

Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením

Polsko

Veřejná zakázka: „Zajištění komplexního řešení systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, návrh metodologie, analytických podkladů, příprava systémových změn a vzdělávacích materiálů v návaznosti na další projekty vzdělávání zaměstnanců“

Cíl č. 11: Vytvoření databáze dobrých praxí - zahraniční zkušenosti v oblasti národních politik zaměstnanosti OZP

VÚPSV, v.v.i. Praha

2012

Obsah

| | |
|--|----|
| 1. Legislativní rámec | 5 |
| 2. Nejdůležitější orgány a instituce | 6 |
| 2.1 Vládní zmocněnec pro záležitosti OZP | 6 |
| 2.2 Státní fond pro rehabilitaci osob se zdravotním postižením | 6 |
| 2.3 Orgány územní samosprávy | 7 |
| 2.4 Nevládní organizace | 9 |
| 3. Posudková činnost | 10 |
| 3.1 Vymezení základní pojmů | 10 |
| 3.2 Instituce provádějící posuzování zdravotního postižení | 10 |
| 3.3 Stupně postižení | 11 |
| 4. Pracovní rehabilitace | 14 |
| 5. Odborné vzdělávání a příprava | 16 |
| 6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce ... | 18 |
| 6.1 Povinnosti zaměstnavatelů | 18 |
| 6.2 Podpora zaměstnávání | 19 |
| 6.2.1 Podpora zaměstnavatelů | 19 |
| 6.2.2 Podpora osob se zdravotním postižením | 20 |
| 6.3 Zaměstnávání ve veřejném sektoru | 23 |
| 6.4 Podpora samostatné výdělečné činnosti | 24 |
| 6.4.1 Poskytnutí jednorázového příspěvku na zahájení hospodářské nebo zemědělské činnosti nebo na složení vkladu do sociálního družstva osobě se zdravotním postižením | 24 |
| 6.4.2 Poskytnutí pomoci OZP, která již provozuje samostatnou činnost | 24 |
| 6.5 Práce z domova | 25 |
| 6.6 Podporované zaměstnávání | 26 |
| 6.7 Sociální podniky/integrační podniky | 29 |
| 6.7.1 Sociální podnik | 29 |
| 6.7.2 Integrační podniky | 31 |
| 7. Chráněná práce | 34 |
| 7.1 Podnikem chráněné práce | 34 |
| 7.2 Podniky pracovní aktivity | 35 |
| 8. Statistické údaje | 38 |
| Prameny | 39 |
| Přílohy | |

1. Legislativní rámec

Práva osob se zdravotním postižením (OZP) jsou primárně zakotvena v **Ústavě Polské republiky z 2. dubna 1997**, která stanoví, že nikdo nesmí být z jakékoli příčiny diskriminován v politickém, společenském a hospodářském životě. Ústava rovněž ukládá povinnost poskytovat osobám se zdravotním postižením speciální zdravotní péči a dále pomoc při zajišťování existence, přípravě na zaměstnání a na společenskou komunikaci.

Druhým základním rámcovým dokumentem je **„Charta práv zdravotně postižených osob“**, schválená Sejmem PR dne 1. srpna 1997. Charta zakotvuje právo OZP na nezávislý, samostatný a aktivní život prostý jakékoli diskriminace a vytyčuje základní okruhy práv OZP.

Zákoník práce a Zákon o podpoře zaměstnanosti a institucích trhu práce jsou normami obecného charakteru, týkajícími se všech občanů, obsahují však i specifická ustanovení týkající se OZP. Zákoník práce upravuje práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců a obsahuje závazná pravidla na ochranu zájmů zaměstnanců. Zákon o podpoře zaměstnanosti a institucích trhu práce specifikuje povinnosti státu při podpoře zaměstnanosti, zmírňování nezaměstnanosti a soustředění se na pracovní aktivizaci, **zahrnuje však i určitá opatření zaměřená na některé specifické kategorie nezaměstnaných, mezi jiným na osoby se zdravotním postižením, registrované u úřadů práce jako „nezaměstnaní“ nebo jako „uchazeči o zaměstnání“** (mající nárok na invalidní důchod, ale jsoucí bez zaměstnání).

Základním zákonem, který se týká výlučně OZP a podrobně upravuje jejich práva, je **„Zákon o pracovní a sociální rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením ze dne 27. srpna 1997 ve znění pozdějších změn a úprav“**.

2. Nejdůležitější orgány a instituce

2.1 Vládní zmocněnec pro záležitosti OZP - náměstek ministra práce a sociální politiky. (Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych)

Úkolem vládního zmocněnce pro otázky OZP je vykonávat dohled nad prováděním úkolů stanovených zákonem, pokud jde o jejich obsah. Zmocněnec je sekretářem státu v úřadě obsluhujícím ministra pověřeného záležitostmi sociálního zabezpečení. Jmenuje a odvolává jej předseda vlády na doporučení ministra práce a sociální politiky. Poradním orgánem zmocněnce je **Vládní poradní rada pro osoby se zdravotním postižením**.

Mezi hlavní úkoly zmocněnce patří:

- iniciování činností vyplývajících ze zákona, jejich koordinace a dozor nad jejich prováděním;
- iniciování kontroly provádění úkolů vymezených v zákoně;
- požadování informací, dokumentů a periodických zpráv týkajících se plnění úkolů od příslušných subjektů;
- organizace konferencí a školení;
- poskytování informací v otázkách týkajících se sociální a pracovní rehabilitace a zaměstnávání OZP;
- vypracovávání standardů týkajících se uskutečňování úkolů vymezených v zákoně;
- zpracovávání návrhů normativních aktů týkajících se zaměstnávání, rehabilitace a životních podmínek OZP a posudků k podávaným návrhům;
- zpracovávání projektů vládních programů týkajících se řešení problémů OZP;
- zajišťování pokladů pro roční materiálně-finanční plány, týkající se realizace úkolů vyplývajících ze zákona;
- zpracovávání návrhu finančního plánu PFRON, jakož i zpráv o jeho realizaci;
- iniciování a realizace činností zaměřených na omezení účinků zdravotního postižení a překážek ztěžujících OZP fungování ve společnosti;
- spolupráce s nevládními organizacemi a nadacemi zabývajícími se činnostmi ve prospěch OZP.

Zmocněnec plní své úkoly za pomoci Úřadu vládního zmocněnce pro záležitosti OZP, kterým je k tomu účelu vyčleněné oddělení ministerstva práce a sociální politiky.

2.2 Státní fond pro rehabilitaci osob se zdravotním postižením (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych - PFRON)

PFRON je státním účelovým fondem, zřízeným v červenci 1991. Zdroje fondu se využívají ke zřizování nových a udržení existujících míst pro OZP, k financování pracovní a sociální rehabilitace těchto osob a ke spolufinancování úkolů vyplývajících z vládních programů v této oblasti, především na:

- kompenzaci zvýšených výdajů, které vznikají zaměstnavatelům v souvislosti se zaměstnáváním OZP (v podstatě příspěvek na financování mezd OZP a náhrada pojistného na sociální pojištění);

- refundace pojistného na sociální pojištění OZP provozujících samostatnou činnost a dále OZP rolníků a členů jejich domácností;
- přizpůsobení existujících a vytváření nových pracovních míst pro OZP;
- pomoc OZP, které zahajují samostatnou hospodářskou/zemědělskou činnost nebo vytvářejí sociální družstvo;
- podporu sportovních, kulturních a rekreačních podniků OZP;
- rehabilitační turnusy;
- zakládání dílen pracovní terapie a podniků pracovní aktivity;
- zaopatření OZP rehabilitačními a ortopedickými pomůckami a pomocnými prostředky;
- odstraňování architektonických a komunikačních bariér;
- podporu vzdělávání OZP, včetně odborné přípravy, školení a rekvalifikace;
- podporu nevládních organizací zabývajících se činnostmi ve prospěch OZP;
- programy PFRON určené především jednotlivcům, nevládním organizacím a administrativním a samosprávním jednotkám;
- spolufinancování projektů podporovaných z prostředků EU.

Prostředky PFRON jsou alokovány předsedou představenstva Fondu mezi:

- orgány místní správy na úrovni vojvodství a okresů k financování specifických úkolů plněných na základě příslušného zadání a
- mezi entity vykonávající úkoly uložené PFRON a jiné úkoly vyplývající ze zákona.

2.3 Orgány územní samosprávy

V důsledku reformy státní správy a novelizace Zákona o pracovní a sociální rehabilitaci a zaměstnávání OZP vykonávají většinu úkolů týkajících se pracovní a sociální rehabilitace OZP orgány územní samosprávy. Tyto úkoly mohou být spolufinancovány ze zdrojů Státního fondu pro rehabilitaci OZP (jejich specifikace je obsažena v Nařízení ministra sociální politiky z 6. srpna 2004 o úloze vojvodství (Dz, Ust. Č. 187, poz. 1940, ve znění pozdějších úprav) a v Nařízení ministra sociální politiky z 25. června 2002, o druzích úkolů okresních samospráv, které mohou být spolufinancovány ze zdrojů PFRON (Dz. Ust. Č. 96, Poz. 861 ve znění pozdějších úprav).

Úkoly orgánů samosprávy vojvodství

Mezi hlavní úkoly samosprávy vojvodství realizované na základě Zákona ze dne 27. srpna 1997 o pracovní a sociální rehabilitaci a zaměstnávání OZP patří:

1. zpracovávání a realizace vojvodských programů týkajících se vyrovnávání příležitostí OZP a předcházení jejich sociálnímu vyloučení a dále pomoc při realizaci úkolů na podporu zaměstnávání OZP;
2. vypracovávání a předkládání informací o prováděné činnosti Vládnímu zmocněnci;
3. poskytování pomoci podnikům chráněné práce;
4. ve smyslu předpisů Zákona ze 7. června 1994 - Stavební zákon (Dz. U. z 2006 r. Nr. 156, poz. 1118, ve znění pozdějších úprav) financování výstavby objektů sloužících rehabilitaci v souvislosti s potřebami OZP, s výjimkou demolice těchto objektů;
5. financování nákladů na zřizování a činnosti podniků pracovní aktivity;

6. spolupráce s orgány státní správy, jakož i okresy a obcemi při realizaci úkolů vyplývajících ze zákona;
7. spolupráce s nevládními organizacemi a nadacemi zabývajícími se činností ve prospěch OZP;
8. vypracovávání stanoviska k návrhu na zápis do registru středisek a organizátorů rehabilitačních turnusů.

Rada vojvodství vymezí ve formě usnesení úkoly, na které přiděluje prostředky PFRON představiteli vojvodské samosprávy.

