmy přijat jako odborný pracovník.

VA TECH ELIN je podnik spadající do koncernu Siemens. Je hlavním dodavatelem transformátorů pro Severní Ameriku (cca 75 % zakázek), Dálný Východ, jižní Afriku, Austrálii a celou Evropu. Je druhým největším výrobcem transformátorů.

Do podniku byl přijat jako „zvýhodněný postižený“ zaměstnanec. Jeho integrace byla velmi snadná vzhledem k tomu, že zde absolvoval výuku v učebním oboru strojní zámečník, kterou zahájil v r. 1991.

Spolkový úřad pro sociální záležitosti poskytl příspěvek ke mzdě - byl vyvinut individuální model, aby pan XY neutrpěl finanční ztrátu. Spolkový úřad poskytuje příspěvek a pracovník dostává měsíční prémii ve stejné výši.

Pan XY má možnost dalšího interního vzdělávání (školení, workshopy) a má tím otevřenou cestu stát se mistrem oddělení i přes svůj handicap.

Asistentka správy nemovitostí (tělesné postižení)

Paní XY (nar. 1962) je zaměstnaná v trvalém pracovním poměru jako asistentka správy nemovitostí od r. 1985 v obecně prospěšné organizaci „Neue Heimat“ v Tyrolsku. Vzhledem k tomu, že i její předchůdkyně byla odkázána na invalidní vozík, nebylo potřeba provádět stavební úpravy.

Paní XY pracuje v kanceláři, vyřizuje žádosti, dotazy, pojistná plnění a stížnosti, resp. spory nájemníků. Má tedy v kompetenci styk se zákazníkem a rovněž telefonní služby.

Společnost „Neue Heimat“ Tirolsko spravuje nájemní byty a byty v osobním vlastnictví, zajišťuje sanaci, údržbu a kvalitu bydlení. Zaměstnává 228 zaměstnanců.

Paní XY je v důsledku dětské obrny trvale připoutána na invalidní vozík. V zájmu pracovního postupu se začala ucházet o volné místo asistentky správy nemovitostí a paralelně absolvovala školení a zkoušku z účetnictví v Institutu pro hospodářský rozvoj (*Wirtschaftsförderungsinstitut - WIFI*)¹⁸.

V roce 1998 si paní XY zkrátila pracovní dobu na 75 %.

¹⁸ Rakouská organizace odborného vzdělávání dospělých

Její pracoviště je uzpůsobeno velikosti invalidního vozíku (pracovní stůl, kopírka, scanner). Celá budova společnosti je bezbariérová, je vybavena osobním výtahem, parkovacím místem pro postižené a bezbariérovými sanitárními zařízeními.

Příspěvek na mzdové náklady poskytl Spolkový úřad pro sociální záležitosti, který v případě potřeby nabízí rovněž finanční podporu pro zajištění bezbariérového přístupu.

Ředitel organizace charakterizuje paní XY jako velmi pracovitou, vyzařující více optimismu než člověk bez handicapu.

Příklady dobré praxe projektu ABAK - zprostředkování práce pro akademiky s postižením nebo chronickým onemocněním

Absolvent oboru statistiky ve svých 21 letech onemocněl těžkou nemocí. Po dlouhém léčení však pokračoval ve studiu a dokončil jej. Ke zprostředkování práce ABAK se dostal zcela náhodou. Absolvoval zde kurz, jak má vést vstupní rozhovor při ucházení se o místo, aby udělal co nejlepší první dojem. Podařilo se mu tak získat uplatnění ve svém oboru.

Veterinární lékařka onemocněla příčným ochrnutím v závěrečné fázi svého studia. Nyní je odkázána na invalidní vozík. Od univerzity se jí dostalo značné podpory a po ukončení studia zde byla zaměstnána v oboru laboratorní diagnostika. Po několika měsících však bylo konstatováno, že její laboratoř neodpovídá předpisům pro vybavení pracovního místa určeného pro osoby s postižením. Vzniklo tak nebezpečí, že o místo přijde. Byla zaměstnána na dobu určitou, tedy neměla nárok na finanční podporu ze strany Spolkového úřadu pro sociální záležitosti. Obrátila se tedy na ABAK, aby získala potřebné informace. Byl jí poskytnut potřebný doprovod a nakonec se podařilo její pracovní poměr změnit na dobu neurčitou. Byl navázán kontakt se Spolkovým úřadem pro sociální záležitosti a byly podány návrhy na rekonstrukci a adaptaci laboratoře.

