

Průvodce | 1

Rozdílné přístupy k otázce integrace osob s postižením v podnicích



Integra

Úvod

Zkoumání profesionální integrace osob s postižením je složitým úkolem, protože handicap je mnohotvárný a relativní pojem. Handicap je časově proměnlivý a osoby s postižením nejsou jen ti lidé, kteří jsou uznáni úřady a/nebo oficiálními institucemi.

V jednotlivých zemích spolupracujících na tomto projektu opravňuje úřední uznání osob s postižením k jejich nárokování penze nebo dávky. Přijímání této finanční podpory není vždy kombinovatelné s výkonem profesní činnosti.

Někteří lidé s fyzickým postižením stále pracují či žijí doma (nezaměstnaní) aniž by dostávali sociální dávky. Je to z důvodu jednostranného pohledu na postižení, tj. úřední uznání postižení. Jenže uznání stavu postiženého pracovníka je výsledkem osobní iniciativy dotyčného člověka. Tato iniciativa může být motivována ekonomickou situací dotyčné osoby, potřebou získat dávky, potřebou orientovat se směrem k chráněným pracovním příležitostem nebo dokonce potřebou oficiálního uznání postižení vzniklou pod tlakem zaměstnavatele, který chce prokazovat splnění kvóty zaměstnávání osob s postižením.

1. Přehled pracujících osob s postižením

► Belgie

Výsledky z výzkumu o pracovních silách provedeného v roce 1996 ukazují, že téměř 13 % obyvatelstva Belgie v produktivním věku je považováno za handicapované, což je mírně pod Evropským průměrem, který činí 15 % (s výjimkou Švédska).

Tentýž výzkum také uvádí odhad počtu lidí s postižením. (Tabulka 1) Z celkového počtu obyvatel v produktivním věku, tj. 6.750.000 osob, tento výzkum odhaduje přes 900.000 osob s postižením, z nichž je třetina (35 %) tj. přibližně 300.000 osob uznána oficiálně postiženými.

Tabulka 1 : Obyvatelstvo v produktivním věku, s postižením, podle pohlaví a míry handicapu (v tis.)

	Muži	Ženy	Celkem	Z toho, uznání		Neuznaní
Vážný handicap	170.180	140.599	310.555	58%	180.122	130.433
Mírný handicap	268.884	291.241	560.350	22%	123.277	437.073
Handicap : obě kategorie	439.064	431.840	870.905	35%	304.817	597.506
Obyvatelstvo v pracovním věku	3.403.600	3.347.600	6.751.200			

Výzkum EFT z roku 2002 poukazuje na rozdíly podle socio-profesní situace dotazovaných osob. Z tohoto výzkumu vyplývá, že „převážně lidé ve věku nad 50 let, nekvalifikovaní a nezaměstnaní, si nejvíce stěžují na chronické zdravotní potíže. Mezi pracujícími lidmi se nejvíce hlásí k handicapu nebo k chronickým zdravotním potížím dělníci ze soukromého sektoru, na druhém místě figurují zaměstnanci veřejné správy».

V Belgii je míra zaměstnanosti osob s postižením menší než průměr v jiných Evropských zemích, 30 % oproti 39 %.

Pro ženy s mírným postižením je situace složitější, ony jsou vyloučené z pracovního trhu více než muži s mírným postižením.

► Německo

V roce 2003 Německo udávalo okolo 6,639 milionů lidí s postižením (3,154 milionů žen a 3,485 milionů mužů). To odpovídá přibližně 8 % z celkového počtu obyvatelstva. Jen 5 % z nich tj. 300.000 jsou postižení od narození, ostatní se stávají postiženými v průběhu života, ať již v důsledku nemocí nebo úrazů. Následující tabulka uvádí počet osob s postižením dle věku.

Tabulka 2 : Počet zaměstnaných osob s postižením a osob bez postižení (v %) podle věku, v roce 2003

Věk	Podíl postižených zaměstnanců	Podíl nepostižených zaměstnanců
15-25 let	51,7	51,7
25-45 let	72,2	88,4
45-55 let	63,3	89,3
55-60 let	49,6	75,9
60-65 let	15,4	29,7
Celkem	26,0	61,5

Zdroj : (Spolková agentura pro zaměstnanost a statistiku – Mikrozensus)*

Počet pracujícího obyvatelstva s postižením dosahuje 983.349 osob (říjen 2002). Z celkového počtu obyvatelstva je jen malý podíl praceschopných žen s postižením. Mezi 1998-2002 se nezaměstnanost osob s postižením snížila z 17,5% na 14,5%. Přesto je tato nezaměstnanost vyšší než celková nezaměstnanost v Německu. V roce 2003 míra nezaměstnanosti osob s postižením vzrostla na 17%.

Tabulka 3 : Specifická míra nezaměstnanosti* osob s postižením (v %)

Rok	Míra nezaměstnanosti
1998	17,5
1999	17,9
2000	17,1
2001	16,1
2002	14,5
2003	17,0

Zdroj : (Spolkový úřad práce)* týká se pracujícího obyvatelstva s postižením.

Míra obsazování a vyrovnávací dávky ve veřejnoprávních a soukromých podnicích

Podle legislativy o integraci osob s postižením, musí zaměstnavatelé měsíčně poskytovat lidem s postižením 20 pracovních míst, což odpovídá nejméně 5 % pracovních míst (6 % ve veřejné správě). Jinak je zaměstnavatel povinen uhradit kompenzační částku od 105 (v případě zaměstnanosti 3 % a výše) do 260 (v případě zaměstnanosti pod 2 %). Podle údajů z října 2002 však jen 31.400 (20,7 %) ze 151.865 celkového počtu zaměstnavatelů, kteří jsou povinni osoby s postižením zaměstnávat, tuto povinnost řádně splnili. Přibližně 58.300 zaměstnavatelů nezaměstnalo ani jednu osobu s postižením. Reálná míra zaměstnanosti je stabilizována na 3,8 % - 3,4 % u zaměstnavatelů soukromého sektoru, 5,2 % ve státním sektoru (přitom 6,7 % v řadách Zemských úřadů).

► Španělsko

Podle Výzkumu o handicapě, oslabeních a zdravotním stavu z roku 1999, který provedl Národní statistický ústav (INE) ve spolupráci s IMSERSO a s Nadací ONCE, je více než 3,5 mili-

onů Španělů mentálně nebo fyzicky postiženo, což odpovídá 9 % z celkového počtu obyvatelstva. Z tohoto počtu pracuje přes 32 % obyvatel v produktivním věku (tj. cca 1,200 mil), avšak pracovní trh doposud neabsorboval zbylé 2/3. V současné době dosahuje počet pracujících osob s postižením 319 185 osob.

Z toho lze vyčíst nejen velmi nízkou míru pracovního uplatnění, ale také vysokou míru nezaměstnanosti (26,1 % u postižených oproti 16,6 % celkového počtu pracujících obyvatel). Jinými slovy jen jedna ze čtyř osob s postižením v pracovním věku pracuje. Tudiž 70 % osob s postižením, které jsou schopni pracovat je nyní nezaměstnáno. Z toho vyplývá, že pracovní integrace osob s postižením je skutečný problém. Podle výzkumů provedených v r. 1986 a 1989, ačkoli je nejde plně srovnávat, se pracovní podmínky osob s postižením příliš nezlepšily; přestože od nabytí platnosti LISMI (r.1982) se na toto téma konalo mnoho informačních kampaní.

Tabulka 4 : Situace postižených osob ve vztahu k práci

Vyjádření / v osobách	1986		1999	
	Postižené osoby	Celkové obyvatelstvo	Postižené osoby	Celkové obyvatelstvo
Obyvatelstvo ve věku 16 - 64 let	2.647.001	25.202.944	1.337.708	26.410.564
Práce schopní	757.642	13.678.000	431.841	17.031.925
Pracující	553.470	10.670.000	319.185	14.212.560
Nepracující	204.172	3.008.000	112.657	2.819.365
Míra (v procentech)				
Míra práceschopných	28,6	54,3	32,3	64,5
Míra zaměstnaných	73,0	78,0	73,9	83,4
Míra nezaměstnanosti	26,9	22,0	26,1	16,6
Míra zaměstnanosti	20,9	42,3	23,9	53,8

Zdroj : Zpracováno autorem z publikace

- Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías r.1986, Instituto Nacional de Estadística, Madrid, 1997.
- Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999, Resultados detallados. Madrid, 2002.

Výsledky průzkumu vykazují rovněž vzrůstající trend zaměstnanosti díky opatření na podporu zaměstnanosti, zejména ve Speciálních pracovních střediscích. Zároveň mnoho malých podniků (do 25 pracovníků) z odvětví služeb nabízelo handicapovaným lidem vysoký počet pracovních smluv na dobu neurčitou.

Nezaměstnanost činí 56 % u zdravotně postižených, 28 % u mentálně postižených, 14 % u smyslově postižených a 3 % u ostatních druhů postižení. Míra zaměstnanosti je nejvyšší (40%) u sluchově a zrakově postižených lidí, u těchto kategorií je rovněž relativně nízká nezaměstnanost (do 20%). Naopak nejnižší míra zaměstnanosti je zaznamenána u žen s postižením a u mentálně postižených.

Míra postižení se pohybuje mezi 33 % až 64 % u devíti osob z deseti, 65% je zdravotně postiženo, 14% je sluchově postiženo a 10% je mentálně postiženo. V jejich zaměstnání dominují především nekvalifikované práce, pracují jako pomocní dělníci, pomocní úředníci (asistenti), technici atd.

► Francie

Odhad pracujícího obyvatelstva s postižením v r. 2004 dosahuje 905 000 osob, z nichž 258 000 hledá zaměstnání. Z 647 000 zaměstnaných osob s postižením jich 500.000 pracuje na běžných pracovištích (350 000 v soukromém a 150 000 ve veřejnoprávním sektoru), 120 000 osob s postižením pracuje v chráněných místech, 27 000 je nezávislých.

Lidé s postižením mají často problémy získat zaměstnání. A to nejen kvůli nižší kvalifikaci, kterou mají, ale také z důvodu nepřizpůsobivosti pracovního okolí. Na pracovním trhu jsou jim na obtíž zejména některé handicapy jako jsou poruchy řeči, duševní poruchy a jiné poruchy, které snižují získané dovednosti.

Čtvrtinu žadatelů o místo a třetinu postižených zaměstnanců tvoří lidé ve věku 50-60 let.

Různé klasifikace postižení

Šesti zaměstnancům s postižením z deseti je technickou komisí pro profesní orientaci a přeřazení (Cotorep) uznán status handicapovaného pracovníka. Z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání jsou muži častěji než ženy uznáni za osoby s postižením. Naopak ženy trojnásobně častěji získávají invalidní důchod.

Osoby do 40 let častěji dostávají uznání Cotorep, zatímco osoby starší 50 let více dostávají rentu z pracovního úrazu nebo invalidní důchod.

Cotorep

Cotorep jsou krajské úřady zabývající se otázkami, které se týkají volby povolání a sociálního začleňování dospělých osob s postižením (starší 20 let nebo starší 16 let, pokud již pracují). Obrací se na ně každý, kdo potřebuje vyjádření ke svému postižení nebo obdržení náhradních výhod ke svému postižení.

Na základě zákona z února 2005 Komise práv a autonomie handicapovaných (CDAPH) nahrazuje Cotorep v krajských Domovech pro postižené.

Uznání statusu osoba s postižením je udělena v 84 % případů. V r. 2004 povolení RQTH získalo přes 326 835 osob. Osm uznání z deseti se týká lidí ve věku 30-59 let. Mladí lidé jsou většinou handicapováni od narození nebo v ranném věku a jejich oslabení a omezení jsou trvalá. Jsou také mnohem častěji uznáni za těžce a trvale handicapované. Druhým extrémem je, že ve vyšší věkové kategorii jsou častá uznání v kategorii mírného a trvalého postižení. Dohody o uznání handicapu se vztahují méně k ženám než k mužům.

Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Počet pracovních úrazů a nemocí z povolání v r. 2003 dosáhl 1 600 000 osob, z nichž je 36.000 osob trvalo postiženo. Pracovní úrazy jsou častou příčinou pracovní neschopnosti osob ve věku 20-59let. Příčina pracovní neschopnosti z důvodu nemoci narůstá lineárně s věkem. Nejvíce úrazů je zaznamenáno v průmyslovém a stavebním sektoru.

Invalidní důchod

Invalidní důchod patří k dalším způsobům oficiálního uznání postižení. Je udílen orgány sociálního zabezpečení pojištěncům (pro osoby mladší 60 let, zdravotně pojištěné nejméně 1 rok), jejichž omezení, která jsou způsobena nemocí nebo úrazem mimo zaměstnání, snižují jejich pracovní způsobilost a vyléčitelnost nejméně o 2/3. K omezení se také přihlíží podle stavu pracovního trhu v oblasti bydliště dotyčného pojištěnce.

Státní ústav nemocenského pojištění (CNAM) a Zemědělský sociálně podpůrný spolek (MSA) proplatily v roce 2004 invalidní důchod více než 547 000 lidem. Onemocnění vedoucí k trvalé invaliditě jsou především onemocnění kostní a hybné soustavy a dále psychické poruchy.

Vysoká nezaměstnanost, atypická zaměstnanost, zanedbatelné mzdy

Nezaměstnanost je u osob s postižením trojnásobně větší než u ostatních práce schopných osob. Z toho vyplývá, že lidé se zdravotním postižením na rozdíl od ostatních složitě získávají nazpět zaměstnání; velmi často si najdou jen nestálé pracovní místo, což zapříčiňuje opakovanou nezaměstnanost.

Lidé s omezenou schopností pracovat nebo osoby, které jsou oficiálně uznány jako pracovníci s postižením získávají často zvláštní pracovní zařazení (podporované pracovní pozice). V mnoha případech se jim spíše z donucení než z dobrovolnosti snižuje množství práce, tj. pracují na částečný úvazek. Většina takových pracovních míst poskytuje terciární sektor (služby). Za stejný věk a za stejnou kvalifikaci mají zaměstnanci s postižením nižší průměrný plat než ostatní zaměstnanci.