Úkoly orgánů samosprávy okresu ve prospěch OZP

Mezi hlavní úkoly samosprávy okresu realizované na základě Zákona ze dne 27. srpna 1997 o pracovní a sociální rehabilitaci, jakož i zaměstnávání OZP (Dz. U. Nr. 123, poz. 776 ve znění pozdějších změn), patří:

1. zpracovávání a realizace okresních programů činnosti ve prospěch OZP v souladu se strategií okresu v oblasti:
 - sociální rehabilitace,
 - pracovní rehabilitace a zaměstnávání OZP,
 - dodržování práv OZP;
2. spolupráce s institucemi státní správy a samospráv při zpracovávání a realizaci programů, o nichž se hovoří v bodě 1;
3. podle potřeb Vládního zmocněnce a samosprávy vojvodství zpřístupňování a předkládání programů, o nichž se hovoří v bodě 1, schválených radou okresu, jakož i roční zprávy o jejich realizaci příslušnému vojvodovi;
4. přijímání opatření zaměřených na omezení důsledků zdravotního postižení;
5. zpracovávání a prezentace plánu úkolů a informací o prováděné činnosti, jakož i jejich zpřístupňování podle potřeb samosprávy vojvodství;
6. spolupráce s nevládními organizacemi a nadacemi zabývajícími se činností ve prospěch OZP v oblasti sociální a pracovní rehabilitace těchto osob;
7. financování výdajů na nástroje či služby trhu práce vymezené v zákoně o podpoře zaměstnanosti pro OZP zaregistrované jako uchazeči o zaměstnání nemající zaměstnání;
8. poskytování příspěvků na:
 - účast OZP a jejich pečovatелů/asistentů v rehabilitačních turnusech,
 - sport, kulturu, rekreaci a turistiku OZP,
 - náklady na rehabilitační pomůcky, ortopedické pomůcky a pomocné prostředky přiznávané OZP na základě zvláštních předpisů,
 - odstraňování architektonických, komunikačních a technických bariér v souladu s individuálními potřebami OZP,
 - rehabilitaci dětí a mládeže,
 - služby tlumočnicka znakového jazyka nebo tlumočnicka - průvodce;
9. finanční spoluúčast při úhradě nákladů na zřizování a činnost dílen pracovní terapie;
10. zprostředkování práce a pracovní poradenství pro OZP, jejich odborná příprava a rekvalifikace;
11. přiznávání prostředků na zahájení hospodářské nebo zemědělské činnosti nebo na vklad do sociálního družstva;

12. finanční úhrada nákladů zaměstnavatelů na adaptaci prostorů, přizpůsobování zřízovaných nebo již existujících pracovišť podle potřeb OZP, na adaptaci nebo zakoupení zařízení/přístrojů ulehčujících OZP výkon práce a její fungování;
13. úhrada nákladů na zaměstnávání pracovníků (asistentů) pomáhajících OZP v zaměstnání;
14. pověřování nadací a nevládních organizací realizací úkolů v oblasti pracovní a sociální rehabilitace;
15. doporučování OZP, které potřebují specializovaný program odborné přípravy nebo léčebné a sociální rehabilitace, do specializovaného rehabilitačně-výcvikového zařízení nebo jiného zařízení odborné přípravy;
16. spolupráce s důchodovými orgány v oblastech vyplývajících z příslušných předpisů;
17. organizačně-právní a ekonomické poradenství v oblasti hospodářské nebo zemědělské činnosti zahajované OZP;
18. spolupráce s územně příslušným inspektorem práce v oblasti hodnocení a kontroly pracovních míst OZP.

Rada okresu vymezí ve formě usnesení úkoly, na které přiděluje představiteli okresní samosprávy prostředky z PFRON.

2.4 Nevládní organizace (NGOs)

Nevládní organizace - třetí sektor, jsou vedle veřejných institucí a tržních subjektů důležitým segmentem státu a společnosti při poskytování služeb OZP. NGOs provádějí v souladu s politikou a posláním státu úkoly, které nejsou - navzdory existujícím požadavkům - zajišťovány ani veřejnými orgány, ani soukromými institucemi generujícími zisk. Tyto organizace poskytují služby, jimiž často zaplňují mezeru, kterou ani veřejný ani tržní sektor nejsou schopny pokrýt.

3. Posudková činnost

3.1 Vymezení základní pojmů

Co je zdravotní postižení

Ve smyslu Zákona o pracovní a sociální rehabilitaci a zaměstnávání OZP se zdravotním postižením rozumí trvalá nebo dočasná neschopnost plnit z důvodu stálého nebo dlouhotrvajícího narušení způsobilosti organismu sociální role, **důsledkem čehož je zejména neschopnost výkonu pracovní činnosti.**

Kdo je osoba se zdravotním postižením

Za osobu se zdravotním postižením je považována osoba, jejíž fyzický, psychický nebo intelektuální stav trvale nebo dočasně ztěžuje, omezuje nebo znemožňuje plnění společenských rolí, **a zejména její schopnost vykonávat pracovní činnost,** přičemž je držitelem rozhodnutí příslušného orgánu o:

- získání jednoho ze tří stupňů postižení (od posudkových orgánů),
- celkové nebo částečné neschopnosti k práci - na základě zvláštních předpisů nebo
- postižení před ukončením 16 roku věku.

3.2 Instituce provádějící posuzování zdravotního postižení - řízení, způsob a zásady

Obecně existují dva druhy posudkové činnosti, upravené rozdílnými zákony a prováděné různými institucemi:

- posudková činnost pro účely důchodového pojištění - prováděná posudkovými lékaři Ústavu sociálních pojištění (ZUS),
- pro jiné než důchodové účely, prováděné okresními komisemi pro posuzování zdravotního postižení.

Posuzování zdravotního postižení pro účely Zákona o pracovní a sociální rehabilitaci a zaměstnávání OZP provádějí:

- okresní posudkové komise (orgány I. instance) a
- vojvodské posudkové komise (orgány II. instance), jejichž úkolem je přezkoumávání odvolání proti rozhodnutí orgánu I. instance.

Okresní komise jmenuje a odvolává starosta (hlava okresu, kdysi okresní hejtman) se souhlasem maršálka a v souladu se stanoveným administrativním postupem. Maršálek na základě konzultace se starosty vymezí oblast působnosti okresních komisí, které mohou působit i v širší oblasti, než je jeden okres. Vojvodské komise jmenuje a odvolává vojvoda.

Komise fungují jako samostatné organizační struktury při Okresních střediscích pro pomoc rodině (Městských střediscích sociální pomoci), nejsou však součástí organizační struktury těchto středisek.

Výdaje spojené se zřizováním a činností komisí jsou financovány ze státního rozpočtu - příslušné prostředky jsou poukazovány jako účelové dotace vojvodským úřadům k dalšímu spravování vojvodou. Uvedené výdaje mohou být rovněž hrazeny z finančních prostředků orgánů územní samosprávy.

Okresní komise vydávají rozhodnutí o:

- a) zdravotním postižení,
- b) stupni postižení,
- c) indikacích pro nárok na poskytnutí výhod a oprávnění.

Posudkové řízení sloužící rozhodnutí o zdravotním postižení nebo stupni zdravotního postižení je - co do zásady - **kolektivní a dvouinstanční**. Naproti tomu posudkové řízení v oblasti výhod a oprávnění je jednoosobní (rozhoduje lékař) a jednoinstanční (není nárok na odvolání k vojvodskému orgánu pro rozhodování o zdravotním postižení).

Složení posudkových komisí

Členy okresních a vojvodských posudkových komisí jsou:

- 1) předseda
- 2) sekretář
- 3) lékař
- 4) psycholog
- 5) pedagog
- 6) pracovní poradce
- 7) sociální pracovník

Rozhodnutí o zdravotním postižení

Předpokladem uznání osoby, která neukončila 16. rok věku, za osobu se zdravotním postižením je rozhodnutí, že:

- má narušenou fyzickou nebo psychickou způsobilost,
- předpokládaná doba trvání změny zdravotního stavu přesahuje 12 měsíců,
- vyžaduje zajištění celkové péče nebo pomoci při uspokojování základních životních potřeb způsobem převyšujícím podporu potřebnou pro osobu v daném věku z důvodů vrozené vady, dlouhotrvající choroby nebo poškození organismu.

Všechny uvedené podmínky musí být splněny současně/kumulativně.

Zdravotní postižení dítěte se posuzuje na omezenou dobu, ne však na dobu delší než do ukončení 16. roku života. Rozhodnutí o zdravotním postižení se vydává na žádost podanou okresní posudkové komisi zákonným zástupcem dítěte.

3.3 Stupně postižení

Zákon o pracovní a sociální rehabilitaci a zaměstnávání OZP rozlišuje **tři stupně postižení**:

- **těžký,**
- **mírný,**
- **lehký.**

Do těžkého stupně postižení patří osoby mající narušenou způsobilost organismu nezbytnou pro přijetí zaměstnání nebo schopnost vykonávat zaměstnání v chráněné dílně nebo podniku pracovní aktivity vyžadující pro plnění společenských rolí nezbytnou stálou nebo dlouhodobou péči nebo pomoc jiné osoby, v souvislosti se značně omezenou možností samostatné existence. Zákon definuje **neschopnost samostatné existence** jako narušení schopnosti organismu ve stupni znemožňujícím uspokojování základních životních potřeb bez pomoci jiné osoby, za něž se považuje především obsluha vlastní osoby, pohybování se, dopravování se a dorozumívání se.

Do mírného stupně postižení patří osoby s narušenou způsobilostí organismu, která je nutná pro výkon zaměstnání na pracovišti přizpůsobeném potřebám a možnostem vyplývajícím z postižení vyžadující pro plnění společenských rolí částečnou nebo dočasnou pomoc jiné osoby v souvislosti s omezenou schopností samostatné existence. Zařazení do mírného stupně postižení nevylučuje možnost zaměstnání příslušné osoby u zaměstnavatele, který nezajišťuje podmínky chráněné práce v případě:

- přizpůsobení pracoviště potřebám OZP,
- zaměstnání ve formě telepráce.

Do lehkého stupně postižení patří osoby s narušenou způsobilostí organismu:

1. která je významným způsobem příčinou snížení schopnosti k výkonu zaměstnání v porovnání se schopností vykazovanou osobou s plnou způsobilostí psychickou i fyzickou, s podobnou pracovní kvalifikací;
2. trpící omezeními při plnění sociálních rolí, která je možno kompenzovat pomocí zaopatření ortopedických pomůcek a pomocných nebo technických prostředků. Není třeba, aby požadavky uvedené ad 1. a 2. byly splněny současně.

Stupeň postižení se přiznává na omezenou dobu nebo natrvalo. Rozhodnutí o stupni postižení se vydává osobám, které ukončily 16. rok života.

Rozhodování o indikacích pro přiznání výhod a nároků

Rozhodnutí se vydává osobě, která ukončila 16. rok života a je držitelem jednoho z následujících rozhodnutí:

1. platného rozhodnutí posudkového lékaře Ústavu sociálního pojištění o:
 - celkové neschopnosti k práci a neschopnosti samostatné existence,
 - neschopnosti samostatné existence,
 - celkové neschopnosti k práci,
 - částečné neschopnosti k práci;
2. platného rozhodnutí orgánu důchodového pojištění o zařazení do jednoho ze stupňů invalidity, vydaného před 1. lednem 1998;
3. platného rozhodnutí o neschopnosti k práci v zemědělství, vydaného před 1. lednem 1998.

Rozhodnutí o indikacích pro přiznání výhod a nároků je platné do doby vypršení platnosti rozhodnutí o invaliditě nebo neschopnosti k práci.