Absolvent oboru podnikové hospodářství - v 18 letech mu byla zjištěna degenerace sítnice. I přes zdrcující diagnózu očního lékaře (která byla později poopravena) se snažil přesvědčit sám sebe „nejsem postižený, pouze hůře vidím“ a své onemocnění se snažil utajit. Tuto strategii se mu dařilo udržet asi 14 let. Poté, co nastoupil do jiného zaměstnání, kde bylo potřeba hodně pracovat s počítačem, musel nakonec přiznat: „už to dál nejde“. Na internetu našel stránky ABAK a domluvil si termín návštěvy. Zkušení odborníci mu poskytli mnoho cenných rad, zejména aby při ucházení se o místo o svých zdravotních problémech mluvil zcela otevřeně. Rovněž mu našli kontakt na zaměstnavatele, který jej po dvouměsíční praxi zaměstnal natrvalo. V pracovním týmu se plně integroval. Vysoce si cení profesionalitu a senzibilitu týmu ABAK.

Absolvent oboru biologie - trpí chronickým onemocněním a o svých právech v oblasti zaměstnávání osob s postižením nebyl vůbec informován. Na veletrhu pracovních příležitostí pro přírodovědce se zkontaktoval s pracovníkem ABAK, který ho pozval k informačnímu pohovoru. Bylo mu nabídnuto několik pracovních míst, vyžadujících jeho kvalifikaci a zkušenosti. Značná byla zejména morální podpora. Pracovník ABAK ho rovněž dobře připravil na vstupní pohovory u případných zaměstnavatelů. Podařilo se zprostředkovat pracovní místo v Institutu humanitního managementu na dobu neurčitou na 20-30 hodin týdně. Institut zaměstnává osoby s postižením nebo chronickým onemocněním.

Výkladový slovník

asistence při studiu - *Berufsausbildungsassistenz*: poskytuje pomoc mladistvým, kteří absolvují integrativní odborné vzdělávání; cílem asistence je lepší začlenění znevýhodněných mladistvých do pracovního života

balíček rovného zacházení s osobami s postižením - *Behindertengleichstellungspaket*: v tomto „balíčku“, který vstoupil v platnost 1. ledna 2006, je upravený zákaz diskriminace z důvodu postižení; je **mezníkem rakouské politiky** v oblasti postižených osob

bezbariérovost - *Barrierefreiheit*: budovy, dopravní prostředky a jiná zařízení přístupná osobám s postižením bez cizí pomoci (upraveno Spolkovým zákonem o rovném zacházení s osobami s postižením a Spolkovým zákonem o zaměstnávání osob s postižením)

Clearing - *clearing*: opatření sloužící k zajištění co nejlepšího přechodu mladým osobám s postižením ze školy do zaměstnání a k jejich zapojení do pracovního života

důvěrník pro postižené osoby - *Behindertenvertrauensperson*: zastupuje osoby s postižením v podniku; zaměstnává-li podnik minimálně pět znevýhodněných postižených osob, mají tyto právo zvolit mezi sebou jednoho důvěrníka, resp. zástupce

hodnotící vyhláška - *Einschätzverordnung*: upravuje stupeň postižení, resp. bližší ustanovení o určení stupně postižení; byla schválena sociálním výborem Parlamentu a vstoupila v platnost **1. září 2010**; základem pro hodnocení stupně postižení je posouzení omezení tělesných, duševních, smyslových a psychických funkcí formou znaleckého lékařského posudku.

integrativní odborné vzdělávání - *integrative Berufsausbildung*: je určeno pro mladistvé, kteří potřebují speciální pedagogický přístup po dobu povinné školní docházky

integrativní podniky (dříve chráněné dílny) - *integrative Betriebe*: obecně prospěšná zařízení zaměstnávající osoby s postižením, které nemohou vzhledem k druhu a závažnosti svého postižení být ještě nebo opět činné na obecném (otevřeném) trhu práce, ale jsou schopny rehabilitace

Job coaching - *Job Coaching*: opatření preventivního charakteru, jehož cílem je následná pracovní integrace osob s postižením, která jim zajistí trvalou výdělečnou činnost; stěžejními úkoly Job Coachingu je poradenství, doprovod na pracoviště, nácvik pracovních postupů, nácvik přepravy z domova na pracoviště, pomoc při organizaci práce, poskytování informací a networking; charakteristická je rovněž intenzivní spolupráce např. s úřady a jinými institucemi; cílovou skupinu představují mladiství se zvláštními pedagogickými potřebami a mladiství s potížemi s učením a sociálním a emočním znevýhodněním (do 24 let)

nemocenské pojištění - *Krankenversicherung*

nemoci z povolání - *Berufskrankheiten*: zdravotní újmy způsobené pracovní činností; jejich seznam je pravidelně aktualizován