Zaměstnanci s postižením v malých soukromých podnicích (do 20 pracovníků)

Podle evidence z r. 2002 malé podniky, které podléhají povinnosti zaměstnávat handicapované osoby, zaměstnaly postižené uznané státem v poměru 2,6 % z celkového počtu plných odpracovaných úvazků¹. Od r. 1999 počet osob s postižením zaměstnaných v malých podnicích roste průměrně o 2,1 % ročně. Avšak 1/3 podniků této kategorie (tj. s povinností zaměstnávat osoby s postižením) nezaměstnává žádnou osobu s postižením. Namísto toho hradí kompenzační příspěvky Agefiph.

Zdá se, že malé podniky nabízí místa novým pracovníkům s postižením, zatímco velké podniky (od 500 pracovníků) si udržují ty ze svých zaměstnanců, kteří se stali postiženými.

Závody podléhající povinnosti zaměstnávat osoby s postižením v r.2003		
Závody splňující tuto povinnost		
Míra zaměstnanosti rovná nebo vyšší 6%	42 400	46%
Závody platící náhradní příspěvky Agefiph		
Míra zaměstnanosti od 0 - 6%	24 850	27%
Míra zaměstnanosti nulová	24 750	27%
Závody podléhající povinnosti zaměstnávat osoby s postižením	92 000	100%

Zdá se, že malé podniky nabízí místa novým pracovníkům s postižením, zatímco velké podniky (od 500 pracovníků) si udržují ty ze svých zaměstnanců, kteří se stali (nebo zůstali) postiženými.

Obchod, nevýrobní a průmyslový sektor přijímá 9 pracovníků s postižením z 10. V poměru k celkovému počtu podniků a institucí se ústavy vzdělání, zdravotnictví a sociální práce liší částečně tím, že udržují ve svých řadách osoby s postižením, které mají omezenou schopnost práce.

¹ Citace z dokumentu od Selma Amira, Monique Meron, « L'activité professionnelle des personnes handicapées », France, Portrait social 2004/2005, INSEE, 2005

Obory jako stavebnictví, průmysl a v menší míře i zemědělství vykazují za stejných podmínek větší poměry, neboť tyto sektory vykazují větší profesní rizika. Stavebnictví a doprava vykazují uspokojivé poměry díky vysokému počtu pracovních míst, požadujících zvláštní schopnosti.

► Polsko

V Polsku žije více než 5.5 milionů lidí s postižením. Většina (84%) žije ze sociálních dávek: z invalidního důchodu, penze a různé výpomoci. Přibližně 8 % handicapovaných osob pracuje. Naopak zbývajících 8 % nemá žádné prostředky na živobytí; ani dávky, ani práci.

Míra profesní činnosti handicapovaných lidí se již několik let snižuje. Jen v průběhu 1. čtvrtletí r. 2005 se snížila z 15,7% na 12,8 %.

V r. 2004 byl zaznamenán významný růst míry nezaměstnanosti postižených na 19,6 % (oproti 18,5 % v prvním čtvrtletím r. 2005). Ještě více zneklidňující je míra nezaměstnanosti osob s postižením v produktivním věku, která dosáhla 22,6 % v r. 2004 (oproti 20,8 % v prvním čtvrtletím r. 2005). Lidé s mentálním postižením mají problém vůbec sehnat práci.

Lidé se zdravotním postižením jsou přednostně zaměstnáváni v chráněných dílnách (200 000 v prvním čtvrtletí 2004, v druhém čtvrtletí se ale počet snížil na 190 000 osob). V r. 2004 byl uveden zákon o dodatečném financování platů handicapovaných v produktivním věku, který usnadnil lidem se zdravotním postižením vstup na běžný pracovní trh. Počet volných míst, který se na začátku roku 2004 pohyboval mezi 2000 až 3000 zaměstnavateli vzrostl a v červnu dosáhl okolo 4400. Chráněná pracoviště, která od státu dostávají daňové výhody byla založena za účelem podpory zaměstnanosti osob s postižením.

Většina pracujících jsou lidé s lehkým postižením (66%) a kvalifikovaní lidé s trvalým postižením (60%). Více než 88% pracujících handicapovaných trpí omezením tělesných schopností, velmi často způsobených vážnými onemocněními hybných orgánů, nemocemi cévní a nervové soustavy. Mentální postižení, zvláště když je spojené s tělesným omezením, značně snižuje možnost získat práci. Nejobtížněji nacházejí zaměstnání těžce mentálně postižení, nemocní cukrovkou a epileptici. Přes 90% pracuje převážně v soukromých firmách.

Celkem 79% osob s postižením je zaměstnáno ve čtyřech odvětvích: v zemědělství (61% z celkového počtu pracovníků s postižením), v potravinovém průmyslu (21% osob), v obchodu (13% osob) a v nevýrobních podnicích (5% osob).

Osoby se zdravotním postižením jsou nejčastěji zaměstnány v malých podnicích: firmy do 10 zaměstnanců (63%), přes 13% jsou zaměstnány ve velkých podnicích (nad 100 pracovníků). 83% pracujících lidí s postižením má trvalý pracovní poměr, 14% má příležitostnou práci. Více než 85% pracovníků je starší než 45 let a má nejméně 20 let praxe.

► Česká republika

V období 1993 - 2005 v České republice vzrostl počet žen s postižením hledající zaměstnání ze 7,8% na 59,6%. Ve stejném období vzrostl také celkový počet osob hledajících práci ze 3,0% na 9,5%.

Lze konstatovat, že počet lidí se zdravotním postižením hledající práci trojnásobně vzrostl ze dvou důvodů :

neustále roste počet nezaměstnaných lidí

nejsou nabídky volných míst pro osoby s postižením

Počet volných míst stále kolísá okolo 1500. Zatímco v r. 1999 pracovalo 119 500 mužů a 85 200

žen, v r. 2001 zůstalo jen 45 100 mužů a 38 800 žen. Na první pohled se zdá, že absolutní rozdíl mezi muži a ženami se značně snížil, což je zdánlivě dobré znamení. Jenže celkový počet volných míst neustále klesá. Výsledky výzkumů o postižených hledajících pracovní místa z let 1996 a 2000 vykazují, že ani dobře známé pravidlo, že lidé s vysokoškolským vzděláním snáze získají práci, neplatí pro tuto kategorii osob. Počet lidí bez vzdělání nebo se základním vzděláním hledající místo dosáhl v r. 2000 22 689 osob (38%), zatímco v r. 1996 jich bylo 13 427 (44,1%)
Nezaměstnanost u vysokoškolsky vzdělaných vypadá takto :

Rok	Lidé hledající místo s výučním listem	Lidé hledající místo se středoškolským vzděláním s maturitou	Lidé hledající místo s vysokoškolským vzděláním
1996	13 838 (45,4%)	2 971 (9,8%)	234 (0,8%)
2000	27 997 (47,6%)	7 175 (12,2%)	958 (1,6%)

Lze konstatovat, že nejsilnější růst nezaměstnanosti se jednoznačně týká lidí s vysokoškolským vzděláním.

Nezaměstnanost osob s postižením vzrostla také mezi 1993-2001 z 7,8% na 41,3%. V současnosti může tento počet dosáhnout 50%. Ačkoli zákoník práce přísně zakazuje jakoukoli diskriminaci související se zdravotním stavem, stav nezaměstnanosti je bohužel nepříznivý.

Ke 31.12.2004 měl kraj Praha celkem 55 120 zaměstnavatelů, z nichž 4 863 zaměstnává nejméně 25 zaměstnanců. Tito zaměstnavatelé mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Dejme tomu, že by nabídka 89 volných míst probíhala tak, že každé místo by nabízel jiný zaměstnavatel, jen 2 zaměstnavatelé ze 100 by měli nabízet pracovní uplatnění osobám s postižením.

2. Právní opatření učiněná vládami různých zemí

► V Belgii

První opatření o integraci a neintegraci lidí s postižením byla učiněna až po druhé světové válce. Od r. 1980 je zavedena společná politika o integraci lidí s postižením, zatímco politika zaměstnanosti je pod administrativou regionů.

Situace v Belgii vypadá kvůli rozdělení pravomocí různými institucemi komplikovaně.

- **Federální stát** řeší otázky týkající se sociální bezpečnosti, platových záruk, existenčního zajištění.
- **Komunity** mají na starost kategorizace či určení typu handicapu a vzdělání.
- **Regiony** zdědily politiku sociální a profesní integrace handicapovaných z poslední reformy státu. Tady je tato situace ještě komplikovanější, jelikož se k rozdělení pravomocí přidává odlišné chápání pojmu handicapu.

Na federální úrovni

Termín snížená pracovní schopnost je společný k definici handicapu. Pro úřady na federální úrovni se klasifikace postižení liší podle dotyčné legislativy. Např. podle znění čl. 60 zákona o nezaměstnanosti je zaměstnanec bez postižení osoba, která má sníženou pracovní schopnost maximálně do 65%. Stupeň snížené pracovní schopnosti je určen lékařem, který je schválen úřadem nezaměstnanosti (sociální úřad). Člověk je považován za osobu nezpůsobilou pro práci pokud ji má sníženou na 35% a méně.

Belgická legislativa o práci

Veřejná správa

Královské výnos z 11. srpna 1972 podporující zaměstnání handicapovaných osob ve veřejných správách určoval ministerstvům, nyní Spolkové Veřejné Službě (SPF), povinnou kvótu zaměstnaných osob s postižením, zpravidla 2% handicapovaných z celkového počtu zaměstnanců.

Z kvantitativního výzkumu vyplývá, že procento přijatých pracovníků na základě kvóty dosáhne v r. 2004 0,8% zaměstnanců (tj. 454 osob namísto 1200 plánovaných míst).

Např.: V r. 2004, ministerstvo financí zaměstnávalo nejvíc pracovníků s handicapem (129 osob), což však odpovídá jen 0.46% celkového počtu zaměstnanců. Ministerstvo obrany má 86 pracovníků, tj. 3,8 % z celkového počtu.

Valonský region

Výnos valonské vlády ze 14. ledna 1999 o zaměstnání handicapovaných ve vládních úřadech a v jiných orgánech veřejné správy zní «každé ministerstvo musí zaměstnávat v průběhu kalendářního roku určitý počet osob s postižením, který odpovídá 2,5% z celkového počtu plánovaného v rámci struktury. Pět procent náborů je ponecháno pro lidi s postižením, pokud míra zaměstnanosti předem určená není dosažena». Ve skutečnosti jen málo úřadů a orgánů dosáhne této kvóty.

Na regionální a komunitní rovině

Provincie, obce, sdružení obcí a obecní aglomerace i C.P.A.S. podléhají kvótě jedné osoby s postižením na 55 míst. Výjimku tvoří valonský kraj, kde by měla platit podle plánu jiná kvóta (2.5%). Ta platí ve valonských vládních úřadech a v orgánech veřejné správy, jejichž zaměstnanci podléhají statutu pracovníků regionu. C.P.A.S., které zaměstnávají více než 20 zaměstnanců v ekvivalentu jednoho úvazku, musí zaměstnávat jednu osobu s postižením na poloviční úvazek. Přes 80% C.P.A.S. této kvóty dosahuje, některé je dokonce překračují. Dodržování této povinnosti není kontrolováno.

Soukromý sektor

Zákoník o revalidaci a profesní rekvalifikaci z roku 1963 určuje princip povinnosti zaměstnávat osoby s postižením. Tento princip se nikdy nevztahoval na soukromý sektor, neboť se nikdy nedosáhlo dohody mezi paritárními komisemi, které mají za úkol uskutečňovat závazky plynoucí z tohoto zákoníku v různých oblastech aktivit.

V některých částech země tento zákon stále platí. U francouzské komunity byl tento zákon částečně zrušen předpisem valonského kraje ze 6. dubna 1995 «o integraci osob s postižením». V germanofonní komunitě platí předpis z 19. června 1990 «zur Schaffung einer Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge»

Podle zákona z 10. dubna 1971 o pracovním úrazu, má pojišťovna přes podnikového lékaře kontaktovat zaměstnavatele, aby žádala o dočasné uvolnění osoby s pracovním úrazem z práce. Je to však dobrovolný postup a navíc má zaměstnavatel možnost tuto osobu propustit.

Zákon z r.1996 o bezpečnosti práce nahrazuje povinnost ochrany zdraví zaměstnanců povinností prevence. Ukládá zaměstnavateli vyvarovat se rizikům. Prováděcí výnos se speciálně soustředí na reintegraci pracovníka se sníženou pracovní schopností. Bez kontroly a odrazujících sankcí nevede tento důležitý legislativní pokrok o zdraví při práci ke snížení počtu pracovních úrazů, invalidit následkem práce ani k integraci osob s postižením.

Zákoník ze 12. prosince 2002 v boji proti diskriminaci převádí evropské směrnice do spolkové legislativy o diskriminaci a rovnosti zacházení při práci. Předvídá mj. že «absence rozumné úpravy» ve prospěch handicapovaného je považován za diskriminaci ve smyslu zákona.

Rozumné úpravy

Rozumné úpravy jsou konkrétní opatření, které zaměstnavatel musí splnit, aby umožnil handicapovanému pracovníku aktivní účast v profesionální sféře.

Finanční dotace

Na různých úrovních veřejné správy existují finanční dotace pro přizpůsobení pracovního místa či k individuální podpoře osoby s postižením. Soukromí zaměstnavatelé mohou získat tyto dotace pro jednoho ze svých pracovníků v případě, že je úředně uznán za osobu s postižením. Toto ustanovení platí pro osoby pracující v běžném pracovním prostředí.

Na federální úrovni

Speciální fondy uvedené v rámci interprofesní dohody 2005-2006 zahrnují mj. financování úpravy pracovních míst a/nebo školení zaměstnanců s postižením a/nebo jejich spolupracovníků.

Ve Valonském regionu

Valonský úřad pro integraci osob s postižením nabízí různé finanční dotace

- Příspěvek na školení je dotací poskytovanou podnikem, v němž je školitel, jehož úkolem je doprovázet a vést nově zaměstnaného člověka s postižením. Tento příspěvek dosahuje 250 / měsíc a nesmí se čerpat déle než 6 měsíců.
- Úprava pracovního místa je dotací týkající se celkových nákladů přizpůsobení pracovního místa handicapovanému pracovníkovi.