V posudku okresní komise musí být kromě stanovení zdravotního postižení nebo stupně postižení obsaženo doporučení týkající se zejména:

- odpovídajícího zaměstnání zohledňujícího psychofyzické možnosti příslušné osoby,
- školení, včetně školení speciálního,
- zaměstnání v podniku pracovní aktivity,

- účasti v pracovní terapii,
- potřeby poskytnutí ortopedických pomůcek, pomocných prostředků nebo technických pomůcek, usnadňujících fungování dané osoby,
- využívání systému podpory samostatné existence v životním prostředí, čímž se rozumí využívání sociálních, pečovatelských, terapeutických a rehabilitačních služeb poskytovaných institucemi sociální pomoci, nevládními organizacemi a jinými institucemi,
- potřeby trvalé nebo dlouhotrvající péče nebo pomoci jiné osoby v souvislosti se značným omezením schopnosti samostatné existence,
- potřeby trvalé každodenní spolupráce pečovatele o dítě v průběhu jeho léčení, rehabilitace a vzdělávání,
- skutečnosti, že OZP splňuje předpoklady stanovené v čl. 8, odst. 1 zákona ze dne 20. června 1997 - Zákon o provozu na pozemních komunikacích, přičemž v případě OZP zařazených do lehkého stupně postižení může být doporučeno/potvrzeno pouze v případě, že postižením je porucha pohybového ústrojí nebo neurologická choroba.

4. Pracovní rehabilitace

Podle **Zákona o pracovní a sociální rehabilitaci a zaměstnávání OZP** se rehabilitací OZP rozumí „soubor činností (organizačních, léčebných, psychologických, technických, školicích, vzdělávacích, společenských) zaměřených - **při současné aktivní účasti dotyčných osob** - na dosažení nejvyšší možné úrovně jejich fungování, kvality jejich života a společenské integrace“.

Cílem pracovní rehabilitace je umožnit OZP získat a udržet si odpovídající zaměstnání a profesní růst na základě možnosti využívání pracovního poradenství, odborné přípravy a zprostředkování práce. Naproti tomu sociální rehabilitace slouží k tomu, aby se OZP umožnila plná účast na společenském životě.

K dosažení cíle pracovní rehabilitace je nutné:

- provedení ohodnocení pracovní schopnosti OZP, zejména pomocí:
 - provedení lékařských a psychologických vyšetření umožňujících stanovení fyzických, psychických a mentálních schopností k provádění práce, jakož i zhodnocení možnosti zvýšení této schopnosti,
 - určení kvalifikace, pracovních zkušeností, schopností a zájmů,
- provádění pracovního poradenství zohledňujícího zhodnocení pracovní schopnosti a umožňujícího výběr odpovídající práce a školení,
- provádění pracovní přípravy s ohledem na perspektivy zaměstnání,
- provedení výběru odpovídajícího pracovního místa a jeho vybavení,
- určení technických prostředků umožňujících nebo usnadňujících OZP výkon práce a v případě potřeby také ortopedických pomůcek, pomocných prostředků rehabilitačních pomůcek aj.

Základními formami aktivity podporujícími proces pracovní i sociální rehabilitace OZP ve smyslu uvedeného zákona je účast OZP v:

- **dílnách pracovní terapie** nebo
- **rehabilitačních turnusech.**

Dílna pracovní terapie: Jde o finančně i organizačně samostatnou jednotku, která vytváří pro OZP neschopné přijmout zaměstnání možnosti pro sociální a pracovní rehabilitaci v oblasti získávání nebo navrácení dovedností nutných k přijetí zaměstnání, a pokračování pracovní rehabilitace v podmínkách chráněné práce nebo na přizpůsobeném pracovišti. Realizace výše zmíněných cílů směřuje k osamostatnění se účastníků, jejich vybavení dovednostmi pro vykonávání každodenních činností, jakož i osobní vynalézavostí, a dále rozvíjení psychofyzických schopností, jakož i základních i speciálních pracovních dovedností umožňujících jim účast na pracovním výcviku nebo přijetí práce. Tato rehabilitace probíhá za použití různých technik pracovní terapie ve zvláštních terapeutických dílnách podle individuálního plánu rehabilitace a terapie.

Činnost dílen je svým charakterem činností nevýdělečnou, případný příjem za prodej výrobků a služeb účastníků programu se v dohodě s nimi využívá ke krytí výdajů spojených s jejich sociální integrací.

Náklady související se zřízením, činností a zvýšením počtu účastníků dílen jsou spolufinancovány z:

- prostředků Státního fondu pro rehabilitaci OZP (PFRON),
- prostředků územní samosprávy nebo
- jiných zdrojů.

Rehabilitační turnusy jsou druhou základní formou činnosti napomáhající procesu sociální rehabilitace OZP. Rehabilitační turnus je organizovanou formou aktivní rehabilitace, kombinované s prvky odpočinku. Jeho cílem je všeobecná příprava psychofyzické způsobilosti účastníků, jakož i rozvíjení jejich sociálních dovedností, mezi jiným prostřednictvím navazování sociálních kontaktů, realizací zájmů a také prostřednictvím účasti v dalších pracích předpokládaných programem turnusu.

Náklady na účast v rehabilitačním turnusu:

OZP, která splňuje stanovená příjmová kritéria (nepřekročí-li průměrný měsíční příjem rodiny ve smyslu příslušných předpisů 50 % průměrné mzdy na osobu ve společné domácnosti nebo 65 % průměrné mzdy v případě osamělé osoby), se může ucházet u Okresního centra pomoci rodině o příspěvek na úhradu nákladů na účast v rehabilitačním turnusu. Výše příspěvku závisí na:

- stupni zdravotního postižení,
- věku a
- příjmové situaci žadatele.

OZP jsou doporučovány k účasti:

- **v dílnách pracovní terapie** - v souladu s indikací obsaženou v posudku o zdravotním postižení nebo o stupni zdravotního postižení,
- **v rehabilitačních turnusech** - na doporučení lékaře, v jehož péči se příslušná OZP nachází.

5. Odborné vzdělávání a příprava

OZP mohou využívat následující formy přípravy a související finanční pomoci:

Stáže

V procesu stáže nabývají OZP praktické dovednosti pro výkon práce prostřednictvím plnění úkolů na pracovišti, aniž by uzavíraly pracovní smlouvu se zaměstnavatelem. Stáž probíhá na základě dohody uzavřené mezi OÚP, který nezaměstnanou OZP doporučil, a zaměstnavatelem, podle programu vymezeného v této dohodě. Doba stáže může činit:

- 3-6 měsíců v případě osob ve zvláštní situaci na trhu práce (do této skupiny patří OZP),
- 3-12 měsíců v případě nezaměstnaných ve věku do 25 let/27 let, v době 12 měsíců ode dne ukončení vyšší odborné školy.

Pracovní příprava dospělých

Jde o nástroj trhu práce, jehož cílem je příprava účastníků k získání kvalifikace nebo pracovních dovedností. Uskutečňuje se podle programu zaměřeného na nabytí praktických dovedností a získání teoretických znalostí nezbytných pro provádění pracovních úkolů. Pracovní příprava dospělých OZP probíhá v mimoškolní formě s cílem výuky profese, rekvalifikace nebo zvýšení kvalifikace a po ukončení získá absolvent potvrzení ve formě osvědčení.

Pracovní příprava OZP může probíhat:

- v zařízeních pracovní přípravy,
- ve zvláštních výcvikově/rehabilitačních střediscích, **tzv. specializovaných střediscích** poskytujících podmínky pro realizaci stanovených úkolů.

Podmínky účasti na odborné přípravě/výcviku pro OZP:

K účasti na pracovní přípravě doporučuje OZP vedoucí okresního úřadu práce buď:

- z vlastní iniciativy nebo na základě rozhodnutí jiných kompetentních orgánů nebo
- na žádost OZP, je-li pravděpodobné, že jí výcvik umožní získat zaměstnání a splní další podmínky stanovené v cílech výcviku.

Pracovní příprava/výcvik může být organizována také zaměstnavateli. V tom případě náleží organizátoru refundace nákladů na realizovanou pracovní přípravu z prostředků PFRON až do výše 90 %, max. však do výše dvojnásobku průměrné mzdy na jednoho účastníka.

Náklady na zřízení, činnost a provádění úkolů specializovaného střediska jsou hrazeny z prostředků PFRON.

Intervenční práce - jde o zaměstnání nezaměstnané osoby u zaměstnavatele na základě smlouvy uzavřené se starostou, jehož účelem je podpora osob, které jsou v obtížné situaci na trhu práce.

Veřejné práce - jde o zaměstnání nezaměstnané osoby při výkonu prací organizovaných obcemi, nevládními organizacemi a melioračními družstvy, jestliže tyto práce jsou financovány nebo částečně financovány z prostředků územní samosprávy, státního rozpočtu, účelových fondů, nevládních organizací a melioračních družstev a jejich svazů.

Společensky užitečné práce - Práce probíhají na základě dohody mezi starostou a obcí, pro kterou práce budou prováděny. Okresní úřad práce refunduje obci z prostředků Fondu práce až 60 % minimální výše dávky náležející nezaměstnanému.

Úvěr na odbornou přípravu - se poskytuje na žádost nezaměstnaného na úhradu nákladů přípravy, s cílem umožnit mu přijetí nebo udržení zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Financování nákladů na zkoušky a licence - je poskytováno okresními úřady práce na žádost nezaměstnaného/uchazeče o zaměstnání na náklady za zkoušky umožňující získání certifikátů, diplomů a vysvědčení o konkrétní odborné kvalifikaci nebo profesních titulů, jakož i získání licencí nutných k výkonu určitého povolání. Částka úhrady nesmí překročit částku průměrné mzdy.

Financování postgraduálních studií - starosta na žádost nezaměstnaného může hradit náklady postgraduálního studia organizátoru do výše 100 %, avšak ne více než 300 % průměrné mzdy. Úhrada může být poskytnuta jednorázově nebo v platbách za jednotlivé semestry.

Stipendium z titulu zahájení dalšího studia - Jde o nástroj trhu práce mající za cíl podporu nezaměstnaných osob, které se rozhodnou pro další studium s cílem získat pracovní kvalifikaci.

Úhradu nákladů na dojíždění a ubytování - zahrnuje náklady na dojíždění z místa bydliště do místa zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, do místa absolvování stáže, pracovní přípravy dospělých nebo absolvování zaměstnání z oblasti pracovního poradenství nebo pomoci v aktivním hledání zaměstnání, jakož i náklady na bydlení.

Úhradu nákladů na péči o dítě - jde o možnost úhrady (na základě předchozích dokladů) části nákladů spojených s péčí o:

- dítě nebo děti do 7 let,
- závislou osobu, která vzhledem ke zdravotnímu stavu nebo věku vyžaduje stálou péči a je v příbuzenském vztahu nebo bydlí ve společné domácnosti s nezaměstnanou osobou.

Výdaje na instrumenty nebo služby trhu práce jsou financovány v případě OZP zaregistrované jako:

- nezaměstnaná - z prostředků Fondu práce,
- uchazeč o zaměstnání nemající zaměstnání - z prostředků PFRON.

6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce

Zaměstnávání OZP v Polsku je podporováno především pomocí systému povinného podílu a systému částečné úhrady mezd těchto osob a dalších nákladů spojených s jejich zaměstnáváním. Existují však i další opatření, jejichž cílem je podpora zaměstnanosti OZP a její zvyšování.