ochrana před diskriminací - Diskriminierungsschutz: je zakotvena v čl. 7 Spolkové ústavy Rakouska - „nikdo nesmí být diskriminován z důvodu svého postižení. Republika (stát, země a obce) se hlásí k tomu, že zajistí rovné zacházení s postiženými a nepostiženými osobami ve všech oblastech každodenního života“

ochrana před výpovědí - Kündigungsschutz: pro zvýhodněnou postiženou osobu platí výpověď jen se souhlasem Výboru pro postižené nově (s platností od 1.1.2011) až od 5. roku zaměstnání (dříve už po uplynutí 6 měsíců); cílem tohoto opatření je větší začlenění postižených zaměstnanců na trh práce; zvýšená ochrana před výpovědí je v této souvislosti považována za negativní pobídku pro zaměstnávání postižených osob

podpůrný fond pro osoby s postižením - Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung: fond byl vytvořen pro poskytnutí pomoci (finanční příspěvek) v případě, že se postižený dostane do nouzové situace, zejména následkem události, která souvisí s jeho postižením

postižení - Behinderung: rakouský právní řád definuje postižení (v oblasti pracovní integrace) jako „působení nikoli přechodného tělesného, duševního nebo psychického omezení funkcí nebo omezení smyslových funkcí, které ztěžuje účast na pracovním životě“

pracovní asistence - Arbeitsasistenz: (jako významný nástroj integrace) poskytuje poradenství a doprovod mladistvým se zvláštními pedagogickými potřebami, s potížemi s učením nebo se sociálním či emocionálním znevýhodněním do 24 let i dospělým osobám s postižením při hledání pracovního místa nebo studijního oboru, nabízí alternativní možnosti; všechny služby jsou bezplatné a důvěrné

pracovní asistence pro mladistvé - Jugendarbeitsasistenz: odborné integrační služby pro mladistvé se speciálními potřebami (např. psychicky nemocné), poradenství, doprovod při hledání pracovního místa nebo studijního oboru, nabízí alternativní možnosti

pracovní úraz - Arbeitsunfall: úraz, který vznikne při vykonávání výdělečné činnosti podléhající povinnému sociálnímu pojištění:

- přímo na pracovišti v důsledku pracovní činnosti
- na cestě do mateřské školy nebo školního zařízení s dětmi a zpět do zaměstnání nebo do místa bydliště
- na cestě do nebo ze vzdělávacího zařízení, které poskytuje vzdělání potřebné k výkonu zaměstnání
- na cestě do profesního sdružení (např. pracovní komora, odbory apod.)
- na cestě k lékaři z místa bydliště nebo vzdělávacího zařízení (důvod návštěvy lékaře je nutno zaměstnavateli sdělit)
- na cestě z bydliště do zaměstnání, na oběd nebo na cestě ze zaměstnání do místa bydliště

**právní zástupce pro osoby s postižením - spolkový ombudsman - Behinder-
tenanwaltschaft:** poskytuje osobám s postižením poradenskou činnost a podporu v případě diskriminace ve smyslu zákona o rovném zacházení

průkaz pro postižené - Behindertenpass: osoby s postižením mohou požádat o průkaz u Spolkového úřadu pro sociální záležitosti; žádost se posuzuje na základě

lékařského znaleckého posudku; průkaz poskytuje finanční a jiné výhody jako např. přístup na kulturní akce apod.

rehabilitace - *Rehabilitation*: představuje podle definice Světové zdravotnické organizace (WHO) a Mezinárodní organizace práce (ILO): „...souhrn takových vzájemně sladěných opatření, která jsou zaměřena na to, aby tělesně nebo duševně postižené osoby dosáhly nebo znovu dosáhly maximálního, individuálně dosažitelného stupně duševní, sociální, pracovní a hospodářské výkonnosti, aby našly přiměřené místo ve společnosti“

rozhodnutí o stanovení (stupně postižení) - *Feststellungsbescheid*: je vydáno po předložení znaleckého posudku; procentuální stanovení stupně postižení vychází z funkcionálního omezení s přihlédnutím k požadavkům výkonnosti na všeobecném trhu práce; důležitá je přitom skutečnost, že se nejedná o prostý součet faktorů znevýhodnění, ale o to, zda a nakolik se jednotlivé druhy postižení vzájemně negativně ovlivňují; návrh na stanovení stupně postižení se podává na Spolkový úřad pro sociální záležitosti