Náhradní odměna je na ústupu; je poskytována zaměstnavateli ke kompenzování nákladů na realizování vhodných opatření k prospěchu handicapovaného tak, aby úspěšně dokázal plnit pracovní povinnosti (dodatkové přestávky, doplňkové vysvětlení, ...) čerpání maximálně 5 let, tuto odměnu je možné obnovit.

Příspěvek na integraci je paušální peněžitou podporou pro zaměstnání či opětovné přijetí handicapovaného do práce po minimálně 6 měsících nezaměstnanosti.

Bruselský kraj - hlavní město

«Bruselské frankofonní úřady pro handicapované» předkládají možnosti pro francouzsky mluvící handicapované zaměstnance :

- Úpravu pracovního místa, což je peněžité podpora k zaměstnání osoby s postižením
- Změnu zaměstnání na místo, které lépe odpovídá schopnostem osoby s postižením
- Udržení pracovního místa v podniku u osoby, která se stala osobou s postižením

Příspěvek na integraci je peněžité podpora poskytovaná zaměstnavateli jako náhrada za sníženou pracovní výkonnost osob s postižením.

Germánská komunita

«Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung» nabízí různé finanční dotace, z nichž je možno hradit náklady k úpravě pracovního místa.

START-Service zajišťuje podporu a doprovodná opatření pro vzdělání a profesní integraci handicapovaných lidí. Předpokládá orientační stáž v podniku, na základě které lze zjistit schopnosti praktikanta k práci v dotyčném podniku.

Job-coaching individuálně a intenzivně doprovází osoby s postižením v jejich zaměstnání a je zaměřen k jejich socio-profesionální integraci a kvalifikaci v práci.

Zaměstnání v podniku je opatřením, které poskytuje zaměstnavateli doprovod STARTem-Service (porada, rady) a peněžitou dotaci na mzdy a sociální náklady na handicapované zaměstnance.

Vlámská komunita

« Vlaams fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap » zavedl finanční dotace. V rámci «Vlaamse inschakelingspremie» (VIP) odpovídají náhrady 30% minimální mzdy a uhradí náklady na zaměstnání osoby s postižením v podniku. Tyto náklady zahrnují předpokládané náklady na integraci do pracovního procesu. Všechny náklady na úpravu pracovního místa jsou pokryté dotací na úpravu pracovního místa.

► V Německu

Preambule sociálního zákoníku ze dne 19. června 2001 stanoví :

„Osoby s postižením nebo osoby, kterým hrozí postižení, pobírají dávky v souladu s tímto zákoníkem. Subjekty pověřené rekvalifikací osob s postižením na základě platných zákonů o dávkách podporují seburčení a rovnost práv osob s postižením nebo osob, kterým hrozí postižení, v životě společnosti, tím že zamezí jejich znevýhodnění nebo ho budou potlačovat. Zároveň přihlíží ke zvláštním potřebám žen a dětí s postižením nebo ohrožených postižením“.

Preambule z roku 2001 na jedné straně rozšiřuje pojem osoby s postižením o „skupina osob, kterým hrozí postižení“.

Rovněž se zdůrazňuje pojem preventivní zaměření (§ 3) SGB IX. Dotace zaručené legislativou mají umožnit, aby se včas předešlo postižení nebo chronickému onemocnění.

Na druhé straně zavedení pojmu seburčení a rovnost práv v životě společnosti a účast v pracovním procesu a zásada rovnosti výslovně posílily zákaz veškerých podob diskriminace.

Je třeba výslovně brát v úvahu skutečné potřeby, ale pouze částečně nevýhody žen a dětí s postižením.

Kromě toho v SRN existuje soubor předpisů a zákonů, které úzce souvisí s SGB IX a které jsou základem práce a předpisů každé instituce pro začlenění a rekvalifikaci.

Přehled hlavních zákonů o sociální ochraně osob s postižením : (SGB IX) (rekvalifikace a zapojení osob s postižením)

Další případy týkající se vztahů a specifických povinností účastníků, zejména v oblasti zdravotní prevence v práci a vyrovnání znevýhodnění v každodenním životě, upravuje mnoho zákonů, nařízení a směrnic.

Patří mezi ně :

- Spolkový a zemský zákon o rovnosti osob s postižením
- nařízení o vyrovnávacích dávkách pro osoby s postižením
- nařízení o invalidních průkazech
- Výbor zástupců pracovníků s postižením
- pomoc pro předpisy o vozidlech
- nařízení o provozovnách
- zákon o vnitřním uspořádání podniků
- Spolkový a zemský zákon o personálním zastoupení
- zákon o bezpečnosti při práci
- zákon o ochraně při práci
- směrnice pro prevenci úrazů

Zmíněné zákony přiznávají osobám s postižením, jejich blízkým nebo zaměstnavateli individuální podpory a podpory na zapojení do pracovního procesu jako např. profesní rekvalifikace (zdravotní pomoc a kvalifikační programy), technickou pomoc (vybavení pracovních míst) a mzdové náhrady pro osoby s postižením.

Instituce pro začlenění a rekvalifikaci a jejich služby pro osoby s postižením

Již deset let různé veřejné instituce a specializovaná střediska podporované veřejnou správou usilují o začlenění osob s postižením do společnosti a jejich přizpůsobení pracovním podmínkám. Různé podpory a náhrady poskytované těmito institucemi mají nejrůznější finanční zdroje např. daně, příspěvky sociálního a úrazového pojištění, nadace a vyrovnávací příspěvky od zaměstnavatelů, kteří osoby s postižením nezaměstnávají.

Mezi orgány veřejné správy a instituce podporované veřejnou správou patří :

Spolkový úřad pro začlenění a ústřední kancelář pro sociální pomoc
 Spolkový úřad práce a zemské úřady práce
 Německé důchodové pojištění
 zákonem stanovené subjekty pro úrazové pojištění (Fond pro předcházení pracovním úrazům)
 zákonem stanovené zdravotní pojišťovny
 (SGB VIII) subjekty veřejné podpory pro děti a mládež
 místní sociální úřady
 dílny pro osoby s postižením

Největší část podpor a služeb určených k pracovnímu začlenění osob s postižením poskytuje jedna z následujících institucí :

O co se jedná ?	Na koho se obrátit ?
zaměstnávání, pracovní zařazení	Úřad práce
vybavení pracovního místa přizpůsobeného pro osoby s postižením	Správa pro začlenění, subjekty pro rekvalifikaci
Profesní doprovázení těžce postižených osob	Správa pro začlenění
Pomoc při práci	Správa pro začlenění, subjekty pro rekvalifikaci**
Kvalifikace	Úřad práce, Správa pro začlenění
Rada pro pracovní zaměření, profesní zaměření	Úřad práce
Řízení začleňování v podnicích	Správa pro začlenění, subjekty pro rekvalifikaci **
Prevence	Správa pro začlenění, subjekty pro rekvalifikaci **
Propuštění ze zaměstnání	Správa pro začlenění

Smlouva o začlenění	Správa pro začlenění
Projekt začleňování	Správa pro začlenění
Přechod z dílny na pracovní trh pro osoby s postižením	Správa pro začlenění, subjekty sociální podpory
Žádost o uznání statutu osoby s postižením (průkaz) a žádost o náhradu škody	Správa sociálních a rodinných věcí nebo odpovídající služby podle legislativy spolkové země
Rozhodování případů nedodržení pracovní smlouvy	Úřad práce

Zdroj : ABC, Behinderung und Beruf ; Handbuch für die betriebliche Praxis ; 2005

Seznam konkrétních podpor a služeb těchto institucí :

Kancelář veřejných služeb pro rekvalifikaci

Vstup v platnost sociálního zákoníku v roce 2001 umožnil lepší provádění zákonů, koordinaci jednotlivých podpor a dávek i upřesnění nákladů. Do konce roku 2002 byla zavedena široká síť subjektů pro rekvalifikaci nazvaná „Kancelář veřejných služeb pro rekvalifikaci“, v okresech, v samostatných městech a v „městských státech“, Brémách, Berlíně a Hamburku. Kancelář je pověřena :

- informovat o kritériích pro poskytování dávek, o postupech a dávkách subjektů pro rekvalifikaci
- upřesnit potřeby rekvalifikace
- poskytovat pomoc při podávání žádosti, zprostředkovat kontakt s příslušnými subjekty pro rekvalifikaci a prosazovat u nich urychlení přijímání rozhodnutí
- doprovázet osoby s postižením nebo osoby, kterým postižení hrozí, až ke konečnému rozhodnutí o poskytnutí finanční podpory
- koordinovat pomoc od různých subjektů pro rekvalifikaci

Zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelé a osoby s postižením nebo osoby ohrožené postižením u ní naleznou rychlou pomoc poskytovanou na místě, nezávisle na jejich zdravotní pojišťovně.

Nedostatek systému

Nedostatek se projevuje spíše v provádění SGB IX. Úloha kanceláří veřejných služeb zřízených na celém spolkovém území musí být upřesněna. Neboť občané je příliš často nevyužívají. Záměr soustředit na jedno místo spolupráci mezi zástupci zaměstnanců, zaměstnavateli a osobami s postižením je velmi pozitivní prvek.

Rušivé faktory

Nadbytečné informace, návrhy a konzultace poskytované mnoha subjekty. Zřízení kanceláří služeb vedlo ke zrychlení vyřizování žádostí. Nicméně dosud se nestaly ústřední konzultační službou. Zákonodárce by určitě měl rozšířit jejich úkoly.

Informace jsou špatně zaměřeny a návrhy se nedostanou k dotčeným posluchačům. Potřebné je poskytovat rady a přesné informace o možnostech začlenění, podpory obecně a o rozvoji informační politiky zaměřené na zástupce zaměstnanců a vedoucí podniků.

Za návrhy na konzultace se skrývají zájmy různých subjektů. Nástroje subjektů pro rekvalifikaci v podobě smlouvy (§21 II SGB IX) dosud nejsou používány, stejně jako selhává provádění obecných doporučení o ověřování kvality.

Informace musí být přesně a jasně formulovány. Konzultace musí být určena pouze správným příjemcům (zástupcům zaměstnanců, zaměstnavatelům a osobám s postižením).

► Ve Španělsku

Právní hlediska, podpory, dotace

Celý soubor norem vycházející ze Zákona pro sociální začlenění osob s postižením (LISMI) ze dne 7. dubna 1982 stanoví opatření pro ochranu osob s postižením v práci. V podnicích s více než 50 zaměstnanci musí nejméně 2 % zaměstnanců tvořit osoby s postižením (s uznaným stupněm postižení nad 33 %) a ve veřejné správě nejméně 3 % zaměstnanců.

Dotčené podniky mají povinnost ponechat tyto osoby v zaměstnání nejméně 3 roky a nesmí jim ukončit pracovní poměr bez oprávněného důvodu. V případě oprávněné výpovědi musí tyto osoby nahradit jiné osoby s postižením.

Za každou smlouvu na dobu neurčitou a na plný úvazek získá podnik dotaci ve výši 3.906,58 euro. Tato dotace se snižuje poměrně k počtu pracovních hodin.

Podle zákona č. 42/94, ze dne 30. prosince získávají podniky zaměstnávající osoby s postižením na dobu neurčitou výhodu 75% snížení sociálních výdajů na sociální pojištění po dobu 3 let. Snížení může dosáhnout 100 % v případě prvního zaměstnání, pokud nový pracovník nenastupuje na místo, které bylo ponechané prázdné. Stejným způsobem podniky získávají snížení výdajů na sociální pojištění o 70 %, pokud je pracovník mladší 45 let, a o 90 %, pokud je starší 45 let. Pokud se jedná o smlouvu o výkonu stáže na plný úvazek nebo o smlouvu o vyučení snižují se výdaje na sociální pojištění o 50 %.

Královský dekret 364/2005 ze dne 8. dubna upravuje výjimečný postup týkající se kvóty vyhrazené pro zaměstnance s postižením. Důvody pro udělení výjimky jsou: pokud nezačlenění zaměstnance s postižením způsobily příslušné úřady státní správy zprostředkující nabídky práce nebo agentury zprostředkující pracovní příležitosti, které nemohou vyhovět žádosti, i přes všechny snahy vyhovět požadavkům, nebo pokud není žádný uchazeč o zaměstnání s postižením na obsazení volného místa.

Proto pokud podnik odůvodní, že z výrobních, organizačních, technických nebo hospodářských atd. důvodů je obtížné zaměstnat osoby s postižením a že tedy nelze naplnit povinnou kvótu, lze uplatnit následující náhradní opatření :

- podepsat pracovní smlouvu se samostatně činnou osobou s postižením nebo se Zvláštním střediskem pro zaměstnání, které dodá suroviny, stroje nebo jiné zboží nezbytné pro činnost podniku,
- podepsat pracovní smlouvu se samostatně činnou osobou s postižením nebo se Zvláštním střediskem pro zaměstnání o poskytnutí služeb nezávisle na běžné činnosti podniku,
- podporovat profesní začlenění nebo poskytnout dary nadacím nebo veřejně prospěšným sdružením zaměřeným na vzdělávání, začleňování a vytváření pracovních příležitostí souvisejících s postižením. V obou případech tato podpora dosahuje 0,33 % zaměstnanosti podniku.

Kromě toho vláda ve svých návrzích o profesní reformě navrhuje na žádost odborových organizací zvýšit kontrolu prováděnou Inspekcí práce, zda je dodržováno 2% zastoupení osob s postižením v podnicích, a to s využitím návrhu zákona o přestupcích a postizích v oblasti rovnosti příležitostí, zákazu diskriminace a všeobecné přístupnosti pro osoby s postižením (621/000150). Tento návrh zákona považuje za správné přestupky všechna porušení práva na rovnost příležitostí, nediskriminaci a všeobecný přístup pro osoby s postižením, dochází-li k přímé či nepřímé diskriminaci, k obtěžování, k nedodržování požadavků na přístupnost, k neuplatňování pozitivních opatření stanovených zákonem, zejména pokud porušení způsobuje hospodářské zisky. Porušení jsou postihována pokutami od 301 eur až do 1 milionu eur. Při určování postihů se přihlíží k úmyslu osoby odpovědné za porušení zákona, k nedbalosti, k podvodu, k zanedbání výstrahy, k obratu a počtu dotčených lidí.