6.1 Povinnosti zaměstnavatelů

Zákon o pracovní a sociální rehabilitaci stanoví pro veřejný i soukromý sektor povinnost zaměstnavatelů plnit tzv. povinný podíl, což znamená, že zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň 25 zaměstnanců (v pracovním poměru) v přepočtu na plný pracovní úvazek jsou povinni zaměstnávat určitý počet OZP ve výši **povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců**. Povinný podíl činí **ve většině případů 6 %**.

V některých případech je povinný podíl stanoven **v nižší výměře, a sice:**

- pro školy, pečovatelsko-výchovná a resocializační zařízení a vyšší odborné školy je povinný podíl stanoven ve výši **2 %**. Uvedené instituce jsou oprávněny **započítávat do tohoto podílu nejen zaměstnance se ZP, ale také dvojnásobek celkového počtu studentů se ZP, studujících v zařízení;**
- **v případě zaměstnávání OZP s onemocněním zvláště ztěžujícím výkon práce** (např. Parkinsonova choroba, paraplegie, tetraplegie, hemiplegie, silné poškození zraku, hluchota, HIV pozitivita a onemocnění AIDS, epilepsie, chronické psychické choroby, smyslové postižení, myastenien, pozdní komplikace způsobené diabetem), která podrobně specifikuje seznam Ministerstva práce a sociální politiky.

V případě, že zaměstnavatel povinný podíl neplní, je povinen odvádět do Státního fondu pro rehabilitaci zdravotně postižených osob (PFRON) stanovený příspěvek. Takto nashromážděné prostředky jsou využívány především k financování zaměstnávání OZP, ale i různých dalších forem rehabilitace. Příspěvek je stanoven ve výši kvóty představující 40,65 % průměrné mzdy a počtu pracovníků odpovídajícímu rozdílu mezi stanoveným podílem zaměstnáváných OZP ve výši 6 % a skutečným počtem zaměstnaných OZP.

Příspěvky do Fondu se snižují v případě, že zaměstnavatel zakoupí služby nebo výrobky zaměstnavatele, který zaměstnává alespoň 25 pracovníků v přepočtu na plný pracovní úvazek, který splňuje stanovený podíl zaměstnávání OZP, které jsou:

- osobami s přiznaným těžkým stupněm zdravotního postižení,
- osobami nevidomými, duševně nemocnými nebo mentálně postiženými nebo osobami s komplexní vývojovou poruchou nebo epilepsií - s přiznaným mírným stupněm postižení.

Snížení činí nejméně 30 %.

K motivaci zaměstnavatelů k přijímání OZP existuje řada opatření, mezi něž patří především následující:

6.2 Podpora zaměstnávání

6.2.1 Podpora zaměstnavatelů

Zaměstnavateli, který provozuje hospodářskou činnost a zaměstná po dobu nejméně 36 měsíců OZP zaregistrovanou u okresního úřadu práce jako nezaměstnaná nebo uchazeč o zaměstnání, který není zaměstnán, může být poskytnuta:

- náhrada nákladů na adaptaci prostorů podniku podle potřeb OZP;
- náhrada nákladů na vybavení a přizpůsobení existujícího nebo nově vytvářeného pracovního místa a jeho okolí podle potřeb OZP vyplývajících z jejich postižení (výše náhrady může činit až patnáctinásobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství v předchozím čtvrtletí za každé přizpůsobené pracovní místo); podmínkou náhrady nákladů je předložení příznivého posudku Státní inspekce práce o přizpůsobení pracovního místa potřebám OZP nebo v případě, kdy zaměstnání OZP úpravu nevyžadovalo, posudek o splnění podmínek bezpečnosti a hygieny práce (za zaměstnavatele je považována organizační jednotka - byť by neměla právní subjektivitu - a také fyzická osoba, jestliže zaměstnává pracovníky - osoby zaměstnané na základě pracovní smlouvy, kooperativní pracovní smlouvy, povolání, jmenování nebo volby);

Náhrada je poskytována jako pomoc „de minimis“. Výše a podmínky pomoci se stanoví v občanskoprávní smlouvě uzavírané mezi starostou a zaměstnavatelem.

Náhrada nákladů zahrnuje doložené ceny zakoupeného nebo vyrobeného vybavení pracovního místa spolu s DPH nepodléhající odpočtu a spotřební daní; úhrada se netýká vybavení pořízeného přede dnem uzavření úmluvy;

- náhrada nákladů na adaptaci nebo pořízení zařízení umožňujícího OZP vykonávání práce nebo funkce v podniku;
- náhrada nákladů na zakoupení a autorizaci softwaru pro využití OZP, jakož i technických zařízení pomáhajících OZP nebo přizpůsobených jejich potřebám vyplývajícím ze zdravotního postižení;
- náhrada nákladů na zaměstnávání osoby pomáhající OZP na pracovišti (pracovního asistenta/kouče) při komunikaci s okolím, při provádění činností, které OZP není schopna samostatně provádět nebo jejichž samostatný výkon je pro ni obtížný;
- náhrada nákladů na odbornou přípravu/školení/zácvik;
- náhrada nákladů na mzdy - dofinancování mezd zaměstnaným OZP, které nedosáhly důchodového věku a jsou v evidenci zaměstnaných OZP vedené PFRON; výše částky je závislá na typu zaměstnavatele, stupni a druhu postižení pracovníka.

Měsíční částka úhrady mzdy OZP náleží v maximální výši:

- 180 % minimální mzdy v případě osob s těžkým stupněm postižení,
- 100 % minimální mzdy v případě osob s mírným stupněm postižení,
- 40 % minimální mzdy v případě osob s lehkým stupněm postižení.

Uvedené kvóty se zvyšují o 40 % v případě OZP s přiznanou duševní chorobou, mentálním postižením, celkovým vývojovým opožděním nebo epilepsií a u osob nevidomých.

Měsíční úhrada nenáleží na OZP zařazené do mírného nebo lehkého stupně postižení, které mají právo na starobní důchod.

Náhrada nenáleží zaměstnavateli, který neplní stanovený podíl 6 %.

Zaměstnavateli, který zaměstnává méně než 25 OZP, jakož i zaměstnavateli, který zaměstnává alespoň 25 OZP a splňuje podíl 6 %, náleží náhrada ve výši:

- 70 % výše zmíněných částek,
- 90 % výše zmíněných částek u osob s potvrzenou duševní chorobou, komplexní vývojovou poruchou, mentálním postižením, epilepsií nebo u osob nevidomých.

Od 1. ledna 2012 měsíční částky dofinancování mezd OZP činí max.:

- 170 % minimální mzdy v případě osob s těžkým stupněm postižení,
- 125 % minimální mzdy v případě osob s mírným stupněm postižení,
- 50 % minimální mzdy v případě osob s lehkým stupněm postižení;

Od 1. července 2012 měsíční částky dofinancování mezd OZP činí max.:

- 180 % minimální mzdy v případě osob s těžkým stupněm postižení,
- 115 % minimální mzdy v případě osob s mírným stupněm postižení,
- 45 % minimální mzdy v případě osob s lehkým stupněm postižení;

pro roky 2011 a 2012 se minimální mzdou rozumí částka minimální mzdy závazná v prosinci 2009;

- náhrada větší části nákladů na sociální pojištění zaměstnaných OZP;
- náhrada nákladů souvisejících s využitím služeb pracovního lékařství ke stanovení potřeb zaměstnanců se ZP vyplývajících z jejich postižení (max. 15 % nákladů na úpravu pracoviště);
- refundace nákladů na zaměstnání nezaměstnané OZP v rámci intervenčních prací;
- refundace nákladů na zaměstnání nezaměstnané OZP v rámci veřejných prací;
- refundace nákladů na přijetí nezaměstnané OZP na pracovní přípravu dospělých.

Náhrada nákladů se týká OZP:

- nezaměstnaných nebo uchazečů o zaměstnání, kteří nepracují, doporučených k přijetí do zaměstnání okresním úřadem práce;
- jsoucích v zaměstnání u zaměstnavatele ucházejícího se o náhradu nákladů, jestliže zdravotní postižení těchto osob vzniklo v době jejich zaměstnání u tohoto zaměstnavatele, s výjimkou případů, kdy příčina vzniku zdravotního postižení byla zaviněna zaměstnavatelem nebo pracovníkem v důsledku porušení předpisů, včetně předpisů pracovního práva.

6.2.2 Podpora osob se zdravotním postižením

Aktivní formy pomoci osobám se zdravotním postižením na trhu práce

Úvodní poznámka:

V posledních letech došlo k několika důležitým změnám legislativy upravující situaci OZP v zaměstnání. Novelizace zákoníku práce a Zákona o podpoře zaměstnanosti posílila ochranu OZP proti diskriminaci v zaměstnání a v přístupu k odbornému vzdělávání a poradenství. Změny v Zákoně o podpoře zaměstnanosti a v Zákoně o rehabilitaci umožňují OZP registrovaným u OÚP jako uchazeči o zaměstnání využívat některé instrumenty a programy trhu práce, které dříve byly přístupné pouze pro OZP registrované jako nezaměstnané.

Šlo o důležité změny, protože předchozí úprava omezovala přístup k programům a nástrojům trhu práce OZP, které měly nárok na penzi z důvodů neschopnosti k práci nebo na sociální důchod, protože v důsledku toho se nesměly registrovat jako nezaměstnané.

Nedávné změny legislativy posílily principy - společné a jednotné - pro otevřený trh práce, úhradu vyšších nákladů plynoucích ze zaměstnávání OZP z veřejných fondů, v zájmu zvýšení počtu OZP zaměstnaných na otevřeném trhu práce.

Novelizace zákona o podpoře zaměstnanosti a institucích trhu práce, jejíž předpisy vešly v účinnost 1.2.2009, přinesla řadu změn týkajících se OZP registrovaných u okresních úřadů práce, a sice:

- zvýšení rozsahu pracovní aktivity - úřady práce „se otevírají“ širšímu okruhu klientů;
- nový způsob spolupráce úřadu s klientem - mj. prostřednictvím možnosti zahrnutí všech nezaměstnaných nebo ucházejících se o zaměstnání do individuálních plánů činnosti, které jsou pro nezaměstnané registrované déle než 6 měsíců povinné;
- lepší přístup ke službám úřadů práce pro širší okruh klientů - z prostředků Fondu práce je možno financovat náklady na školení, postgraduální studium, na zkoušky ap.;
- vzdělávací úvěry, náklady medicinských výzkumů, dojíždění, ubytování v souvislosti s přijetím práce nebo školením uchazečů o práci, z toho: zaměstnaných osob starších 45 let, manželů a rodinných příslušníků zemědělců krytých povinným sociálním pojištěním zemědělců, kteří mají v úmyslu přijmout zaměstnání, jinou výdělečnou činnost nebo hospodářskou a zemědělskou činnost;
- možnost vytvářet prostřednictvím okresních úřadů práce ve spolupráci s obecními samosprávami - na obecní úrovni - místní informačně-konzultační místa (LPIK), aby se umožnilo využívat pomoc úřadů práce nebo získávat informace co nejbližší místu bydliště nebo sídlu zaměstnavatele, což je v případě OZP zvláště důležité;
- preference celoživotního vzdělávání a investic do lidského kapitálu - byl zaveden nový instrument trhu práce - odborná příprava dospělých; umožňuje nezaměstnaným získat novou kvalifikaci, doloženou dokladem o získání profesního označení, tovaryšského osvědčení nebo osvědčení příslušné školící instituce;
- zvláštní programy, které umožní výběr a aktivizaci osob, které potřebují specifickou pomoc při práci, přímo na místní úrovni;
- zlepšení komunikace úřadů práce s klienty a jinými subjekty angažovanými v aktivní politice trhu práce.

