

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Evropě – II.

V předminulém čísle Sociálních služeb jsme informovali o tom, jaké jsou zkušenosti s využíváním nástrojů pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) v Rakousku. Nyní si přiblížíme tuto problematiku v Nizozemsku a Švédsku. Téma zaměstnávání OZP bylo zmapováno prostřednictvím veřejné zakázky *Komparativní analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Evropě*¹ financované v rámci projektu MPSV *Rozvoj systému sociálních služeb*, reg. č. CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0003739, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR v rámci Operačního programu Zaměstnanost.

Nizozemsko je zajímavé a inspirativní vzhledem k tamní vysoké míře zaměstnanosti u OZP, která je v rámci EU jednou z nejvyšších a rovněž vzhledem velkému důrazu na (re)integraci osob se zdravotním postižením, což se v projevuje důrazem na využití zbytkové schopnosti těchto osob namísto kompenzování jejich neschopnosti. V Nizozemsku také funguje systém *Wajong*, jehož součástí je individuální plán participace, který je vypracován na míru každému člověku s postižením. Tento plán obsahuje všechny podmínky, které musí být splněny k tomu, aby byl člověk zaměstnán, včetně podpůrných opatření, rekvalifikace nebo jiných potřebných opatření.

Ve **Švédsku** je kladen velký důraz na individuální přístup k OZP, který zahrnuje všestranné poradenství, analýzu individuální situace, doprovod při hledání zaměstnání, případně dohled v úvodní etapě zaměstnání a pomoc při řešení problémů na pracovišti. Významným prvkem v tamním systému je státem vlastněná agentura *Samhall AB*, která si klade za cíl každoročně proškolit a najít zaměstnání pro 1 500 OZP. Za tímto účelem vyvinuli vlastní metodu založenou na procesu párování, která zdůrazňuje silné stránky a schopnosti každého člověka a umožňuje najít „správného člověka pro správnou práci“.

Zkušenosti s využíváním konkrétních nástrojů pro podporu zaměstnávání OZP

Ve Švédsku není **kvóta pro zaměstnávání OZP** stanovena. Naproti tomu v Nizo-

zemsku je stanovena kvóta jiného typu a to dle „dohody o pracovních místech“, ze které vyplývá, že existuje dobrovolná záruka, že zaměstnavatel vytvoří 125 000 dalších pracovních míst (veřejný sektor: 25 000, tržní sektor: 100 000). Cílovým rokem je rok 2026, kdy má být vytvořeno 125 000 pracovních míst.

V případě **zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce** je situace opačná. V Nizozemsku bylo chráněné zaměstnávání zrušeno v roce 2015. Ve Švédsku existují dva typy chráněného zaměstnání. Jedná se o chráněné zaměstnání u veřejného zaměstnavatele, kterým mohou být pouze obce dle místa bydliště, a to max. na 2 roky. Cílem je podporovat pracovní rehabilitaci osob, rozvíjet a zvyšovat pracovní kapacitu a zvýšit možnost nalezení zaměstnání na otevřeném trhu práce. Cílovou skupinou jsou OZP a uživatelé návykových látek. Druhým způsobem je chráněné zaměstnání v již zmíněné státní společnosti *Samhall AB*. Každá osoba, která pracuje ve společenské úřadem práce obvykle poté, co vyzkoušela veškeré jiné možnosti pro získání zaměstnání.

V Nizozemsku existují **mzdová zvýhodnění pro zaměstnavatele**, kteří přijímají OZP. Jedná se jednak o příspěvek ke snížení mzdových nákladů pro zaměstnavatele, kdy maximální částka je 1,01 EUR za pracovní hodinu a maximální podpora je ve výši 2 000 EUR za rok po dobu maximálně tří let. Dále zde funguje nástroj dotací mzdových nákladů určený pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají OZP, jež nejsou schopné si vydělat alespoň minimální mzdu. Rozdíl mezi jejich mzdovou kapacitou a skutečnou mzdou dotuje obec, nejvýše do 70 % celkové výše zákonné minimální mzdy. Doba jejich poskytování není zákonem omezena, ale např. v Haagu právo na dotaci mzdových nákladů znovu zkoumají po 1-3 letech. Dále existují 2 schémata podpory – *WGA* nebo *IVA*, které jsou vypláceny z tzv. invalidního fondu. V rámci schématu *WGA* je doplácen mzdový rozdíl mezi mzdou před onemocněním a současnou mzdou na aktuální, méně placené pozici. Podporu *IVA* dostává osoba se ztrátou schopnosti pracovat 80 %

a více jako příspěvek pro plně invalidní osoby.

Ve Švédsku existuje **mzdová dotace**, což je finanční příspěvek vyplácený švédským úřadem práce zaměstnavateli jako kompenzace za to, že zaměstnavatel přizpůsobuje práci a pracoviště potřebám OZP. Prostřednictvím mzdových dotací může osoba s omezenou schopností pracovat za stejný plat jako běžný zaměstnanec, přičemž možné je refundovat až 80 % mzdových nákladů (maximální výše této podpory je 20 000 SEK). Konkrétní typy dotací jsou určeny: 1) pro rozvoj kompetencí a schopností lidí pracovat, aby pro ně bylo v budoucnu snazší získat práci nebo začít studovat (až 12 měsíců s možností prodloužení o jeden rok); 2) pro zvýšení šance osob získat a udržet si zaměstnání, které odpovídá jejich schopnostem a dovednostem (až osm let); 3) pro osoby s komplexním závažným postižením, které potřebují dlouhodobou podporu.

Za **inspirativní příklad dobré praxe** v Nizozemsku lze jednoznačně označit způsob posuzování pracovní schopnosti OZP ve vztahu k pracovnímu místu, kdy podstatou je posouzení, co by OZP měla být schopna na dané pozici dělat a na kolik procent oproti běžnému pracovníkovi (tj. stanovení výkonnosti dané OZP na daném pracovním místě). Ve Švédsku je inspirativní obecně individuální přístup k OZP a z něj vycházející párování schopností mezi zaměstnavateli (nabízenými pracovními místy) a OZP se zájmem o práci. Jako příklad dobré praxe může sloužit také samotná státní organizace *Samhall AB*, která poskytuje chráněné zaměstnávání a pracovní trénink osobám, které již vyzkoušely veškeré jiné možnosti podpory pro získání zaměstnání.

Bez zajímavosti není ani pohled na srovnávací statistiku **průměrné finanční podpory na OZP/rok**.

Nizozemsko	22 500 EUR	547 381 Kč
Švédsko	106 497 SEK	244 943 Kč
ČR	142 022 Kč	142 022 Kč

¹ Komparativní studie, ve které jsou obsaženy veškeré podrobné informace, je dostupná na webu projektu RSSS: <http://rsss.mpsv.cz/projekt/vystupy-a-dokumenty/>