Pomoc k profesnímu začlenění, přizpůsobení pracovního místa, dostupnost

Zejména na přizpůsobení pracovního místa nebo odstranění architektonických bariér dostává zaměstnavatel 901,52 euro, pokud se jedná o smlouvu na dobu neurčitou nebo dočasnou uzavřenou za účelem podporovat zaměstnanost. Zároveň Národní institut pro zaměstnanost (INEM) poskytuje hospodářskou podporu pro Speciální střediska zaměstnanosti, např. financování projektů, které vytvářejí nejlépe trvalé pracovní příležitosti pro nezaměstnané osoby s postižením. Kromě toho se poskytuje dotace dosahující nejvýše 1.803,04 euro na přizpůsobení pracovního místa nebo na odstranění architektonických bariér.

Rovněž byla určena pomoc na financování projektů na vytváření pracovních příležitostí pro nezaměstnané osoby s postižením, které chtějí pracovat jako samostatně výdělečně činné. Mohou využít následující podpory :

- částečná dotace na úhradu úroků z půjček získaných od finančních ústavů veřejných i soukromých, které podepsaly příslušnou dohodu. Tato dotace nemůže přesáhnout 4.507,59 euro.
- dotace ve výši 3.906,58 eur na investování fixního kapitálu.

Nedostatky španělského systému

Nízkou míru zaměstnanosti osob s postižením způsobuje nedodržování zákonného minima pro zaměstnávání osob s postižením (LISMI) soukromými podniky i veřejnou správou. 60,7 % podniků s více než 50 zaměstnanci zaměstnává osoby s postižením, ale pouze každý desátý podnik dodržuje zákonnou kvótu. Není to překvapující, neboť inspekce probíhají zřídka a pokuty nepřesahují 3.000 euro.

Studie „Informe 2004 del Observatorio de la Acción Social de la Empresa en España“² vypracovaná nadací Fundación Empresa y Sociedad ukazuje, že kromě několika výjimek zaměstnávání osob s postižením znepokojivě stagnuje. Do té míry, že 70 podniků, které poskytly údaje o zaměstnanosti, vykázalo 5.134 osob s postižením z celkového počtu 492.768 zaměstnanců. Osoby s postižením tak představují pouze 1,04 % celkového počtu zaměstnanců. Více znepokojující : 15 z těchto 70 podniků vykazuje 3,23 % osob s postižením a zbylých 55 tedy pouze 0,58 %.

Daňová opatření jsou nedostatečná, neboť výše dotací je nepatrná pro rozpočty podniků, kterým většinou nestačí k pokrytí výdajů na přizpůsobení pracovního místa. Sdružení osob s postižením si rovněž stěžují, že zavedení alternativních opatření, která využívá velký počet podniků, vážně poškozuje profesní začleňování této skupiny lidí. Z různých důvodů počet žádostí o služby Speciálních středisek zaměstnanosti významně stoupl na úkor běžného zaměstnávání. Spoléhání na tato opatření snímá odpovědnost z vedoucích podniků, kteří si neuvědomují potřebu aktivně jednat ve prospěch profesního začlenění osob s postižením.

To vše způsobuje, že v 8 z 10 případů, podniky nedodržují povinnost zaměstnávat osoby s postižením. Španělsko je na předposledním místě zemí Evropské unie v zaměstnávání osob s postižením.

► Ve Francii

Povinnost zaměstnat pracovníky s postižením

Zákonem ze dne 10. července 1987 jsou všechny podniky s 20 a více zaměstnanci povinny zaměstnávat pracovníky s postižením a obdobně v poměru nejméně 6 % z celkového počtu zaměstnanců, s tím že zaměstnání vyžadující zvláštní způsobilosti (jako např. letušky, kurýři, prodavači s širší odbornou kvalifikací v supermarketech...) jsou z tohoto výpočtu vyňata.

² “ Výroční zpráva Observatoře sociální činnosti firem ve Španělsku, r.2004 „

Mezi dotčené podniky patří soukromé podniky nejméně s 20 zaměstnanci, veřejné průmyslové a obchodní podniky nejméně s 20 zaměstnanci, stát a jeho tři veřejné funkce (stát, územní správa a zdravotnictví) (od 1. ledna 2006).

Zákon z roku 1987 se vztahuje na :

- pracovníky s postižením, kteří byli uznáni Komisí pro práva a autonomii osob s postižením,
- oběti pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s následkem trvalé částečné nezpůsobilosti (IPP) odpovídající nejméně 10 %, kteří dostávají rentu vyplácenou subjektem sociálního zabezpečení,
- příjemce invalidního důchodu v rámci systému sociálního zabezpečení (pokud postižení způsobilou snížení jejich způsobilosti pracovat nebo si vydělávat nejméně o 2/3),
- bývalé vojáky a obdobné případy pobírající invalidní důchod,
- vdovy a sirotky z války,
- dobrovolné hasiče, kteří se stali obětí úrazu při výkonu práce a kteří dostávají příspěvek a důchod pro zdravotně postižené,
- držitele průkazu pro zdravotně postižené (zákon z února 2005),
- příjemce příspěvku pro dospělé osoby s postižením (AAH) (zákon z února 2005).

Jak podniky plní tuto povinnost ?

Přímým zaměstnáváním osob s postižením, prostřednictvím zakázek u chráněných dílen (nejvýše 3 % kvóty zaměstnanosti), přijímáním osob s postižením jako stážistů při jejich profesním vzdělávání.

Zaměstnavatel rovněž může poskytovat příspěvky pro AGEFIPH v závislosti na počtu chybějících uchazečů. Uzavřením dohody v rámci odvětví, podniku nebo provozovny upravující roční nebo několikaletý plán ve prospěch pracovníků s postižením může zaměstnavatel rovněž splnit své povinnosti.

Do 15. února každého roku podniky s více než 20 zaměstnanci musí podat povinné prohlášení o zaměstnávání pracovníků s postižením, které uvádí stav v podniku v souladu se zákonem z roku 1987. Příspěvky podniků, které neplní povinnost zaměstnávat, jsou vypláceny Národnímu sdružení pro správu fondů pro profesní začlenění osob s postižením (AGEFIPH). V roce 2004 vyplatilo 49.880 podniků příspěvky AGEFIPH ve výši 404,2 milionu eur³.

AGEFIPH, který shromažďuje a spravuje příspěvky, nemá pravomoc ověřovat plnění povinností, ani nutit podniky ke splnění jejich povinností, ani ohlásit porušení (odborové svazy zaměstnavatelů, které mají zástupce ve správní radě AGEFIPH by to nepřijaly). Za ověřování plnění povinností zaměstnávání odpovídá Krajské ředitelství práce, zaměstnanosti a profesního vzdělávání (DDTEFP) prostřednictvím inspektorů práce.

Podniky, kterým bylo prokázáno porušení zákona, jsou připraveny zaplatit pokutu pod hrozbou mediální kampaně. Jedna francouzská banka, která mimochodem pořádala reklamní kampaň za začlenění osob s postižením do podniku, obešla zákon, aby snížila své příspěvky. Z obavy ze špatné pověsti a pod tlakem záporné reklamy souhlasila s úhradou pokuty 9 milionů eur.

Povinnosti zaměstnavatele ponechat v zaměstnání osoby uznané jako neschopné práce v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Zákoník práce stanoví několik povinností zaměstnavatelů ponechat v zaměstnání osoby uznané

jako neschopné práce v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání : povinnost znovu zařadit do zaměstnání, případně spojená se zavedením opatření jako je přerázení, úprava zařazení nebo přizpůsobení pracovní doby. Pracovní smlouva může být přerušena, aby se zaměstnanec mohl účastnit stáže pro profesní rekvalifikaci (článek L.122-24-4). Pokud zaměstnavatel nemůže nabídnout jiné zaměstnání, je povinen písemně oznámit důvody, které přerázení brání. Na přizpůsobení pracovního místa je možné poskytnout státní peněžitou pomoc (článek L.122-32-5).

Připomeňme, že Zákoník práce (článek L.122-45) zakazuje diskriminaci z důvodu genetických vlastností, fyzického vzhledu nebo zdravotního stavu nebo postižení.

Opatření ve prospěch začlenění osob s postižením a jejich udržení v zaměstnání

Zákoník práce rovněž stanoví několik povinností zaměstnavatelů podporovat začlenění osob s postižením a jejich udržení v zaměstnání.

Zákon z února 2005 stanoví, že zaměstnanci s postižením, jejich blízcí a rodinní pomocníci mohou žádat o přizpůsobení pracovní doby, aby si usnadnily doprovod osoby s postižením.

Zákoník práce stanoví způsoby rekvalifikace osob s postižením a možnost státu poskytovat finanční pomoc podnikům, subjektům a zaměstnavatelům, aby usnadnil začlenění nebo znovuzačlenění pracovníků s postižením do běžného pracovního prostředí, zejména pomoc na přizpůsobení pracovního místa (článek L.323-9). Aby bylo zaručeno dodržování zásady rovnosti zacházení s pracovníky s postižením, přijímají zaměstnavatelé podle potřeb v konkrétní situaci odpovídající opatření, která umožňují pracovníkům nastoupit do zaměstnání nebo si udržet zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci, vykonávat ho nebo v něm postupovat nebo jim zaměstnavatelé umožní získat vzdělání odpovídající jejich potřebám (článek L.323-9-1).

Subjekty působící při začleňování osob s postižením a při jejich udržení v práci

Agefiph

AGEFIPH byla zřízena zákonem ze dne 10. července 1987 o zaměstnanosti osob s postižením, a má podporovat jejich začleňování a udržování v běžném pracovním prostředí. AGEFIPH je součástí státní politiky zaměstnanosti. Řídí ji paritní správní rada složená ze čtyř sborů (svaz zaměstnavatelů, odbory zaměstnanců, sdružení, odborníci). Každý sbor má 5 členů.

Pomoc AGEFIPH je určena osobám s postižením, na které se vztahuje zákon ze dne 10. července 1987), soukromým podnikům a zaměstnavatelům ze soukromé sféry nebo jim podobným, terénním pracovištím, jako jsou zprostředkovací síť, vzdělávací a hodnotící subjekty.

Činnosti AGEFIPH se dělí na tři kategorie :

- **pomoc pro začleňování a udržování v zaměstnání**(např. úhrada rozdílu mzdy, pomoc při zakládání podniku). AGEFIPH financuje síť „Směr zaměstnanosti“ složenou ze 120 sdružení zaměřených na začlenění pracovníků s postižením,
- **pomoc na vzdělávání a volbu povolání**, které AGEFIPH poskytuje ve spolupráci se sdružením pro profesní vzdělávání dospělých (Afp),
- **služby podnikům**, zejména zvýšení informovanosti, poradenství, dotace při zaměstnávání, přizpůsobení pracovních míst. AGEFIPH podepsal tři desítky dohod s velkými podniky, které se zavázaly k zaměstnávání pracovníků s postižením.

- Další subjekty, instituce a orgány :

Organizace, instituce, úřady	Činnosti
Národní agentura pro zaměstnanost (ANPE)	<ul style="list-style-type: none"> - partnerství mezi místními agenturami a sítí „Směr – zaměstnanosti“ k zajištění osobního přístupu - jeden odborný poradce v každém kraji
Zdravotní pojišťovny	
Regionální zdravotní pojišťovna (CRAM) (sociální služby)	<ul style="list-style-type: none"> - předcházení profesnímu vyčlenění osob v pracovní neschopnosti, po pracovním úrazu, s nemocemi z povolání nebo osob zdravotně postižených, kterým trvá pracovní smlouva a jejichž návrat na původní pracovní místo je ohrožen jejich zdravotním stavem
Základní zdravotní pojišťovny (CPAM)	<ul style="list-style-type: none"> - financují stáže pro další profesní vzdělávání a smlouvy pro další profesní vzdělávání se zaměstnavatelem, na základě rozhodnutí Cotorep - zajišťuje výplatu důchodu v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a invalidních důchodů obětem nebo oprávněným osobám
Vzájemná sociální zemědělská pojišťovna	<ul style="list-style-type: none"> - stejné služby jako CPAM pro osoby z odvětví zemědělství, zaměstnance, vlastníky a související profese
Fondy pro rodinné příspěvky (CAF)	<ul style="list-style-type: none"> - úhrada zvláštního příspěvku na vzdělání pro rodiny s nezaopatřeným dítětem s postižením mladším 20 let, na základě rozhodnutí krajské komise pro speciální vzdělávání (CDES). Která hodnotí míru neschopnosti dítěte a rozhodne o udělení příspěvku, jeho doplňků a o délce vyplácení - úhrada příspěvku pro dospělé s postižením (AAH), jejichž uznaná míra nezpůsobilosti je nejméně 50 % a jsou neschopni pracovat. Míru nezpůsobilosti určí Cotorep, který se vyjádří k oprávnění a délce vyplácení AAH
Místní správa	
Regionální zastupitelstva	<ul style="list-style-type: none"> - příslušná v oblasti odborného vzdělávání, některé programy se mohou zaměřovat přímo na osoby s postižením. - podle stavu v daném regionu zavedení regionálního schématu profesního vzdělávání ve spolupráci s AGEFIPH a státem s cílem rozvíjet nabídku profesního vzdělávání a vyučení pro osoby s postižením v běžném prostředí
Krajská zastupitelstva	<ul style="list-style-type: none"> - příslušná pro zavádění politik ve prospěch osob s postižením a politik začleňování osob v tísni (peněžité příspěvky).
Stát	
Ministerstvo zdravotnictví, rodiny a osob s postižením Generální ředitelství pro sociální činnost (DGAS) Ředitelství pro osoby s postižením	<ul style="list-style-type: none"> - vymezení obecné politiky ve prospěch osob s postižením - vymezení sociální politiky
Decentralizované státní služby	
Regionální ředitelství pro zdravotnictví a sociální věci (DRASS) (pod záštitou prefekta regionu)	<ul style="list-style-type: none"> - sledování a analýza potřeb - plánování a programování v oblasti zaměřené na osoby s postižením (vytvoření míst ve zdravotně-výchovných, zdravotně-sociálních zařízeních a ve Střediscích pomoci s využitím práce) - přiznání potřebných zdrojů pro podniky ve spolupráci s krajem