Práva OZP na pracovním trhu:

Jde především o:

- **stejná práva jako pro všechny osoby ucházející se o zaměstnání, a sice:**
 - právo být zaměstnán na otevřeném trhu práce,
 - právo být zaměstnán na stejných principech jako jiní pracovníci,
 - právo účastnit se odborné přípravy,
 - právo na kariérní postup.

OZP zaregistrované u OÚP jako nezaměstnané nebo jako uchazeči o zaměstnání nemající zaměstnání mají právo na:

- pomoc při aktivním hledání zaměstnání,
- zprostředkování zaměstnání,
- pracovní poradenství,
- služby EURES,

- odbornou přípravu - okresní úřady práce organizují pro zaregistrované OZP odbornou přípravu/školení. Cílem této přípravy je zvýšení šancí OZP na získání zaměstnání, zvýšení dosavadní pracovní kvalifikace, zvláště v případě nedostatečné odborné kvalifikace, nutnosti její změny v souvislosti s nedostatkem pracovních příležitostí nebo ztráty schopnosti vykonávat dosavadní zaměstnání.

Účast v přípravě je bezplatná, náklady jsou hrazeny z prostředků PFRON nebo Fondu práce.

OZP může být zaregistrována u okresního úřadu práce jako:

- nezaměstnaná - v případě, že má přiznané zdravotní postižení a nemá žádné příjmy,
- uchazeč o zaměstnání - mimo přiznaného zdravotního postižení má příjem ve formě důchodu z titulu neschopnosti k práci, pobírá sociální důchod, stálý příspěvek nebo vyrovnávací příspěvek.

Zprostředkování zaměstnání pro nezaměstnané a uchazeče o zaměstnání prováděné okresními a vojvodskými ÚP je prováděno bezplatně v souladu se zásadami:

- dostupnosti služeb zprostředkování práce pro osoby hledající zaměstnání i pro zaměstnavatele,
- dobrovolnosti - tj. svobodného využívání služeb zprostředkování práce osobami hledajícími zaměstnání,
- rovnosti - tj. závazku poskytnout všem osobám hledajícím zaměstnání pomoc při hledání zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti bez ohledu na pohlaví, věk, zdravotní postižení, rasu, etnický původ, národnost, sexuální orientaci, politickou příslušnost a náboženské vyznání nebo členství v odborech,
- veřejné známosti - každé volné pracovní místo hlášené úřadu práce je dáváno na vědomí nezaměstnaným i uchazečům o zaměstnání;

• **zvláštní pracovní podmínky:**

- OZP mají specifická práva týkající se úpravy pracovní doby: žádný pracovník se zdravotním postižením nesmí pracovat více než 8 hod. denně a celkově 40 hod. týdně;
 - zaměstnanci s mírným a těžkým stupněm postižení nesmějí pracovat více než 7 hodin denně a celkově 35 hodin týdně. Zakázána je práce přesčas nebo v nočních směnách;
 - zkrácená pracovní doba nesmí mít vliv na výši náhrady za práci;
- (pozn.: S účinností od 1.1.2012 je také pracovní doba OZP s těžkým a mírným stupněm postižení stanovena na 8 hod. denně, tj. 40 hod. týdně, s výjimkou případů, kdy lékař preventivního lékařství určí, že OZP musí pracovat ve zkráceném režimu pracovní doby.)**
- pracovní přestávky OZP jsou o 15 min. delší než přestávky zaměstnanců bez postižení;
 - zaměstnanci s mírným a těžkým postižením mají nárok na 10 kalendářních dnů dovolené na odpočinek v roce navíc oproti zaměstnancům bez postižení;
 - OZP mají nárok na placené pracovní volno k návštěvě lékaře a na nákup a opravy ortopedických pomůcek;

- OZP mají také právo 1x ročně na 21 dnů dodatkové dovolené na účast v rehabilitačním turnusu a dále na účast ve zvláštních výzkumech, využívání léčebných a racionalizačních pobytů;
- Zaměstnané osobě, která v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání ztratila schopnost zastávat dosavadní práci, je zaměstnavatel povinen určit nebo vytvořit odpovídající pracovní místo se základním sociálním zařízením, a to nejpozději do 3 měsíců od data, kdy pracovník ohlásil připravenost nastoupit do práce. Pracovník je povinen ohlásit schopnost nastoupit do práce do jednoho měsíce ode dne přiznání statusu osoby se zdravotním postižením.

Jestliže zaměstnavatel neurčí nebo nevytvoří ve stanoveném termínu pro pracovníka odpovídající pracovní místo, je povinen ke dni rozvázání pracovního poměru s tímto pracovníkem odvést do Fondu příspěvek ve výši patnáctinásobku průměrné mzdy za pracovníka.

- **finanční pomoc a příspěvky:**

- na nákup zařízení a vybavení pomáhající OZP v samostatné existenci a účasti na společenském životě;
- na pomoc při přípravě, budování, rekonstrukci a zařízení individuálních i kolektivních forem chráněného bydlení;
- na účast v rehabilitačních turnusech a dílnách pracovní terapie;
- na doškolení, rekvalifikaci a odbornou přípravu, služby tlumočnicka znakového jazyka a další.

6.3 Zaměstnávání ve veřejném sektoru

Novelizace zákona o státní službě obsahuje předpisy umožňující zvýšení zaměstnávání OZP ve státní správě, státních úřadech a orgánech samosprávy.

Dosavadní předpisy nezaručovaly OZP odpovídající přístup k zaměstnání ve státní službě (který je garantován v Ústavě RP). Novelizace předpisů mění dosavadní systém zaměstnávání, včetně podmínek pro přijímání OZP.

Nové předpisy **zaručují OZP přednost** při přijímání do zaměstnání ve státní službě, jestliže kandidát se ZP docílil umístění mezi:

- 5 nejlepšími kandidáty vybranými na volné pracovní místo, resp.
- 2 nejlepšími kandidáty - v případě, že jde o vyšší pozici ve státní službě, kteří splňují požadované předpoklady a v nejvyšší míře doplňkové požadavky.

Podmínkou nároku na přednost je, aby ukazatel zaměstnanosti OZP v měsíci předcházejícím datu zveřejnění volného místa byl nižší než 6 %.

Uchazeči OZP, kteří chtějí využít právo přednosti, musí kromě ostatních požadovaných dokladů předložit kopii osvědčení o zdravotním postižení.

6.4 Podpora samostatné výdělečné činnosti

6.4.1 Poskytnutí jednorázového příspěvku na zahájení hospodářské nebo zemědělské činnosti nebo na složení vkladu do sociálního družstva osobě se zdravotním postižením (poskytované jako pomoc de minimis)

Osobě se zdravotním postižením **registrované u okresního úřadu práce** jako nezaměstnaná nebo uchazeč o zaměstnání (nezaměstnaný) může být na základě smlouvy s okresním hejtmánem poskytnuta z prostředků PFRON přidělených okresu na účely související s rehabilitací OZP jednorázová pomoc na zahájení hospodářské nebo zemědělské činnosti nebo na složení vkladu do sociálního družstva ve výši stanovené ve smlouvě. Výše pomoci nesmí překročit patnáctinásobek průměrné mzdy v hospodářství za daný kvartál. Podmínkou je, že uvedená osoba nezískala k tomuto účelu jiné prostředky z veřejných zdrojů.

Osoby zahajující **poprvé po získání statusu OZP** samostatnou hospodářskou činnost mohou také získat z prostředků PFRON po dobu jednoho roku příspěvek na úhradu pojistného na sociální (důchodové a úrazové) pojištění v následující výši:

- osoby s těžkým stupněm postižení (důchodové pojištění) 75 % pojistného,
- osoby s mírným stupněm postižení (důchodové pojištění) 50 % pojistného,
- osoby s lehkým stupněm postižení (úrazové pojištění) 50 % pojistného.

6.4.2 Poskytnutí pomoci OZP, která již provozuje samostatnou činnost

Rovněž OZP, která nedosáhla důchodového věku a již provozuje samostatnou hospodářskou činnost nebo vlastní nebo pronajaté zemědělské hospodářství, může na pokračování v této činnosti obdržet pomoc z PFRON ve formě:

- příspěvku na splácení úroků z bankovního úvěru poskytnutého na pokračování hospodářské činnosti - až do výše 50 % poskytnutého úvěru. Podmínkou je, že:
 - žadatel neobdržel půjčku z PFRON na zahájení hospodářské nebo zemědělské činnosti nebo z Fondu práce na zahájení hospodářské činnosti nebo že takto poskytnutá půjčka byla již splacena nebo umořena;
 - žadatel nezískal nenávratné prostředky na zahájení hospodářské nebo zemědělské činnosti nebo tuto činnost prováděl alespoň 24 měsíců ode dne obdržení půjčky na tento účel;
- refundace pojistného na starobní a invalidní pojištění ve výši:
 - 100 % kvóty povinného pojistného na starobní a invalidní pojištění osobám s těžkým stupněm ZP;
 - 60 % kvóty povinného pojistného na starobní a invalidní pojištění osobám s mírným stupněm ZP;
 - 30 % kvóty povinného pojistného na starobní a invalidní pojištění osobám s lehkým stupněm ZP.

O refundaci pojistného se mohou ucházet rovněž OZP, které jsou zemědělci nebo zemědělci mající povinnost platit pojistné za rodinné příslušníky, mající status OZP. V těchto případech může být refundováno pojistné na následující druhy pojištění:

- Úrazové,

- Nemocenské,
- v mateřství,
- starobní a invalidní.

6.5 Práce z domova

Nejčastější formou práce OZP z domova je **telepráce**.

Telepráce je novou formou organizace práce, která poskytuje příležitost k výkonu zaměstnání zvláště OZP se značným stupněm postižení, které nemají šanci uplatnit se na otevřeném trhu práce. U osob se zdravotním postižením je považována za nejúčelnější formu telepráce práce vykonávaná doma. Telepracovníkem může být osoba zaměstnaná „tradičním způsobem“, tj. na základě dohody o provedení práce. Telepráce může však být prováděna také jako samostatná hospodářská činnost např. v případě svobodných povolání (informatik, počítačový grafik, korektor, překladatel/tlumočník atp.).

Polská úprava (Zákoník práce) definuje **telepráci** jako práci vykonávanou **pravidelně mimo sídlo podniku s využitím prostředků elektronické komunikace**. **Telepracovníkem** je pak pracovník, který vykonává telepráci a předává zaměstnavateli výsledky práce pomocí prostředků elektronické komunikace.

Podle definice Evropské komise se **teleprací** rozumí metoda organizace a výkonu práce, ve které pracovník pracuje po většinu času mimo sídlo podniku/zaměstnavatele a výsledky práce předává zaměstnavateli za pomoci informačních technologií a technologií přenosu dat, především Internetu.