Spolková rada pro postižené - *Bundesbehindertenbeirat*: byla zřízena na základě Spolkového zákona o osobách s postižením; zabývá se poradenskou činností, vystavováním posudků a doporučení a podporou ze strany spolkového ministra práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele při koordinaci právních a dalších opatření

stupeň postižení - *Grad der Behinderung*: podle zákona o zaměstnávání osob s postižením stanoví Spolkový úřad pro sociální záležitosti na základě znaleckého lékařského posudku

Úřad práce - *Arbeitsmarktservice (AMS)*: veřejná státní instituce poskytující služby na trhu práce; poskytuje poradenství, informace, kvalifikaci a finanční podporu osobám hledajícím práci i podnikům

volnočasová asistence - *Freizeitassistenz*: projekt, který napomáhá mladistvým uspořádat jejich volný čas (tvoří součást poradenství)

Všeobecná úrazová pojišťovna - *Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)*: pojišťovna pro cca 3 miliony výdělečně činných osob, 1,3 miliony žáků a studentů, pro četné dobrovolné pomocné organizace a záchranáře

vyrovnávací fond - *Ausgleichstaxfonds*: do fondu se odvádí vyrovnávací poplatky; je spravován Spolkovým ministerstvem práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele

vyrovnávací poplatek - *Ausgleichstaxe*: v Rakousku je každý zaměstnavatel, zaměstnávající 25 a více zaměstnanců povinen na každých 25 zaměstnanců zaměstnat jednu osobu s postižením (tzv. zvýhodněný postižený); při nesplnění této povinnosti je mu vyměřen tzv. vyrovnávací poplatek; tento se stanoví každý rok nově

zvýhodněné postižené osoby - *begünstigte behinderte Menschen*: zákon o zaměstnávání osob s postižením stanoví, že každý zaměstnavatel v Rakousku je povinen zaměstnat minimálně jednoho pracovníka s postižením na každých svých 25 zaměstnanců; tento zaměstnanec je označován jako „zvýhodněný postižený“

zvýhodnitelné postižené osoby - *begünstigbare behinderte Menschen*: tímto pojmem se v Rakousku označují osoby, které sice dosahují 50% postižení, nemají však na označení „zvýhodněný postižený“ nárok - týká se to občanů z nečlenských zemí EU, ze zemí, které nepatří do EHP a neuznaných běženců

Výtahy z oponentských posudků

Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.

Výsledky této studie by se měly stát důležitým východiskem pro tvůrce politiky zaměřené na osoby se zdravotním postižením, a to jak politiky důchodové, tak politiky zaměstnanosti. Ráda bych upozornila na rakouskou praxi přiznávání invalidního důchodu až po rehabilitaci, tj. na uplatňování přístupu „raději rehabilitace než invalidní důchod“. Předpokladem pro přiznání zvýhodnění na trhu práce je v Rakousku stanovení stupně min. 50 % (u nás odpovídá II. stupeň invalidity) a schopnost pracovat minimálně na chráněném pracovním místě nebo v integrativním zaměstnání. Specializované, tzv. integrativní podniky tak značnou měrou přispívají k přechodu ze sekundárního na primární trh práce, k čemuž má současná praxe v ČR velmi daleko. U nás se nedaří osoby s vyšším stupněm zdravotního postižení vracet na otevřený trh práce.

Sledávám 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

Studie obsahuje komplexní a podrobné informace, zpracované ve vysoké kvalitě. Popisuje veškeré nástroje a opatření, které usnadňují uplatnění zdravotně postižených osob na trhu práce v Rakousku.

Deklarovaným cílem studie je zmapovat systém národní politiky v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Rakousku a poznatky využít pro inovativní návrhy při koncipování řešení systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR. Tento cíl byl zcela naplněn.

Jako inspirativní se jeví například přístup k rehabilitaci, jejímž cílem je déle udržet lidi v zaměstnání a redukovat případy invalidity. Rehabilitace probíhá na úrovni lékařské, pracovní i sociální, přičemž v oblasti té pracovní je prosazován přístup "raději rehabilitace než důchod", dle něhož je každá žádost o přiznání invalidního důchodu primárně posuzována jako žádost o zařazení do pracovní rehabilitace. Dalším zajímavým poznatkem je řešení chráněné práce, která je realizována v integrativních podnicích, které garantují vhodné podmínky pro zaměstnávání osob s postižením, jež nejsou schopny uplatnění na otevřeném trhu práce.

Studie, ve které jsou na poměrně omezeném prostoru zaznamenány všechny principy a možnosti v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Rakousku, podává ucelenou zprávu o této problematice.

Jako přínos vypracované studie hodnotím názornost, s jakou popisuje veškeré nástroje a opatření, podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením, navíc podpořenou širokým spektrem příkladů dobré praxe, dokládajících funkčnost systému.