Regionální ředitelství pro zaměstnanost a profesní vzdělávání (DRTEFP) (pod záštitou prefekta regionu)	<ul style="list-style-type: none"> - spolu s AGEFIPH, s regionem, s DRASS a s ANPE se účastní vymezení regionálních cílů týkajících se oživení a koordinace programů v krajích pro začleňování pracovníků s postižením (PDITH), udržování v zaměstnání a vzdělávání osob s postižením. - provádějí s institucionálními partnery „politiku ve prospěch osob s postižením“, vyplývající ze smluvního plánu stát-region. - prověřují žádosti o finanční podporu a pomáhají chráněným dílnám v jejich rozvoji.
Krajská ředitelství pro zdravotní a sociální věci (DDASS) (pod záštitou prefekta kraje)	<ul style="list-style-type: none"> - provádění politiky začlenění, zařazení a solidarity - zaštiťování a kontrolování zdravotně-sociálních zařízení a služeb - vypracování krajských schémat pro přijímání do péče a zařazování osob s postižením, spolu s regionálními zastupitelstvy
Krajská ředitelství zaměstnanosti a profesního vzdělávání (DDTEFP)	<ul style="list-style-type: none"> - kontrolují provádění zákoníku práce - pomáhají prefektům při koordinaci činností veřejné správy týkajících se zaměstnanosti, začleňování a profesního vzdělávání občanů v tísni - v zastoupení prefekta, oživují a předsedají Cotorep (střídavě s DDASS) a účastní se Výboru pro řízení krajského programu začleňování pracovníků s postižením (PDITH) ve spolupráci s Agefiph

Opatření pro podporu začlenění a udržování v zaměstnání

Opatření	Popis
Síť „Směr - zaměstnanost“	<ul style="list-style-type: none"> - síť financována Agefiph, - 120 organizací po celé zemi, - bezplatné služby, - přijetí, směřování k odpovídajícímu řešení, doprovod při procesu začleňování, sledování v podniku, podpora zaměstnávání osob s postižením v podnicích
Operátoři působící v oblasti udržování v zaměstnání	- 117 operátorů koordinuje činnost jednotlivých činitelů působících v oblasti udržování v zaměstnání
Střediska pro profesní rekvalifikaci (CRP)	- nabízejí kolem 10 000 vzdělávacích míst a míst pro přípravu ke vzdělání v přizpůsobeném zdravotně-sociálním prostředí.
Regionální organizace monitorující zaměstnanost a začleňování osob s postižením	- sbírají informace, které pomáhají vymezit regionální politiku začleňování a analyzovat ji
Krajský program pro začlenění pracovníků s postižením PDITH	<ul style="list-style-type: none"> - koordinace činnosti různých veřejných a soukromých partnerů v oblasti profesního začleňování pracovníků s postižením - pod záštitou krajských prefektů, - zavedení činností : orientace, informování, zvýšení informovanosti a udržování v běžném prostředí
Veřejná opatření na pomoc k začlenění	- podporované smlouvy mohou pomoci nezaměstnaným osobám s postižením najít zaměstnání

► V Polsku

Jedním z nejdůležitějších zákonů v Polsku je zákon o opětném profesním a sociálním začlenění a o zaměstnávání osob s postižením nazvaný „zákon o začlenění“. (Druhý zákon, který obsahuje zásadní úpravu pro osoby s postižením, první zákon byl přijat v roce 1991 na začátku sociálně-hospodářských změn v Polsku).

Tento nový zákon schválený dne 9. října 1997, (Úřední věstník z roku 1997 č. 123 částka 776)

byl několikrát novelizován.

Záměrem tohoto zákona je zjednodušit profesní začlenění osoby s postižením možností získat a udržet si odpovídající zaměstnání díky jejich profesnímu růstu. Rovněž pro ně stanoví možnost využívat profesní zaměření, profesní vzdělávání a zprostředkování personálních agentur.

Podmínky „spravedlivého zaměstnání“ pro osobu s postižením jsou následující :

- volba práce, která odpovídá zdravotnímu stavu a profesní odbornosti
- odpovídající uspořádání pracovního místa
- vstřícné vztahy se spolupracovníky
- ochrana osoby s postižením při výkonu práce.

Chráněné dílny hrají významnou roli. Mají však značné potíže přizpůsobit se novým hospodářským podmínkám v Polsku.

V současné době je většina chráněných dílen v likvidaci, což může mít vážné následky pro osoby s postižením, které v nich pracují.

Zákon dává vládě plnou moc k vyřizování všech záležitostí a zájmů osob s postižením. Vláda rovněž předsedá dozorčí radě „Státního fondu pro začleňování osob s postižením“. V první řadě tento fond tvoří povinné měsíční příspěvky podniků, které zaměstnávají 25 a více pracovníků a poměr pracovníků s postižením v podniku je nižší než 6 %. Prostředky tohoto Fondu jsou určeny mimo jiné na :

- zachování stávajících pracovních míst pro osoby s postižením, kterým hrozí zrušení,
- doplňkové financování pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby s postižením
- doplňkové financování pro vytvoření nových pracovních míst.

Organizace sdružující zaměstnavatele osob s postižením :

Polská organizace zaměstnavatelů osob s postižením (POPON) je sdružení zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby s postižením. Tato organizace je součástí Konfederace polských zaměstnavatelů (KPP).

Mezi cíle organizace patří :

- ochrana a zastoupení zájmů zaměstnavatelů osob s postižením a podpora rozvoje podniků, které zaměstnávají osoby s postižením,
- podpora činností s cílem provádět a chránit zásadu rovnosti příležitostí pro osoby s postižením ve společnosti.
- spoluúčast na vytváření a provádění politiky zaměstnanosti a začleňování osob s postižením, spoluúčast na zlepšování jejich pracovních podmínek a jejich zařazení do společnosti,
- šíření etických hospodářských zásad,
- předkládání stanovisek a hodnocení zaměstnavatelů osob s postižením i zaměstnavatelů v chráněných dílnách.

Konfederace zaměstnavatelů (KPP), která mimo jiné hájí společné zájmy zaměstnavatelů sdružených v konfederaci. Spolupracuje se sociálními partnery a s organizacemi pracovníků při vytváření příznivých podmínek zaměstnání, bezpečnosti práce a sociálního smíru.

Polskou konfederaci soukromých zaměstnavatelů tvoří 54 regionálních a odvětvových odborů, které sdružují kolem 3000 podniků zaměstnávajících celkově 600 000 osob. Zastupuje soukromé podnikatele z různých hospodářských odvětví po celém Polsku a účastní se sociálního dialogu.

Nepeňžitá podpora (ve zboží, materiálech) a/nebo peněžítá podpora pro začleňní osob s postižením na pracovní trh

Polská vláda nabízí podnikatelům finanční podporu pro začlenění osob s postižením.

Od 1. ledna 2004 byl systém vracení celé nebo části daně z přidané hodnoty (DPH) pro chráněné dílny nahrazen systémem měsíčního financování.

Podniky, které mají nárok na doplňující financování za zaměstnávání osob s postižením :

- chráněné dílny
- podniky zaměstnávající nejméně 25 pracovníků na plný úvazek, z nichž nejméně 6 % představují pracovníci s postižením
- podniky zaměstnávající na plný úvazek méně než 25 pracovníků

Výše měsíční doplňující podpory závisí na pracovním úvazku osoby s postižením a na stupni jeho postižení, na konkrétním poškození pracovníka a na typu zaměstnavatele, který osobu s postižením zaměstnává.

Zaměstnavatelé, kteří řídí chráněné dílny, dostanou doplňující podporu odpovídající 130 % nejnižší odměny pro osoby s vysokým stupněm postižení, 110 % nejnižší odměny pro osoby se středním stupněm postižení a 50 % nejnižší odměny pro osoby s lehkým postižením.

- Financování příspěvků na sociální zabezpečení se týká chráněných dílen i klasických podniků. Podmínky pro využití tohoto financování jsou stejné jako pro doplňkové financování. Financování příspěvků na sociální zabezpečení je pro zaměstnavatele nejjednodušší formou získání podpory na zaměstnávání osob s postižením. K jejímu získání uvede zaměstnavatel při podávání prohlášení u správy sociálního zabezpečení specifický kód a tím přímo sníží své povinné odvody o částku, na kterou má nárok od PFRON či od státu.
- Zaměstnavatelé s 6% zastoupením osob s postižením jsou osvobozeni od plateb příspěvků do Státního fondu pro začleňování osob s postižením. Zaměstnavatel může snížit povinné 6% zastoupení tím, že zaměstná osoby s postižením, pro které je výkon práce obtížný. Zaměstnavateli, který zaměstnává nejméně 25 zaměstnanců, z nichž nejméně 10 % má vážné nebo střední postižení, se příspěvek do fondu rovněž snižuje.

Pro podniky existují ještě další podpory :

- náhrada výdajů na vzdělávání osob s postižením
- náhrada výdajů na přizpůsobení pracovního místa pro osobu s postižením, je-li zaměstnaná nejméně 36 měsíců
- náhrada výdajů na jednoho asistenta, který pomáhá osobě s postižením komunikovat s okolím a vykonávat operace, které jsou těžko proveditelné bez pomoci na konkrétním pracovním místě.

► V České republice

Přijatá opatření se vztahují zejména na podniky.

Do českého právního řádu byl převeden (zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) zákaz jakékoli diskriminace z důvodu postižení, který stanoví evropská směrnice č. 2000/78 ES, ve prospěch rovného zacházení v zaměstnání a práci.

Zákon nicméně stanoví některé výjimky.

Jedná se o přijetí opatření na podporu a dosažení rovnosti zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, na osoby s postižením a s ostatními skupinami osob znevýhodněnými na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, o rekvalifikaci, o přípravu na zaměstnání a na specializované rekvalifikační kurzy a o přijetí opatření o

zaměstnávání těchto osob - ministerstvem nebo úřadem práce.
Zákon rozlišuje přímou a nepřímou diskriminaci.

Povinnost ohlášení

U pracovních míst označených úřadem práce musí každý zaměstnavatel uvést, zda se jedná o pracovní místa určená pro osoby s postižením.

Zaměstnavatelé jsou povinni :

- ohlásit zaměstnané osoby s postižením
- rozšiřovat možnosti zaměstnávání osob s postižením přizpůsobováním pracovních míst a podmínek, vyhrazováním pracovních míst pro osoby s postižením, a to v závislosti na podmínkách osob s postižením a ve spolupráci s lékařem dohlížejícím v daném podniku na prevenci
- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování profesní rekvalifikace
- vést evidenci osob s postižením zaměstnaných v podniku, která bude obsahovat údaje o důvodu uznání postižení

Zaměstnavatel je povinen ohlásit do 10 pracovních dnů vytvoření nebo uvolnění pracovního místa. V rámci této povinnosti rovněž uvádí vlastnosti pracovního místa, místo výkonu práce, požadavky na dané místo a mzdové podmínky.

Pracovní místa pro osoby s postižením lze rozdělit na dva typy : **vyhrazená místa a vhodná místa.**

Zásadní rozdíl spočívá ve skutečnosti, že zaměstnavatel je na vyhrazená místa povinen přijímat osoby s postižením. A to dokud nedosáhne povinnou kvótu určenou úřadem práce.

Na vhodné místo lze přijmout jakoukoli osobu včetně osoby s postižením. **Porušení povinnosti ohlášení je od roku 2006 postihováno.**

Povinná 4% kvóta

Podniky zaměstnávající více než 25 pracovníků jsou povinny dodržovat 4% kvótu pro osoby s postižením. Kvótu lze naplnit různými způsoby, buď přímým zaměstnáním osoby s postižením, nakupováním výrobků, nebo využíváním služeb od podniků zaměstnávajících více než 50 % osob s postižením nebo přidělováním zakázek těmto podnikům, nebo nakupováním výrobků z chráněných dílen. Další způsob spočívá v nakupování výrobků nebo využívání služeb od osob s postižením, které vykonávají samostatnou činnost. Veřejné orgány nemusí tento povinný poměr splňovat.

Daňová sleva

Pokud zaměstnavatel zaměstná osobu s postižením, má nárok na daňovou slevu ve výši 18.000 Kč (631,5 eur) na každého pracovníka s postižením nebo s narušeným zdravím. Pokud má osoba vážné postižení, získává daňovou slevu ve výši 60.000,-Kč (2.105, 2 eur).

Pokud si zaměstnavatel vybere jako způsob naplnění kvóty nákup výrobků a buď využije služeb zaměstnavatele s více než 50 % osob s postižením, nebo služeb osoby s postižením vykonávající samostatnou činnost, odpovídá to naplnění jednoho pracovního místa pro osobu s postižením, pokud nakoupí za 140.000,-Kč (4.912,-eur) bez DPH a pokud průměrná mzda nepřesahuje 20.000,-Kč (701,75 eur). Pokud zvolí tento způsob, musí nakoupit za částku odpovídající sedminásobku průměrné mzdy. S 19% sazbou DPH částka činí 166.600,- Kč (5.845,6 eur). Nemůže však prokázat splnění naplnění více povinně přidělených míst než je počet pracovníků dodavatele. V případě nákupu u samostatně činné osoby s postižením, zaměstnavatel prokáže zaměstnání jedné osoby s postižením bez ohledu na výši objednávky.

Pokud skutečně zaměstná osobu s postižením, činí sleva 50.000,- Kč (1754 eur) za jednu zaměstnanou osobu.

Finančně je nejvýhodnější zaměstnat osobu s vážným postižením. Pokud jsou daňové povinnosti vyšší než 60.000,- Kč (2105,- eur), tuto částku ušetří.

Navíc u osob s plnou invaliditou může zaměstnavatel pracovní místo označit za veřejně prospěšné nebo za sociálně užitečné a získat tak téměř plné proplacení roční mzdy včetně výdajů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, které pak platí úřad práce.