Obecně se rozlišují následující formy telepráce:

- telepráce prováděna doma (*home - based teleworking, homework*),
- telepráce prováděna mimo domov.

V Polsku je **telepráce podporována již několik let hlavně z hlediska možnosti zaměstnávání OZP**. První institucí, která postřehla příležitost využít pro telepráci OZP (především osoby s pohybovým postižením), byla „Nadace pomoci matematikům a informatikům s pohybovým postižením“ (Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo), která se tímto problémem zabývá již od r. 1992. V „Počítačové laboratoři invalidů s pohybovým postižením“ (Komputerowym Laboratorium Inwalidów Ruchu), která patří do Nadace, vznikla „Internetová kavárnička EPEA“(Kawiarenka

Internetowa EPEA), která integruje/vytváří prostředí pro OZP již připravené na telepráci, osoby přijímající tento druh práce i pro další klienty nadací, které se na ni připravují.

Další nadací podporující aktivně telepráci OZP je nadace Fuga Mundi (Fundacja Fuga Mundi). Nadace organizuje řadu školení pro OZP připravující se v oblasti teleinformatických technik, plní funkci zprostředkovatele mezi zaměstnavateli a OZP, organizuje konference a provádí vydavatelskou činnost mající za cíl podporu telepráce v Polsku.

Největší aktivitu v popularizaci telepráce vykazují v Polsku nevládní organizace. Podobně jako v ostatních zemích EU, i v Polsku je nejpoblárnější formou telepráce telepráce mobilní.

Z provedených výzkumů vyplynulo, že telepracovníci jsou převážně osoby s omezenou mobilitou, s dobrým vzděláním, žijící ve větších městech. Pro určité

skupiny OZP, zvláště osoby s potížemi v přemístování se, může být telepráce jedinou reálnou možností získání zaměstnání, a tím i ekonomické nezávislosti.

Podíl všech osob zaměstnaných formou telepráce je v Polsku 2 %, podíl OZP pracujících **formou telepráce není znám, odhaduje se, že jde o 200-250 pracovníků se zdravotním postižením.**

Podpora ze strany státu

V rámci programů organizovaných Státním fondem pro rehabilitaci OZP (PFRON) jsou poskytovány finanční příspěvky nevládním organizacím na projekty související s organizací a prováděním školení určených pro pracovníky i zaměstnavatele v povoláních, která mohou být prováděna formou telepráce. Prostřednictvím účastnických organizací jsou poskytovány finanční prostředky také individuálním osobám v produktivním věku s přiznaným těžkým, mírným a lehkým stupněm postižení na zakoupení počítače, kancelářské techniky, softwaru a instalaci širokopásmového připojení k internetu.

Mezi faktory, které motivují zaměstnavatele k zaměstnávání OZP formou telepráce, patří především nižší náklady na úpravu pracoviště a na jeho údržbu, možnost optimální organizace práce umožňující růst produktivity práce, vyhnutí se nutnosti rozšiřování firmy při růstu zaměstnanosti, růst efektivnosti práce a snižování počtu přesčasových hodin.

6.6 Podporované zaměstnávání (zatrudnienie wspomagane, angl. Supported Employment)

Podporované zaměstnávání je speciální forma zaměstnávání OZP, které **nejsou schopny samy si najít práci a udržet se bez zvláštní podpory v zaměstnání na otevřeném trhu práce.** Zahrnuje především **pomoc a podporu tzv. pracovního asistenta/kouče** (trenera pracy -angl. Job Coach)

Podporované zaměstnávání je založeno na následujících principech:

- OZP mají stejné právo na práci jako ostatní občané,
- právo výběru, seburčení a přijímání rozhodnutí v záležitostech své pracovní aktivity,
- právo na poskytnutí individuální nutné pomoci v zaměstnání v závislosti na potřebách.

Podporované zaměstnávání je v souladu se zásadami ZP:

- sociální a pracovní integrace OZP,
- rovných příležitostí OZP v oblasti zaměstnání,
- normalizace života OZP - práce ve stejných podmínkách, v jakých pracují občané bez postižení,
- solidarity zdravých občanů s OZP.

Pracovní asistent/kouč

Hlavní úlohu v podporovaném zaměstnávání plní pracovní asistent/kouč. Jeho posláním je na jedné straně pomáhat pracovníkovi se zdravotním postižením při plnění jeho úkolů - v souladu s očekáváními zaměstnavatele - a na druhé

straně sloužit jako poradce zaměstnavateli při řešení eventuálních problémů spojených se zaměstnáním pracovníka se zdravotním postižením.

Podporované zaměstnávání vzniklo jako alternativní forma zaměstnávání osob s těžkým stupněm zdravotního postižení, které se až do té doby orientovaly především na podniky chráněné práce (jeho počátky vznikly v 80. letech ve Spojených státech). Podnikům chráněné práce bylo vytýkáno, že vytvářejí ghetta OZP, což brání jejich sociální integraci, nevytváří podmínky pro jejich pracovní rozvoj a zvyšování kvalifikace a zbytečně zatěžuje státní rozpočet.

Podporované zaměstnávání spočívá na principu zaměstnávání OZP spolu s pracovním asistentem/koučem a je určeno pro osoby, které mají potíže - vzhledem k povaze a stupni postižení - se získáním zaměstnání na otevřeném trhu práce a obvykle se orientují na podniky chráněné práce. Pracovní asistent/kouč pomáhá OZP přizpůsobit se provádění pracovních úkolů a povinností, jakož i fyzickému a sociálnímu prostředí zaměstnání.

Pracovní kouč pracuje s OZP tak dlouho, jak to vyžaduje jeho pracovní situace (obvykle ne déle než 6 měsíců) s tím, že jeho činnost, která je na počátku intenzivní a trvá po celou pracovní dobu, je postupně omezována v závislosti na stupni osamostatňování se OZP, až do úplného ukončení. Ukončením bezprostřední pomoci OZP činnost pracovního kouče nekončí, v následující době v případě potřeby pomáhá OZP při řešení event. Problémů, a to jak pracovníkovi, tak zaměstnavateli. Jeho pomoc trvá až do úplné stabilizace pracovní pozice OZP v zaměstnání.

Hlavní úkoly pracovního asistenta/kouče:

- hodnocení, jakož i příprava pracovníka se zdravotním postižením vybraného pro podporované zaměstnání v oblasti sociálních dovedností potřebných při výkonu práce - zpracování individuálního plánu pracovního rozvoje; hodnocení aktuálních dovedností klienta, jeho zájmů a předpokládané potřebné podpory při výběru nejhodnější práce;
- vyhledání pracovního místa a pomoc OZP při činnostech souvisejících s pracovními úkony;
- v dohodě se zaměstnavatelem vymezení činností, které budou náležet k pracovním povinnostem OZP, jakož i rozsahu pracovní doby (osoby již zaměstnané pracují v rozsahu od 1/4 do 3/4 pracovní doby);
- příprava zaměstnavatele a spolupracovníků na součinnost s OZP;
- školení OZP na pracovišti až do dosažení její celkové adaptace a osamostatnění se;
- dohled nad bezpečným dojezdem do zaměstnání a zpět;
- monitorování práce OZP - dlouhodobá podpora OZP spočívající v systematické a nepřetržité činnosti asistenta na pracovišti (kontakt minimálně 1x v měsíci), jakož i organizování - ve spolupráci s ostatními pracovními asistenty - setkání již zaměstnaných nebo samostatně činných OZP.

Nábor a školení pracovních asistentů/koučů:

Pracovní asistent/kouč je nová specializace v pracovní rehabilitaci OZP se širokou paletou odpovědných úkolů.

„Model JOB COACHING“:

Změna chápání pracovní aktivizace OZP na otevřeném trhu práce:

z tradiční služby „vyškolit a umístit“ na podporované zaměstnání: „umístit-vyškolit-udržet zaměstnání“.

Pracovní asistent kombinuje funkce:

- učitele
- pracovního poradce
- pracovního terapeuta
- podporující osoby

Základní hodnoty podporované práce:

- sebeurčení, důstojnost
- sociální a ekonomická integrace
- výběr a nezávislost
- každý má možnosti uplatnění v zaměstnání

Dobrym příkladem této aktivity jsou „Střediska kariérového poradenství a podpory pro osoby s intelektuálním znevýhodněním“, provozovaná Polskou asociací pro osoby s mentálním znevýhodněním již v 10 městech Polska. Jde o školící instituce a agentury práce působící v oblasti služeb zaměstnanosti, personálního poradenství a kariérového poradenství. Na konci r. 2007 byl Státním fondem pro rehabilitaci OZP zahájen projekt „Pracovní asistent/kouč - podporované zaměstnávání OZP“, plánovaný do konce r. 2010. Jedním z jeho hlavních úkolů bylo vypracovat model agentury podporovaného zaměstnávání. Program byl určen místním samosprávám a nevládním organizacím.

Osobní asistent

Služby osobního asistenta (asystent osobisty) osoby se zdravotním postižením:

Na rozdíl od služeb pracovního asistenta, je obecným cílem služeb osobního asistenta **sociální a pracovní aktivizace OZP**. Funkce osobního asistenta je v Polsku zařazena v klasifikaci povolání ve skupině „Pracovníci sociální pomoci a sociální práce“. V souladu s popisem v klasifikaci osobní asistent usnadňuje OZP vykonávání činností každodenního života, které sama není schopna zvládnout, pomáhá jí při získávání co největší samostatnosti, spolupracuje se společenskými institucemi a organizacemi s cílem vytvoření optimálních podmínek pro samostatnou rehabilitaci; podporuje OZP při realizaci programu sociální i pracovní rehabilitace. **Ve výjimečných případech může funkci asistenta zastávat také osoba z rodiny OZP.**

Předpokladem pro poskytnutí služby je, že žadatel vlastní osvědčení o stupni zdravotního postižení (značném nebo mírném) stupni invalidity (I, II), osvědčení o neschopnosti k práci a samostatné existence.

Úkoly osobního asistenta OZP:

- plánování, kontrola a hodnocení individuálního programu a plánu pomoci OZP;
- spolupráce při vypracovávání programů rehabilitace;

- poskytování rad v oblasti zdravotních a rehabilitačních služeb, rekvalifikace, společenských kontaktů, kulturních služeb, rekreace a integrace do prostředí;
- diagnostika životních podmínek a snaha o odstranění bariér všech typů (psychologických, sociálních, architektonických, komunikačních atp.);
- stimulace aktivity OZP, její rodiny a nejbližšího okolí s cílem poskytnout co nejefektivnější pomoc;
- zapojení OZP do programů institucí a míst poskytujících rehabilitační služby;
- spolupráce s médii usnadňující hledání sponzorů a spojenců pro činnosti ve prospěch OZP;
- pomoc OZP při komunikaci s okolím (např. též tlumočení znakové řeči), pomoc při vyřizování úředních i jiných záležitostí;
- pomoc při pohybování se po městě a při používání dopravních prostředků;
- pomoc při docházce do školy, dopravě na pracoviště, na školení, jakož i do míst zabývajících se pracovní aktivizací OZP;
- pomoc při činnostech osobní hygieny (v určitých případech v závislosti na povaze postižení);
- doprovod OZP při sociálních kontaktech, jako jsou účast na kulturních podnicích, návštěva kina, divadla, muzea, koncertu, na společenských akcích, na nákupech atp.