Úspora 18.000,- Kč (631,5 eur) nebo 50.000,-Kč (1754,-eur) v případě zaměstnání osoby s postižením je nižší než to, co zaměstnavatel získá využitím ostatních možností.

Veřejně prospěšná pracovní místa a možnost vykazovat je jako vyhrazená pracovní místa s proplacením mzdy a odvodů na pojištění se vztahuje na všechny zaměstnance s postižením bez ohledu na typ postižení.

Výhody, které čerpá zaměstnavatel, pokud si vybere možnost nákupu výrobků či využití služeb, spočívají ve skutečnosti, že může ušetřit část odvodů, kterým podléhají dodavatelé (snížení o více než 1/3).

Průměrná mzda kalendářního roku určuje výši odvodů a peněžitých příspěvků na vytváření a provozování chráněných pracovních míst.

Přímá státní peněžitá podpora

Příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa může dosáhnout nejvýše osminásobku průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího roku a v případě místa pro osobu s vážným postižením nejvýše její dvanásobek. Pokud po dohodě s úřadem práce zaměstnavatel vytvoří 10 nebo více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho místa dosáhnout nejvýše desetinásobku průměrné mzdy a v případě místa pro osobu s vážným postižením čtrnáctinásobek.

Příspěvek, který částečně pokrývá náklady na jedno chráněné pracovní místo, může ročně dosáhnout nejvýše trojnásobku průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Chráněná pracovní místa musí být vždy vytvářena **s předchozím souhlasem úřadu práce, předtím než je uzavřena pracovní smlouva s osobou s postižením**. Výši příspěvku určuje stupeň postižení a skutečně vzniklé náklady na vytvoření chráněného pracovního místa. Pokud jsou náklady sníženy, nebude příspěvek poskytnut v celkové výši. Příspěvek lze použít na vybavení infrastruktury, na nákup pracovního vybavení nebo přídatného vybavení atd.

Malí podnikatelé mohou tak obnovit svoje vybavení.

Kromě příspěvku na náklady při vytváření chráněného pracovního místa, může zaměstnavatel rovněž získat příspěvky na běžné provozní výdaje jako např. :

- nájemné a služby
- pohonné hmoty a energie
- nutné prohlídky a pojištění budovy
- nebo přeprava osob s postižením do zaměstnání a zpět.

Příspěvek na založení chráněné dílny

Chráněná dílna je podnik definovaný na základě dohody s úřadem práce přizpůsobený k zaměstnávání osob s postižením, nejméně se 60 % pracovníky s postižením v pracovním poměru. Chráněná dílna musí být provozována nejméně 2 roky. Úřad práce poskytuje příspěvek na její založení. Příspěvek může jako ve výše uvedeném případě dosáhnout nejvýše osminásobku

průměrné mzdy na každé pracovní místo a dvanáctinásobku pro osoby s vážným postižením. Pokud zaměstnavatel vytvoří 10 a více pracovních míst se souhlasem úřadu práce, může příspěvek dosáhnout nejvýše desetinásobku případně čtrnáctinásobku výše průměrné mzdy podle stupně postižení.

Uvedené poznámky týkající se chráněných pracovních míst v běžném zaměstnání se vztahují rovněž na chráněné dílny. Ale u chráněných dílen může být příspěvek vyšší.

Veřejně prospěšná zaměstnání a sociálně užitečná pracovní místa jsou považována za nespécifické prostředky.

Podněcování k investování je nejdůležitější podpora :

V tomto případě částka za vytvoření nových pracovních míst činí :

a) 200 000 Kč (7017.50 eur) za nové pracovní místo vytvořené v oblasti, kde míra nezaměstnanosti přesahuje o nejméně 50 % průměrnou míru nezaměstnanosti v České republice, a 50.000 Kč (1298.70 eur) navíc, pokud zaměstnavatel uzavře pracovní poměr na dobu více než 1 rok s osobou s postižením nebo s uchazečem o zaměstnání evidovaným více než 6 měsíců v evidenci nezaměstnaných.

b) 100 000 Kč (3508,75 eur) za nové pracovní místo vytvořené v oblasti, kde míra nezaměstnanosti přesahuje o nejméně 25 % průměrnou míru nezaměstnanosti v České republice, a 25.000 Kč (877.20 eur) navíc, pokud zaměstnavatel uzavře pracovní poměr na dobu více než 1 rok s osobou s postižením nebo s uchazečem o zaměstnání evidovaným více než 3 měsíce v evidenci nezaměstnaných.

3. Kolektivní pracovní smlouvy (KPS)

Závazky sociálních partnerů vzhledem k integraci osob s postižením byly zkonkretizovány v kolektivních pracovních smlouvách a dohodách. Přístupy k nim mohou být více či méně přesně definovány. Přesto mají své opodstatnění.

► Belgie

Kolektivní pracovní smlouva (KPS) č. 26 z roku 1975 se zaměřuje na dodržování práv pracovníků s postižením, kteří jsou zaměstnáni v běžném prostředí. Zajišťuje jim finanční odměny, nejméně ve výši odměn ustanovených paritními komisemi. Tato smlouva byla zrušena ve Valonském regionu a nahrazena „kompenzačním příplatkem“, který je ale na ústupu.

KPS č.38 z roku 1983, změněna v r.1999, zakazuje diskriminaci při přijímání zaměstnanců. Uvádí, že zaměstnavatel nesmí činit rozdíly na základě postižení. *Tato smlouva nikdy nebyla předmětem hodnocení pokud jde o dopad na integraci pracovníků s postižením.*

Belgická aktivní politika zaměstnanosti

V rámci evropské Směrnice č.19 „integrace postižených“, belgický plán činnosti pro zaměstnanost z r. 1998 předpokládá rozšíření zaměstnání osob s postižením v soukromém sektoru.

Mezioborové dohody pro rizikové skupiny

Od r. 1989 je na základě dohody sociálních partnerů v každé dvouleté mezioborové smlouvě věnování části mezd přednostně na financování podpory zaměstnanosti a vzdělávání rizikových skupin. Osoby s postižením v ní však nejsou uvedeni specificky. Pojem „osoba s postižením“

byla uvedena poprvé v mezioborové smlouvě z let 2005-6. Tato poslední smlouva založila speciální fond s dotací 5 milionů Eur, který je řízen sociálními partnery za účelem podpory osob s postižením. V současné době ještě nebylo vyhlášeno žádné královské nařízení, které by určovalo podmínky přidělování financí z tohoto fondu. Proto tato smlouva dosud nevešla v platnost.

Stanoviska sociálních partnerů

Ke konci 90.let FGTB a CSC spoluvytvořily manuál pro zástupce zaměstnaneckých odborů. Je zaměřen na zvyšování jejich informovanosti a připomíná jejich roli jakožto vyjednávacích orgánů.

Navrhuje odborová jednání vedoucí k integraci osob s postižením.

V listopadu 2003 vydala valonská FGTB soubor návrhů s názvem „Zaměstnávání a handicap - úspěch v integraci“. Zabývá se integrací osob s postižením do běžného pracovního prostředí a je opakovaně předkládán stávajícímu ministru práce.

Návrhy požadují :

Na státní úrovni : povinnost zaměstnávat osoby s postižením na základě zavedení konkrétních opatření k odstraňování překážek k integraci. To vše v rámci antidiskriminačního zákona.

Na regionální úrovni : zakotvit politiku pro profesní integraci osob s postižením na všech úrovních koncepcí a zavedení politiky zaměstnanosti.

Zdá se, že většinu těchto návrhů schvaluje i CSC. Avšak CSC byla proti principu kvót navrženého v r. 2002. Podle této odborové organizace je třeba nejprve „upevňovat pozitivní opatření zejména ve vzdělání. Myšlenka kvót by narušila princip rovnosti zaměstnanců“.

► Německo

V Sociálním zákoníku IX jsou 2 druhy smluv o kolektivních právech : **Dohody o integraci a firemní management začleňování.**

Dohoda o integraci

Podle § 83 SGB IX. je dohoda o integraci nástrojem vnitřní firemní politiky. Zavádí firemní programy prevence, integrace a rehabilitace osob s postižením.

Dohoda o integraci je úpravou kolektivních práv, která zahrnují program na zachování pracovních míst a zaměstnání. Dohoda je právně zařazena jako povinná dohoda (§ 83 odst.1 SGB IX.) a je přirovnána k firemní nebo sociální dohodě. Zaměstnavatel se nesmí vyhýbat žádosti o uzavření této dohody. Zástupci zaměstnanců mají nejen právo iniciovat, ale také právo uzavírat dohodu o integraci.

Možnými vyjednávači této úmluvy jsou zástupci zaměstnavatelů, zástupci osob s postižením a firemní výbor. Úřední odbory pro integraci se také mohou zúčastnit jednání.

Dohody se mohou týkat :

- plánování lidských zdrojů a jejich kvalifikaci
- procesu přijímání do firmy a integračních projektů,
- pracovního prostředí, vzdělávání mladých osob s postižením ve firmě a jejich přeškolení
- organizace práce, prevence, informací o integraci

Dohody si kladou za cíl zajištění zaměstnání, podporu zaměstnanosti a vytváření pracovních míst pro osoby s postižením.

Firemní management přijímání zaměstnanců

Podle nové verze § 84 SGB IX. z května 2004, prevence ve firmě slouží k individuální podpoře osob nemocných, postižených nebo ohrožených postižením. Má jim zajistit možnosti zachování jejich pracovního místa nebo nabídky pracovního místa, které je k tomu účelu zřízeno. „Management přijímání zaměstnanců do firmy“ obsahuje nové nástroje, které upravují podmínky zaměstnávání osob s postižením a podmínky zachování pracovní pozice v případě úrazu či nově vzniklého postižení. Díky této příležitosti, jak zaměstnavatelé, závodní lékaři, tak i zástupci zaměstnanců (zástupci osob s postižením a/nebo firemní výbor), zastávají důležité úlohy. V případě, že zaměstnanec pobírá nemocenské dávky déle než šest týdnů (nebo pokud je v průběhu jednoho roku opakovaně v pracovní neschopnosti v délce šesti týdnů), zahájí zaměstnavatel řízení s výborem na ochranu zájmů. Společně se zaměstnancem hledají vhodné pracovní zařazení, aby se předešlo poškození zdraví zaměstnance. Zaměstnanec také může zahájit proces na získání individuální podpory od „obecních služeb“ rehabilitačních organizací (§ 22 ff. SGB IX.) nebo v případě předem uznaného vážného postižení podat žádost o kompenzační příspěvek na úřadu pro integraci.

Zavedení směrnice Evropské unie v boji proti diskriminaci v SRN

Návrh **německého zákona v boji proti diskriminaci** se inspiruje čtyřmi evropskými směrnicemi. Tento zákon by měl zvýšit ochranu menšin v oblastech pracovního a soukromého práva. Zákon uděluje obětem diskriminace, jak na pracovišti, tak i v soukromí, právo zahájit soudní řízení. Diskuse o převedení zmíněné směrnice probíhá uvnitř většinové CDU-SPD.

► Španělsko

Kolektivní dohody a/nebo opatření ve prospěch integrace

Od r. 1990 přispěly kampaně organizované Nadací ONCE k odstraňování některých psychologických bariér překážejících sociální integraci osob s postižením. Směřují k navázání spolupráce s firmami a nabízí pomoc v procesu přijímání zaměstnanců.

Organizace EDUSO, která se věnuje sociálně-vzdělávacím činnostem nabízí na svých webových stránkách pomoc při výběru zaměstnání; mezi jinými návod k vytvoření životopisu, šablonu osobní prezentace, návod na přípravu k pohovoru, atd.

Projekt Mercadis iniciovaný organizací „Fundación Telefónica“ je virtuální pracovní burza na podporu zaměstnanosti osob s postižením. Mimo nabídky a poptávky práce nabízí informace o sdružení osob s postižením a také užitečné informace pro vedoucí pracovníky firem, kteří by chtěli tyto pracovníky zaměstnat.

Jedním ze způsobů jak docílit integrace je nabízet kandidáty, kteří jsou schopni zvládat stejné pracovní podmínky jako kandidát zdravý. Za účelem provádění výběru založily asociace mentálně a tělesně postižených „Služby pro profesní integraci“(SIL). Jsou dotovány Ministerstvem práce, samosprávami, obcemi a dalšími oficiálními organizacemi.

Na žádost zaměstnavatelů navrhuje SIL kandidáty, kteří by nejlépe odpovídali jejich potřebám. Sleduje, zda kandidát k pohovoru přišel, zda byl zaměstnán, v opačném případě důvody odmítnutí přijetí do zaměstnání.

Speciální pracovní centra (CSE), která musí zaměstnat nejméně 71% osob s postižením z celkového personálu, jsou též tvůrci pracovních míst. Cílem center bylo překlenutí období přechodu zaměstnance s postižením z chráněného do běžného pracovního prostředí, ale ve skutečnosti jsou jejich pracovníci zaměstnáváni v běžných firmách jen výjimečně. Hlavní náplní center

je práce v odvětví služeb. Od počátku se centra věnovala hlavně subdodavatelským činnostem pro velké firmy. V současné době mají CSE širší pole působnosti: zahradnictví, úklid, bezpečnostní služby, atd.

Národní institut pro práci vytvořil „Program pro podporu samostatně výdělečné činnosti postižených“. Z něj financuje projekty osob s postižením, které chtějí být samostatně výdělečně činné.

Mnoho středisek SIL má také oddělení odborného vzdělávání. Většina těchto služeb pro zaměstnávání nabízí sdružení osob s postižením, nadace a soukromé nebo veřejnoprávním nevýdělečným organizace.

Organizace jako Confederación de Minusválidos Físicos d'Espa a (COCEMFE), a další svazy zaměstnavatelů podobné Španělské konfederaci firem sociálního hospodářství (CEPES), patří mezi ty, jež hodně investují do vzdělávání osob s postižením.