Rozsah služeb osobního asistenta musí být stanoven v závislosti na faktickém stavu konkrétní OZP. Zdůrazňována je nutnost individuálního přístupu.

6.7 Sociální podniky/integrační podniky

6.7.1 Sociální podnik

Koncept „sociální podnik“ je v Polsku nově se rozvíjejícím pojmem a zatím neexistuje obecná definice, jejíž původ je v pojetí třetího sektoru, nevýdělečného sektoru a družstev.

Sociální podnik je instituce provádějící hospodářskou činnost, která si vytyčuje striktně sociální cíle a která investuje získané přebytky v souladu s vytyčenými cíli do činnosti nebo do společenství, namísto snahy řídit se potřebami dosažení maximálního zisku ve prospěch akcionářů nebo vlastníků.

Sociální podniky jsou v Polsku stále předmětem veřejné diskuze a jsou pouze částečně integrovány do politiky a zákonodárství. Teprve nedávno došlo v rámci několika politických diskuzí k uznání potenciálu třetího sektoru a sociálních podniků jako prostředníka k poskytování služeb domácnostem a komunitám a **k vytváření pracovních příležitostí pro obtížně zaměstnatelné skupiny. Příkladem sociálního podniku je sociální družstvo.**

Většina sociálních podniků v Polsku funguje v zákonném rámci asociací/společností/sdružení nebo jiných dobrovolných organizací, nadací nebo družstev. Kromě těchto tradičních forem existují některé entity, které nemají právní subjektivitu a působí jako substrukтуры asociací, nadací a jiných dobrovolných organizací, jako jsou např. podniky odborné přípravy pro OZP (Zakłady Aktywnosci Zawodowej - ZAZ), střediska sociální integrace (Centra Integracji Społecznej - CIS), kluby sociální integrace (Kluby Integracji Społecznej - KIS), Job-kluby - kluby pro hledání zaměstnání (Kluby Pracy - KP) a dílny pracovní terapie (Warsztaty Terapii Zajeciowej - WTZ).

Nedávno Polsko zavedlo novou právní formu specificky zamýšlenou pro pracovní integraci: Zákon o sociálních družstvech, který byl schválen v r. 2006. Zákon umožňuje

vybraným potřebným skupinám, **mj. též OZP**, založit sociální družstvo. Zákon představuje důležitý nástroj politické inovace v oblasti zaměstnávání znevýhodněných skupin. Sociální družstva mají právo vykonávat veřejné úkoly, podobně jako asociace a nadace, a vyrábět zboží a poskytovat služby na bázi nezaměřené na maximalizaci zisku.

Sociální družstva

Sociální družstvo je právní forma subjektu kombinujícího vlastnosti funkce podniku a nevládní organizace. Má umožnit svým členům, jimiž musí být z 50 % osoby ohrožené sociálním vyloučením, návrat do regulovaného sociálního života a k účasti na trhu práce. Sociální družstvo, jako druh pracovního družstva, je založeno na zásadě osobního výkonu práce jeho členy.

Legislativní rámec:

Aktuálním právním předpisem upravujícím fungování těchto družstev je Zákon z 27. dubna 2006 o sociálních družstvech (Dz. U., z 2006 r. Nr 94, poz. 651) - jednolitý text, který vešel v účinnost 6. července 2006.

Finanční podpora se strany státu:

- zakladatelé družstva jsou osvobozeni od registračních poplatků - za zápis do Krajského soudního registru i za vytištění ohlášení o vzniku družstva v Soudním a hospodářském Monitoru;
- osoby zamýšlející založit sociální družstvo mohou obdržet jednorázové prostředky z Fondu práce na zahájení hospodářské činnosti ve výši nepřekračující 4násobek výše průměrné mzdy na každého zakládajícího člena sociálního družstva;
- osoby, které hodlají vstoupit do již existujícího družstva, mohou získat prostředky z Fondu práce ve výši 3násobku průměrné mzdy na každého člena;
- OZP zaregistrovaná u okresního Úřadu práce jako nezaměstnaná anebo ucházející se o práci, může obdržet z prostředků Státního fondu pro rehabilitaci OZP prostředky na složení vkladu do sociálního družstva ve výši nepřekračující částku pětinašobku průměrné mzdy;
- příjmy družstva vynaložené na sociální a pracovní reintegraci jeho členů ve fiskálním roce jsou - v části nezahrnuté do nákladů na získání příjmů - osvobozeny od daně z příjmů právnických osob;
- sociální družstvo se může ucházet o financování pojistného na starobní, invalidní a úrazové pojištění z Fondu práce z/od částky minimální mzdy osob, o nichž se mluví v čl. 4 odst. 1 zákona o sociálních družstvech, v plné výši za dobu 24 měsíců ode dne započetí zaměstnání a v poloviční výši v průběhu příštích 12 měsíců, na základě příslušné smlouvy mezi guvernérem a družstvem, jakož i účetně doložených zisků družstva;
- sociální družstvo může uplatňovat zjednodušené zásady účetnictví, jestliže jeho netto příjmy z prodeje zboží, produktů a finančních operací za předchozí fiskální rok nepřekročily stanovený limit.

Veřejné programy podporující sociální podniky a postupy zadávání veřejných zakázek

Na vnitrostátní úrovni existuje několik veřejných programů, které **podporují poslání třetího sektoru a sociálních podniků**. Veřejný fond pro občanské Iniciativy (Fundusz Inicjatyw Obywatelskich - FIO) založený pro léta 2005-2007) poskytl granty

ve výši 1.000 EUR – 50.000 EUR více než 1.300 asociacím a nadacím. Existují rovněž specifické veřejné programy, které podporují vytváření a formování poslání sociálních družstev - zejména „počáteční kapitál pro začínající subjekty" distribuovaný „Regionálními fondy pro sociální ekonomiku" (Regionalny Fundusz Ekonomii Społecznej), které byly v r. 2006 nahrazeny „Středisky pro podporu sociálních družstev" (Ośrodki Wsparcia Spółdzielczosci Socjalnej (OWSS), jejichž posláním je podpora probíhajících aktivit sociálních družstev. V Polsku v současnosti existuje 11 OWSS.

Místní orgány veřejné správy mohou podle Zákona o veřejném prospěchu a dobrovolnictví z r. 2003 delegovat úkoly veřejných orgánů na sociální podniky (včetně sociálních družstev) na základě závazného postupu veřejné soutěže, resp. tzv. „otevřené soutěže nabídek". Nejčastěji delegované aktivity zahrnují sportovní a rekreační činnosti, sociální služby a služby pro OZP, podporu zdraví, místní rozvoj (agroturistiku a ekologii), vzdělávací služby, kulturní a umělecké aktivity a ochranu národního dědictví.

Vzdělávací programy pro vedoucí pracovníky sociálních podniků a jejich financování

Některé polské univerzity nabízejí vzdělávací programy pro vedoucí pracovníky sociálních podniků a jejich personál. Jedním z příkladů je pilotní školící/vzdělávací program pro manažery sociálních podniků, zahájený v březnu 2006 Institutem sociální politiky Varšavské univerzity v rámci programu EQUAL „Máme pracovní místa". Různé státní a soukromé univerzity také nabízejí předmět sociální ekonomie a družstevní hnutí (převážně v rámci fakult/institutů národního hospodářství, managementu, práva, sociální politiky atd.), některé z nich rovněž organizují postgraduální studium těchto předmětů.

Některá družstva a jiné organizace sociální ekonomiky samy organizují vzdělávací kurzy pro manažery, zaměstnance a volené vedoucí pracovníky sociálních podniků. Většina z nich se soustřeďuje na konkrétní předměty jako např. účetnictví, daně, marketing, kontrola kvality, personální řízení atd. Většina těchto kurzů je financována samotnými účastníky, v některých případech s podporou vysílající organizace. Někdy jsou tyto akce organizovány v rámci EU nebo národních projektů.

6.7.2 Integrační podniky

Na základě novelizace **Zákona o sociálním zaměstnávání** z 15.6.2007 **byly OZP zahrnuty do okruhu 8 skupin osob**, na něž se vztahují opatření tohoto zákona a podpora v něm citovaná (až dosud se zákon týkal osob bez přístřeší, osob závislých na alkoholu nebo narkotikách, duševně nemocných, dlouhodobě nezaměstnaných, osob propuštěných z výkonu trestu a uprchlíků). Úkolem sociálního zaměstnávání je mj. připravit uvedené osoby ohrožené sociálním vyloučením na zakládání sociálních družstev. OZP jsou uvažovány jako potencionální členové a zakladatelé těchto družstev a předpokládá se, že se některé z nich účastní vstupní fáze vytváření postojů a dovedností užitečných pro nové členy - pracovníky družstev.

Ve smyslu uvedeného zákona se sociálním zaměstnáváním rozumí:

1. zaměstnávání prováděné ve **střediscích sociální integrace**,
2. zaměstnávání v **klubech sociální integrace**,
3. zaměstnávání v rámci **podporovaného sociálního zaměstnávání**.

• **Střediska sociální integrace**

Střediska sociální integrace mohou být zakládána starostou (na úrovni okresu, obce), tj. příslušným orgánem územní samosprávy nebo nevládními organizacemi. Status střediska se přiznává na dobu 5 let.

Činnost středisek je zaměřena na sociální a pracovní reintegraci klientů. Pro osoby využívající služby střediska to znamená:

- získávání dovedností, umožňujících plnění společenských rolí a získání společenského postavení dostupného osobám, které nejsou ohroženy sociálním vyloučením,
- získávání pracovních dovedností, jakož i odbornou přípravu na povolání, rekvalifikaci nebo zvyšování kvalifikace,
- plánování života a uspokojování potřeb vlastním úsilím, zejména možností dosažení vlastních příjmů ze zaměstnání nebo na základě samostatné hospodářské činnosti,
- výuky dovedností racionálního hospodaření se získanými peněžními prostředky.

V rámci pracovní reintegrace může středisko provádět výrobní činnost, obchodní činnost nebo poskytovat služby nebo provádět výrobní činnost v zemědělství (není povoleno realizovat činnost spočívající ve výrobě či obchodu s výrobky palivového průmyslu, tabákového průmyslu a ve výrobě alkoholu a ušlechtilých ocelí).

Účast ve Středisku sociální integrace je možná na základě vlastní žádosti, nebo žádosti podané v dohodě s klientem Okresním střediskem pro pomoc rodině, Úřadem práce, Střediskem sociální pomoci, Střediskem detoxikační léčby, nevládní organizací nebo Klubem sociální integrace. Žádost posuzuje sociální pracovník Střediska sociální pomoci příslušného podle místa bydliště nebo místa pobytu osoby, která je doporučována k účasti v programu Střediska. K přijetí do Střediska dochází po podepsání individuálního plánu/programu sociálního zaměstnání.

Účastníci se podílí na pracích Střediska a pobírají integrační příspěvek ve výši 50 % podpory v nezaměstnanosti v prvním (zkušebním) měsíci, v dalším období ve výši podpory v nezaměstnanosti. Mají též nárok na jedno jídlo denně. První měsíc je zkušebním měsícem. Čas denního pobytu ve středisku nesmí být kratší než 6 hodin. Vedoucí střediska může přiznat účastníkům zaměstnání motivační integrační prémie, přičemž vychází z aktivního přístupu a pokroků dosahovaných klientem v sociální a pracovní reintegraci.