Obě největší odborové organizace ve Španělsku (CCOO a UGT) se také významně podílí na podpoře zaměstnávání osob s postižením. Domnívají se, že je možné prospívat vývoji současné situace směrem ke snížení nerovnosti vůči postiženým prostřednictvím kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu společně se sociálními partnery. Mezi jinými CCOO založila Komisi průběžného sledování (mezi odborovými organizacemi a firmami), která zahrnuje široké spektrum činností. Aby se stala integrace skutečností, UGT zdůrazňuje, že finanční prostředky a specifická pomoc jsou potřebné jak v oblasti vzdělávání, tak i v oblasti profesní.

► Francie

Povinnost zaměstnání osob s postižením

Firmy mají povinnost zaměstnávat osoby s postižením. Účelem této povinnosti je zejména zvýhodnit uzavírání dohod o profesním začleňování zaměstnanců s handicapem, což je jeden ze způsobů splnit povinnost zaměstnání.

Možnost splnění povinnosti cestou dohody

Zaměstnavatelé mohou splnit povinnost zaměstnávání skrze dohodu (v rámci odvětví, skupiny, firmy nebo v provozovny), zahrnující provedení ročního nebo víceletého programu ve prospěch pracovníků s postižením. Tento program musí povinně zahrnovat plán na nábor v běžném prostředí a minimálně dvě z následujících činností: plán začleňování a vzdělávání, plán přizpůsobování k technologickým změnám, plán pro udržování ve firmě v případě propuštění.

V r. 2001 podepsalo 4.300 firem dohodu v rámci provozovny, firmy nebo odvětví. Tuto povinnost mělo 94 870 podniků.

Dohody jsou častější v odvětví obchodu a služeb, kde je zaměstnáno relativně málo osob s postižením, a v dopravě ve velkých firmách.

Existuje málo uspokojivých dohod o zaměstnávání osob s postižením. Obořová dohoda, kterou podepsali francouzský Červený kříž, Federace zdravotnických zařízení a zařízení privátní asistence (FEHAP), Národní odbor pro službu občanským sdružením ze sociálního a zdravotně-sociálního sektoru (SNASEA) a sociální partneři, vypadá jako výjimka. Tato dohoda je od r. 1991 pravidelně projednávána a zahrnuje mezi jiným i plán zaměstnávání v běžném prostředí.

► Polsko

Společné dohody a další prostředky usilují o integraci osob s postižením. Polská vláda je nucena zavést sociální dialog. Partnery tohoto dialogu jsou samosprávné orgány, odbory, sdružení zaměstnavatelů, další organizace sociálního charakteru a zástupci různých profesí. Osou sociálního dialogu v Polsku je Trojstranná komise, která je kompetentní ve dvou oblastech :

Ustanovení sazeb pro zvyšování mezd ve firmách a ve státním rozpočtu. Může se také vyjednávat ke všem důležitým hospodářským a sociálním otázkám za účelem udržování sociálního klidu.

Sociální dohody mezi odbory a zaměstnavateli ovlivňují situaci osob s postižením v Polsku. Dosud ale společné dohody, které byly přijaty, nevedly nijak zvláště k lepší integraci ve firmách a ve veřejném sektoru.

4. Nedostatečné užití prostředků a překážky na běžném trhu práce pro osoby s postižením

Obecně je ve všech zemích hlavní překážkou k pracovní integraci osob s postižením přetrvávající mylný obraz o handicapované osobě v zaměstnání. Jestliže jde o vozíčkáře nebo o osobu s velmi sníženou pohyblivostí, panuje názor: nebudou moci pracovat, nelze jim ukončit pracovní poměr, jsou neustále nemocní, mají větší absenci, mají nižší výkony nebo se celkově nevyplácí zaměstnat je.

Tyto předsudky způsobily, že v roce 2002 v SNR téměř 58.300 zaměstnavatelů (38,4%) nezaměstnalo ani jednu osobu s postižením a raději platili peněžité kompenzace*.

Velmi často jsou pro zaměstnavatele a zástupce zaměstnanců informace o osobách s postižením nedostatečné nebo těžko dosažitelné, což je v důsledku odrazuje.

Zaměstnavatelé často neznají daňové výhody a další existující možnosti podpory, jako je příspěvek na zřízení či úpravu pracovního místa.

Pro některé zaměstnavatele nejsou náklady spojené se zaměstnáním osob s postižením státem dostatečně propláceny.

► Belgie

Rozdrobení kompetencí mezi různé instituce v různých stupních se odráží v politice zaměstnanosti směrem k handicapovaným osobám. Početná opatření ve prospěch zaměstnávání těchto osob jsou málo viditelná a málo známá, protože je na jejich šíření věnováno jen nepatrné množství prostředků.

Další překážky jsou bezpochyby strukturální. Osoba s postižením, která dokončila školu, má přístup k přechodné podpoře v nezaměstnanosti pouze v případě, že jí příslušný úřad uzná práce schopnou. Jinak musí prokazovat, že její postižení pochází z minulosti. To jí umožňuje čerpat příspěvek pro osobu s postižením. Tato skutečnost brzdí hledání zaměstnání, které může být nejisté!

Čím déle osoba s postižením čerpá příspěvky, tím složitější je hledání zaměstnání. Příspěvek pro ni totiž znamená stálý příjem, i když není příliš vysoký. Proto pokud daná osoba pracuje a pak o práci přijde, hrozí jí, že bude několik měsíců bez příjmů.

► Německo

Velké podniky

Ve velkých podnicích s více než 500 zaměstnanci je větší rozmanitost pracovních pozic a více účastníků (představitelé zaměstnanců a personální oddělení). To zjednodušuje zaměstnávání handicapovaných osob, stejně tak osob se sníženou výkonností.

Malé a střední podniky

V malých a středních podnicích (do 500 zaměstnanců) je nedostatek personálu a času k integraci osob s postižením. Představitelé zaměstnanců jsou obvykle přetíženi, protože kromě náplně jejich pracovních pozic se musí věnovat záležitostem souvisejícím s firemní politikou zaměstnanosti. Flexibilní pracovní místa často chybí a není ani možnost na jejich úpravu.

► Španělsko

Navzdory změnám provedeným v rámci běžného i chráněného zaměstnávání zbývá ještě dlouhá cesta k dosažení a naplnění opravdové rovnosti, k naplnění potřeb a žádostí více než milionu osob s postižením v produktivním věku. (CERMI)⁴

Existuje více důvodů, proč je míra nezaměstnanosti osob s postižením tak vysoká. Pro osoby s fyzickým nebo smyslovým postižením je jejich integrace na běžném trhu práce znemožněna architektonickými bariérami (schody, nevhodný nábytek a nedostatek technických pomůcek – pomůcky k použití počítače, pomůcky v Braillově písmu, atd.).

Najít práci pro osobu s mentálním postižením je mnohem těžší, i když v tomto případě se rozumí pracovní činnost spíše jako terapie.

Téměř všechny tyto osoby jsou zaměstnány v rámci chráněných pracovních míst.

Nedostatek kvalifikace je další překážkou pro pracovní integraci.

Zpravidla není dostatek uchazečů k obsazení všech volných pozic, které jsou jim určeny. V mnoha případech osoby s postižením raději upřednostní stav nezaměstnanosti z prostého důvodu, že je pro ně přínosnější příspěvek, který dostávají a který je většinou stejný nebo i vyšší než nabízené mzdy.

Často jsou také pozice obsazené osobami s postižením zařazeny na nižší úroveň než u osob bez postižení.

S ohledem na přednostní zaměstnávání osob s postižením v rámci běžných zaměstnání by měla politika zaměstnanosti :

- posilovat splnění kvót a jejich dodržování i ve veřejných institucích a dbát na dodržování norem pomocí inspekce
- navrátit chráněné zaměstnání původnímu účelu tj. přechod k běžnému zaměstnání
- regulovat pracovní pozice pomocí usilování o větší kompromisy ze strany běžných podniků
- změnit současná alternativní opatření v systému kvót a zároveň se vyhnout upřednostňování chráněných pracovních míst
- zapojit sociální partnery, kteří mají za cíl profesní začlenění lidí s postižením, do tvorby a vývoje veřejné politiky.

► Polsko

Sektor chráněného zaměstnávání v Polsku je největší v Evropě, ale zároveň míra zaměstnanosti osob s postižením je nejnižší ze všech členských států. Tato nízká míra zapojení handicapovaných osob na otevřeném pracovním trhu souvisí se státní politikou směrem k postiženým. V současné době jsou chráněné dílny jedinou možností zaměstnání osob s postižením.

⁴ Španělský výbor zástupců osob s postižením

Situace osob s postižením na otevřeném pracovním trhu je závislá na systému navýšeného financování a na srážkách nabízených státem v případě zaměstnání osoby s postižením. Tato situace se často mění, což vzbuzuje nedůvěru jak u osob s postižením, tak u zaměstnavatelů. Rozhodnutí přijatá státem byla v posledních letech výrazně tendenční, což v ojedinělých případech zapříčinilo finanční podvody jako důsledek individuálního výkladu vzniklého právního systému. Souběžně došlo k postupné likvidaci výhod, subvencí a oprostění od daní podniků poskytujících chráněná pracoviště a ke zmenšení pracovního trhu pro osoby s postižením. Zaměstnavatelé upřednostnili platby náhradních příspěvků do PFRON, místo zaměstnávání osob s postižením.

Správa sociálního zabezpečení (ZUS - státní instituce), která se mimo jiné stará o osoby s postižením, sama nesplnila povinné kvóty a raději zaplatila náhradní příspěvek.

Další překážkou je vysoká míra nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu nejsou osoby s postižením uvedeny ve statistikách, neboť nejsou považovány za nezaměstnané. Tím spíše pobírají-li invalidní důchod.

Systém důchodů odrazuje od práce. Osoba s postižením by mohla vydělávat víc, ale bojí se ztratit i takový příjem, který je nízký, ale přesto jistý. Osoby s postižením se obávají, že jejich nástup do zaměstnání „probudí“ Správu sociálního zabezpečení (ZUS) k ověřování jejich stupně omezení. Stav věci zhoršují debaty a spekulace v médiích ohledně nutnosti ověřovat příjemce invalidního důchodu.

Nízká kvalifikace, nedostatečná motivace, ale i početné bariéry, jak institucionální tak infrastrukturní, jsou nepříznivými faktory pro zaměstnávání osob s postižením. Téměř polovina handicapovaných má nejvýše dokončené základní vzdělání.

V Polsku mají jen 4 % osob s postižením střední vzdělání oproti 9 % v populaci (zdroj: BEAL). Tato disproporce dokazuje, že existují bariéry jednak sociální (mentální), jednak fyzické, které ztěžují postiženým pokračovat ve středním a vyšším vzdělání.

Pokud se osoba s postižením uchází o práci na otevřeném trhu práce je důležitým kritériem pro zaměstnavatele její kvalifikace. Mnoho osob s postižením tvrdí, že jejich profesní příprava by měla být lepší než pro osoby bez postižení. Tehdy by dokázali přesvědčit zaměstnavatele o výhodě zaměstnat osoby s postižením. Ale bariéry, které brání jejich přístupu ke vzdělání, se jen těžko odstraňují.

Zřizovatelé škol šetří na dětech a mladistvých s postižením a volí pro ně formy vzdělání, které pro ně nejsou nejvhodnější, ale pro školu jsou nejméně nákladné.

Podstatná je také finanční podpora malých podniků, které by bez ní nemohli přizpůsobit pracovní místa ani pracovní prostředí. Izolování osob s postižením během posledních desetiletí, jak v domácnostech, tak v ústavech či v chráněných dílnách zapříčinilo vytvoření odstupů a nedůvěry vůči handicapovaným.

Dalším stereotypem v Polsku je přetrvávající přesvědčení, že osoba s postižením by měla hledat práci jedině v chráněných dílnách nebo v jiných speciálních zařízeních a to bez ohledu na její potenciál a vzdělání. Další stereotyp spočívá v postojích samotných osob s postižením v hledání zaměstnání. Očekávají, že nabídky práce budou přesně definovány s ohledem na jejich postižení. Toto očekávání jim zužuje výběr zaměstnání.

► Česká republika

V České republice stoupá nezaměstnanost osob v produktivním věku. Osoby s postižením jsou málo motivovány k vlastní výdělečné činnosti a k nezávislosti na státní podpoře.

Česká republika je jedna z posledních zemí EU, která nedisponuje systémem pro rehabilitaci osob s postižením ani institucí pro koordinaci a financování této záležitosti. Přetrvává tendence redukovat řešení na podporu zaměstnávání, která je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí a příslušných úřadů práce. Přesto jde o komplexní problém, který sahá od prevence k rehabilitaci, přes sociální a profesní rehabilitaci, až k podpoře sociálně užitečné činnosti. Pora-

denská činnost a vnější služby k zaměstnanosti jsou nedostatečně rozvinuty.

Nad motivačními opatřeními a zdůrazněním kladných stránek věci převládají opatření typu „legální povinnost zaměstnavatelů.“ Jediným průhledným a příznivým nástrojem je daňová sračka příjmů, jejíž výše je stanovena od r. 1997.

Obce, města a kraje se do té doby nezapojily do systému na podporu začlenění osob s postižením do zaměstnanecké nebo samostatné podnikatelské činnosti.

Klesá finanční podpora zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají ve zvláštní míře osoby s postižením (více než 50 %). V těchto podnicích je omezena modernizace a technický rozvoj kvůli nepečlivému provádění evropských směrnic ve věcech podpory z veřejných finančních zdrojů. V součtu se zvyšováním minimálních mezd se těmto podnikům snižuje konkurenceschopnost.

Příspěvky získané v důsledku aktivní politiky zaměstnanosti slouží jen k pokrytí zvýšení garantovaných mezd a legálních odvodů. Tento nedostatek finančních prostředků vede specifické zaměstnavatele k neplnění jejich role : profesní rehabilitaci.

Zavedení povinné kvóty na přímé zaměstnání osob s postižením nebylo změněno. Splnění této povinnosti cestou tzv. „náhradního plnění“, se stalo záležitostí obchodních společností, a také způsobem jak zjednodušit prodej zboží pro samotné zaměstnavatele. Tím se úplně obchází cíl zákona o zaměstnanosti.

Zprávy týkající se dobře provedených příkladů a jejich propagace jsou úplně zanedbány. V povědomí veřejnosti i podnikatelů přetrvává představa státního paternalismu a charitativní podpory, které nejsou schopny ani nahrazovat ani naplňovat princip integrace na základě rovnosti šancí a ekonomické samostatnosti.

5. Několik zaznamenaných dobrých praktických příkladů

► Belgie

Jedna z podnikových zkušeností : Arcelor-Cockerill

Ocelářský podnik Arcelor-Cockerill Sambre s 4924 zaměstnanci je významným zaměstnavatelem v regionu Liege. Jeho strategické zaměření vedlo k postupnému uzavření jedné ze dvou pecí ve městě Liege.

V tomto zvláštním kontextu, odbory získaly garance o novém zařazení osob se sníženou pracovní schopností důsledkem pracovního úrazu. Plán zabezpečení, který je zaveden v tomto podniku již 5 let upřednostňuje nové zařazení pracovníků se sníženou pracovní schopností důsledkem pracovního úrazu přímo ve firmě. Například pracovníci s potížemi pohybového aparátu (páteře) jsou nově zařazeni buď v administrativě nebo v méně namáhavých pracovních činnostech. V dalších případech pro zachování pozic stačilo přizpůsobit pracovní prostor a tito zaměstnanci si zachovali svoje původní místa.

Cesta k integraci odlišné osoby je dlouhá...

Skutečnou sílu odborů je možné vnímat tam, kde vlivem nevyslovené dohody či hromadné smlouvy dochází k úpravám pracovních míst pro pracovníky, kteří utrpěli pracovní úraz či trpí nemocí z povolání, aby si zachovali svá pracovní místa. Jedná se například o velké podniky : Duferco, Cockerill, SNCB. V některých podnicích přesahuje procentuelní výše pracovníků v uvedené situaci 5ti procent.

To však není obecným pravidlem. Výpověď je častý osud pracovníků, kteří se stali postiženými v důsledku úrazu či nemoci.

Z údajů o podporách poskytnutých organizací AWIPH, k integraci a zaměstnávání osob s postižením dochází v malém počtu případů.

Je to dáno mnoha skutečnostmi :

- není zavedena povinnost zachovat v zaměstnání pracovníka po úrazu, ani povinnost zaměstnat osobu s postižením, dokonce ani povinnost zpřístupnit jí pracovní prostory ani výběrová řízení
- nedodržování v řadách veřejných institucí, vzhledem k neexistenci sankcí
- záporné vnímání postižení z neznalosti, což zapříčiňuje záměnu pojmu postižení za neschopnost /nekompetentnost a/nebo za nižší výkonnost
- nezařazení otázky osob s postižením v rámci obecné politiky zaměstnanosti a vzdělanosti a omezené umístění této otázky v rámci „specifických“ služeb
- nepatrný ohled na zdravotní požadavky a zvláště na postižení v rámci organizace práce

Problematika „postižení“ bude v budoucnu častěji projednávána vzhledem ke stárnutí obyvatelstva, ke zvýšení průměrné délky života osob s postižením, ale i vzhledem k rozvoji chronických chorob způsobujících invaliditu (stres, onemocnění pohybového aparátu).

► Německo

Mnoho velkých firem přiznalo svoji sociální zodpovědnost vůči osobám s postižením a zavádí ve velké míře různé programy směrem k jejich integraci. Na základě kolektivních smluv jsou například vedeny programy stipendií pro mladé osoby s postižením nebo programy o managementu přijímání do firmy. Tyto programy jsou také účinné proti předsudkům a mentálním blokům, které existují vůči lidem s postižením.

V mnoha případech se ukázalo výhodné propojit osoby s postižením a osoby bez postižení. Přímé kontakty zmenšují obavy „dotýkat se“, bez ohledu na místo, kde se tento kontakt odehrává : v soukromí, v profesionálním prostředí či ve firmě.

Jedním z příkladů je „Mentoring-program“ v jedné firmě v Hamburgu. Na základě dobrovolného rozhodnutí jsou tvořeny na dobu jednoho roku dvoučlenné týmy, každý složený z jednoho pracovníka středního managementu a jednoho pracovníka s postižením. Účelem tohoto programu je nejen umožnit pravidelné styky v rámci zaměstnání, ale také na individuální úrovni: učit se poznávat a objevovat životní podmínky osob s postižením. Projekt pokračuje po prvním úspěšném roce.

Nejlepší praktiky ve veřejných institucích

Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí vede ve spolupráci se sdružením zaměstnavatelů, s odborovými organizacemi, se sdruženími osob s postižením, se Spolkovým úřadem práce, s úřady pro integraci a s dalšími organizacemi zabývajícími se rehabilitací iniciativu „Zaměstnání bez bariér“.

Tato iniciativa se podílí na zvýšení podílu osob s postižením v pracovní sféře. V současné době téměř 800.000 osob s postižením pracuje v běžných pracovních podmínkách. Přesto příliš mnoho osob s postižením stále čeká na zaměstnání. Narůstá důležitost zavést adekvátní opatření k udržení pracující osoby v zaměstnání. Dopad pracovní neschopnosti na německou ekonomiku se odhaduje přibližně na 40 miliard eur ročně.

Zmíněná iniciativa „Zaměstnání bez bariér“ se zaměřuje na 3 cíle, které se mají uskutečnit ve veřejných i soukromých firmách.

1. Podporovat vzdělávání mladých osob s postižením a nabízet jim vzdělání.

2. Zlepšit „zaměstnatelnost“ osob s postižením, umožnit jim zaměstnání v malých a středních podnicích. Přivést všechny zaměstnavatele, kteří podléhají stanovené povinnosti, k zaměstnávání osob s postižením.
3. Posílit prevenci ve firmách za účelem udržování zdraví a výkonnosti pracovníků.

► Španělsko

Zapojení osob s postižením do mnoha produktivních činností ve firmě přináší firmě významnou nadhodnotu. Je to cesta firemní zodpovědnosti. Zpráva od „Fundación Empresa y Sociedad“ zdůrazňuje, že v roce 2003 10 % velkých firem považovalo integraci osob s postižením za klíčový prvek ve vlastní firemní sociální politice. V roce 2004 byla tato míra okolo 30 %.

Skupina SIRO z potravinářského odvětví je jedna z firem, kde je každá 4 zaměstnaná osoba osoba s postižením.

I další společnosti např. firma MRW (expresní doprava), DKV Seguros (zdravotní pojištění) a Ibermutua (Vzájemná pojišťovna pracovních úrazů) mají vysokou míru zastoupení osob s postižením (v pořadí 14,07%; 7,12% a 6,27%). Nadnárodní firmy z řady BurgerKing, Mc Donalds, Carrefour nebo firmy FREMAP a Prosegur se snaží tímto směrem zavést vnitřní politiku.

Skupina Eroski právě podepsala s Fundación ONCE dohodu o spolupráci na vzdělávání osob s postižením, z nichž je firma zaměstná v podílu 10 % z celkového počtu zaměstnanců.

► Polsko

V roce 2005 byla pod záštitou Vlády, Ministerstva pro „záležitosti osob s postižením“ a ve spolupráci se Společností přátel pro integraci pořádána kampaň s názvem „Zruční v práci“. Hlavní cílovou skupinu tvořili osoby s postižením a potenciální zaměstnavatelé. Kromě informační činnosti o finančních výhodách související s přijímáním osob s postižením se tato kampaň zaměřila na snižování obav ze zaměstnávání osob s postižením a na motivování osob s postižením k aktivnímu profesionálnímu životu.

Polská organizace zaměstnavatelů osob s postižením pořádala v roce 2006 soutěž se záměrem odstranit bariéry a předsudky vůči osobám s postižením. Byla to první akce zaměřená přímo na zaměstnavatele.

Pořadatelé soutěže chtěli dokázat, že navzdory stereotypům a nesnadnostem v zákonech zaměstnavatelům zaměstnávající osoby s postižením nehrozí hospodářská a ekonomická stagnace firem.

Další projekt zaměřený na zaměstnávání osob s postižením v běžném pracovním prostředí je projekt „Podpora odborového svazu a ochrana emancipace osob s postižením při přijímání do zaměstnání“ (ZORON). Jeho realizace v rámci Evropského programu EQUAL právě probíhá.

Obsah

Rozdílné přístupy k otázce integrace osob s postižením v podnicích

Úvod	3
1. Přehled pracujících osob s postižením	4
Belgie	4
Německo	4
Španělsko	5
Francie	7
Různé klasifikace postižení	7
Cotorep	7
Pracovní úrazy a nemoci z povolání	7
Invalidní důchod	7
Vysoká nezaměstnanost, atypická zaměstnanost, zanedbatelné mzdy	8
Zaměstnanci s postižením v malých soukromých podnicích	8
Polsko	9
Česká republika	9
2. Právní opatření učiněná vládami různých zemí	10
V Belgii	10
Na federální úrovni	10
Belgická legislativa o práci	11
Valonský region	11
Soukromý sektor	11
Na federální úrovni	12
Bruselský kraj - hlavní město	12
Germánská komunita	13
Vlámská komunita	13
V Německu	13
Přehled hlavních zákonů o sociální ochraně osob s postižením	13
Instituce pro začlenění a rekvalifikaci a jejich služby pro osoby s postižením	14
Seznam konkrétních podpor a služeb těchto institucí	15
Ve Španělsku	16
Právní hlediska, podpory, dotace	16
Pomoc k profesnímu začlenění, přizpůsobení pracovního místa, dostupnost	17
Nedostatky španělského systému	17
Ve Francii	17
Povinnost zaměstnat pracovníky s postižením	17
Jak podniky plní tuto povinnost	18
Povinnost zaměstnavatele udržovat v pracovním poměru osoby uznané neschopné práce	18
Opatření ve prospěch začlenění osob s postižením a jejich udržení v zaměstnání	19
Subjekty působící při začleňování osob s postižením a při jejich udržení v práci	19
Opatření pro podporu začlenění a udržování v zaměstnání	21

V Polsku	21
Organizace sdružující zaměstnavatele osob s postižením	22
Nepeněžitá podpora a/nebo peněžitá podpora pro začlenění osob s postižením na pracovní trh	23
V České republice	23
Povinnost ohlášení	24
Povinná 4% kvóta	24
Daňová sleva	24
Přímá státní peněžitá podpora	25
Příspěvek na založení chráněné dílny	25
Podněcování k investování je nejdůležitější podpora	26
3. Kolektivní pracovní smlouvy (KPS)	26
Belgie	26
Belgická aktivní politika zaměstnanosti	26
Mezioborové dohody pro rizikové skupiny	26
Stanoviska sociální partnerů	27
Německo	27
Dohoda o integraci	27
Firemní management přijímání zaměstnanců	28
Zavedení směrnice Evropské unie v boji proti diskriminaci v SRN	28
Španělsko	28
Kolektivní dohody a/nebo opatření ve prospěch integrace	28
Francie	29
Povinnost zaměstnání osob s postižením	29
Možnost splnění povinnosti cestou dohody	29
Polsko	30
4. Nedostatečné užití prostředků a překážky na běžném trhu práce pro osoby s postižením	30
Belgie	30
Německo	31
Španělsko	31
Polsko	31
Česká republika	32
5. Několik zaznamenaných dobrých praktických příkladů	33
Belgie	33
Německo	34
Nejlepší praktiky ve veřejných institucích	34
Španělsko	35
Polsko	35

Internetové stránky

Belgie

- AWIPH (Valonská agentura pro integraci osob s postižením) : www.awiph.be
- Ředitelství pro osoby s postižením Federální veřejné správy sociálního zabezpečení : www.handicap.fgov.be
- DPB (Dienststelle für Personen mit Behinderung) : www.dpb.be
- SBFPH (Bruselská správa pro francouzsky mluvící osoby s postižením) : www.cocof.be/sbfph
- VLAFO (Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap) : www.vlafo.be

Španělsko

- EDUSO, organizace, která se věnuje sociálnímu vzdělávání : www.eduso.net
- Burzy zaměstnání pro postižené osoby : www.cfnti.net/empleonee
- Zaměstnání pro postižené osoby : www.el-mundo.es
- Stránky o práci a zaměstnání : www.entornosocial.es
- Trh práce pro postižené : www.mercadis.com
- Nabídky zaměstnání pro postižené : www.oid.es/empleo.htm

Francie

- AGEFIPH : www.agefiph.asso.fr
- Národní technické středisko pro studie a výzkumy o postižených a nepřizpůsobených : www.ctnerhi.com.fr
- Národní federace obětí pracovních úrazů a osob s postižením : www.fnath.org
- Politika postižení : www.handipole.org
- Zákon o postižení : www.handicap.gouv.fr
- Práce a postižení, zaměstnání a udržování zaměstnanců v činnosti : www.themas.org

Polsko

- Státní fond pro rehabilitaci postižených : www.pfron.org.pl
- Polská organizace zaměstnavatelů postižených : www.popon.pl
- Polská konference zaměstnavatelů (KPP) : www.kpp.org.pl
- Polská konference soukromých zaměstnavatelů : www.prywatni.pl
- Trojstranná komise : www.mps.gov.pl/

Německá spolková republika

- Zákon spolkový a zemský pro rovnost postižených osob : <http://bundesrecht.juris.de/bgg/>
- Zastupitelský výbor pro vážně postižené : <http://www.gesetze-im-internet.de/schwbwwo/index.html>
- Zákon spolkový a zemský o zastoupení zaměstnanců : <http://bundesrecht.juris.de/bpersvwo/>
- Zákon o bezpečnosti práce : <http://bundesrecht.juris.de/asig/>
- Zákon o ochraně práce : <http://bundesrecht.juris.de/arbschg/>
- Směrnice o prevenci úrazů : <http://www.arbeitssicherheit.de>
- Spolkový úřad pro integraci a Ústřední úřad pro sociální pomoc : www.integrationsaemter.de

- Spolková agentura práce a Zemské agentury pro zaměstnání : www.arbeitsagentur.de
- Německé důchodové pojištění : www.deutsche-rentenversicherung.de
- Organizace úrazového pojištění : www.hvbg.de
- Zdravotní pojišťovny : www.g-k-v.com
- Dílny pro postižené osoby : <http://www.werkstaetten-im-netz.de/aufgaben.html>