Po odchodu ze Střediska (po 12, resp. výjimečně po 18 měsících) jsou účastníci povinni orientovat se na podporovaný trh práce. Mohou přijmout zaměstnání (podporované) u zaměstnavatele nebo zahájit samostatnou hospodářskou činnost, prováděnou v rámci sociálního družstva. Mohou též zamířit rovnou na otevřený trh práce, tzn. zahájit pracovní činnost bez další pomoci.

• **Podporované sociální zaměstnávání**

Po ukončení zaměstnání ve Středisku sociální integrace (ev. v některých odůvodnitelných případech před jeho ukončením) okresní úřad práce umísťuje pracovníka ZP do zaměstnání buď u zaměstnavatele nebo ve Středisku. Úřad refunduje po dobu 12 měsíců určité procento mzdy pracovníka (100 % podpory v nezaměstnanosti po dobu v prvních 3 měsících + pojistné na sociální pojištění, 80 % podpory v nezaměstnanosti + pojistné na sociální pojištění v následujících 3 měsících a 60 % podpory v nezaměstnanosti + pojistné na sociální pojištění ve zbývajících 6 měsících). Zaměstnavatel nebo Středisko se zavazují zaměstnávat příslušného pracovníka nejméně po dobu 12 měsíců. Úřad práce může rovněž poskytnout účastníkům Střediska finanční podporu při zakládání sociálního družstva. Podpora spočívá v refundaci 80 % nákladů na právní pomoc, konzultace a poradenství při zahájení činnosti, její maximální výše však nesmí překročit částku průměrné mzdy.

- **Kluby sociální integrace**

Klub sociální integrace může zřídit obec nebo nevládní organizace. Kluby sociální integrace se zabývají činnostmi terapeutického, pracovního a svépomocného charakteru. Podmínkou účasti v klubu je uzavření sociální smlouvy. Rozsah účasti je stanovován pro každého účastníka individuálně.

V klubech je možno organizovat a provádět zejména:

- činnosti mající za cíl pomoci účastníkům najít zaměstnání na dobu určitou nebo na dobu provedení určité práce, na plný či částečný pracovní úvazek, u zaměstnavatelů provádění služeb na základě občanskoprávních smluv a příprava na přijetí zaměstnání;
- právní poradenství;
- svépomocnou činnost v oblasti zaměstnávání, bytových a sociálních záležitostí;
- společensky prospěšné práce (tzn. práce prováděné nezaměstnanými, kteří nemají právo na podporu, organizované obcemi v organizačních jednotkách sociální pomoci, organizacích či institucích zabývajících se charitativní činností/pomocí nebo činností ve prospěch místní komunity - na tyto práce směřuje nezaměstnaného starosta);
- veřejné práce (to je zaměstnání nezaměstnaného v období 12 měsíců při výkonu prací organizovaných obcemi, nevládními organizacemi a jinými subjekty, jestliže jsou tyto práce financovány z prostředků např. územní samosprávy, státního rozpočtu, účelových fondů ap. V rámci veřejných prací obce organizují např. úklidové práce, práce konzervátorské, opravářské atp. Účast v Klubu sociální integrace je dobrovolná.

7. Chráněná práce

V Polsku existují **2 formy chráněné práce:**

- **podniky chráněné práce - PCHP** (zakłady pracy chronionej - sheltered enterprises) a
- **podniky pracovní aktivity - PPA** (zakłady aktywnosci zawodowe - occupational activity enterprises).

7.1 Podnikem chráněné práce

je zaměstnavatel, jemuž vojvoda přiznal tento status správním rozhodnutím. PCHP jsou vytvářeny na základě smlouvy, kterou správní orgán uzavírá se zaměstnavatelem, který se zaváže plnit určité povinnosti a požadovaná kritéria. Zaměstnavatel na základě toho obdrží řadu daňových úlev a dotací, jakož i podporu na financování mezd zaměstnanců se zdravotním postižením.

O přiznání statusu PCHP se může ucházet každý zaměstnavatel, který:

- provozuje hospodářskou činnost alespoň 12 měsíců;
- zaměstnává alespoň 25 pracovníků v přepočtu na plný pracovní úvazek
- nejméně po dobu 6 měsíců podíl zaměstnaných OZP činí:
 - alespoň 40 % všech zaměstnanců a z toho nejméně 10 % jsou osoby s těžkým nebo mírným stupněm zdravotního postižení;
 - nebo alespoň 30 % osob nevidomých, duševně nemocných nebo osob s mentálním postižením zařazených do těžkého nebo mírného stupně postižení;
- používané objekty a prostory
 - odpovídají předpisům a zásadám bezpečnosti a hygieny práce a
 - zohledňují potřeby OZP v oblasti přizpůsobení a vybavení pracovních míst, hygienicko-sanitárních zařízení a komunikačních tras a splňují požadavek jejich dostupnosti;
- je zajištěna všeobecná i speciální lékařská péče, poradenství a rehabilitační služby.

Poznámka:

Od 1. ledna 2012 musí zaměstnavatelé provozující podnik chráněné práce dosahovat podílu zaměstnanosti OZP ve výši alespoň 50 % a v tom alespoň 20 % musí činit osoby zařazené do těžkého nebo mírného stupně postižení. Zaměstnavatelé, kteří získali status podniku chráněné práce před dnem 31. prosince 2010, jsou povinni zvýšit tento podíl do 30. června 2012.

Zaměstnavateli provozujícímu podnik chráněné práce náleží:

- náhrada nákladů na mzdy OZP ve výši 100 %,
- zvýšení o částku rovnající se 75 % minimální mzdy v případě OZP s přiznanou duševní chorobou, mentálním postižením nebo epilepsií a u osob nevidomých s mírným nebo lehkým stupněm postižení.

Na žádost může být provozovateli chráněné dílny poskytnuta z prostředků PFRON:

- částečná úhrada až 50 % úroků z poskytnutých bankovních úvěrů pod podmínkou jejich využití na cíle související s pracovní a sociální rehabilitací OZP;
- půjčka na investiční účely, modernizaci nebo na restrukturalizaci podniku s možností jejího umoření do výše 50 %;
- úhrada nákladů na odbornou přípravu zaměstnaných OZP v souvislosti s nezbytností změny profilu výroby;
- jednorázová půjčka s cílem zachování existujících pracovních míst OZP.

Provozovatel podniku chráněné práce vytváří Podnikový fond rehabilitace OZP, jehož prostředky jsou určeny na financování pracovní, sociální a léčebné rehabilitace, v tom na individuální programy rehabilitace OZP, vypracovávané rehabilitačními komisemi jmenované zaměstnavateli, jakož i pojištění OZP, v souladu s podnikovými zásadami o využívání těchto prostředků.

Fond se vytváří zejména z prostředků získaných

- na základě osvobození od:
 - daně z nemovitostí, daně zemědělské a daně lesní;
 - daně z občanskoprávních činností;
 - poplatků, s výjimkou poplatků fiskálních a poplatků sankčního charakteru;
- z části záloh na daň z příjmů fyzických osob (v prvním rozmezí daňové stupnice);
- z příjmů ze zápisů v evidenci a darů;
- z procent z prostředků shromážděných na účtu Podnikového fondu rehabilitace;
- z prostředků pocházejících z likvidace hmotného majetku zakoupeného z prostředků fondu v části, která nebyla amortizována.

7.2 Podniky pracovní aktivity

Okresy, obce, nadace sdružení nebo jiné společenské organizace, jejichž statutárním posláním je pracovní a sociální rehabilitace OZP, mohou vytvářet organizačně a finančně samostatné jednotky - **podniky pracovní aktivity**, splní-li následující podmínky:

- zaměstnávají alespoň 70 % OZP, zejména OZP doporučených okresními úřady práce
 - a) zařazených do těžkého stupně postižení,
 - b) zařazených do mírného stupně postižení, u nichž byl potvrzen autismus, mentální postižení nebo duševní choroba, zejména OZP doporučených dílnami pracovní terapie, včetně těch, u nichž programová rada podniku doporučila přijetí zaměstnání a pokračování rehabilitace v podmínkách chráněné práce; podíl osob s mírným stupněm postižení nesmí překročit 35 % OZP;
- splňují stejně jako podniky chráněné práce podmínky týkající se využívaných objektů a prostorů, pokud jde o zásady bezpečnosti a hygieny práce vybavení a přizpůsobení pracovišť, hygienicko-sanitárních zařízení a komunikací potřebám OZP a dále zajištění zdravotní péče, poradenství a rehabilitačních služeb;
- využívají získané příjmy na cíle související s pracovní aktivitou OZP;

- je jim uděleno kladné vyjádření starosty o potřebě založení podniku pracovní aktivity.

Úkolem podniků pracovní aktivity je připravit těžce postižené osoby prostřednictvím pracovní a sociální rehabilitace na život v otevřeném prostředí a poskytnout jim podporu pro vedení plného, nezávislého a aktivního života.

Žádost o založení podniku pracovní aktivity podává organizátor maršálkovi vojvodství, s nímž uzavírá smlouvu o příspěvku na založení a činnost podniku. Maximální částka příspěvku na založení podniku může činit 65 % nákladů, příspěvek na činnost podniku pak max. 90 % nákladů.

Organizátor PPA vytváří Podnikový fond aktivity, na který poukazuje:

- příjmy získané z provozované činnosti,
- prostředky pocházející z úlev z placení místních daní (daně zemědělské, daně lesní a daně z nemovitostí),
- prostředky pocházející z neodváděných záloh na daň z příjmu fyzických osob.

Podnikový fond aktivity je určen na uspokojování potřeb OZP např. na nákup zařízení a vybavení pomáhající OZP v samostatné existenci a účasti na společenském životě v místě bydliště, pomoc na přípravě, budování, rekonstrukci a zařízení individuálních i kolektivních forem chráněného bydlení pro OZP, a také na doškolování, rekvalifikaci a odbornou přípravu aj.

Úlevy poskytované provozovatelům podniků chráněné práce a podniků pracovní aktivity

Podniky chráněné práce a podniky pracovní aktivity jsou osvobozeny od placení:

- příspěvku na Fond práce za zaměstnávané pracovníky s těžkým a mírným stupněm postižení,
- příspěvku na Fond garantovaných dávek pracovníků za všechny zaměstnávané pracovníky,
- daní:
 - daně z nemovitostí, daně zemědělské a lesní (podle zásad uvedených v příslušných předpisech),
 - daně z činností občanskoprávních - je-li tato činnost v bezprostřední souvislosti s provozováním podniku (netýká se daně z her, ze zboží a služeb a spotřební daně, cla, daní z příjmů a daní z dopravních prostředků),
- poplatků - s výjimkou poplatků fiskálních a poplatků sankčního charakteru.

Provozovatel podniku chráněné práce poukazuje prostředky získané z titulu úlev:

- na PFRON - ve výši 10 %,
- na podnikový fond rehabilitace OZP - ve výši 90 %.

Provozovatel podniku pracovní aktivity poukazuje prostředky získané z titulu úlev nebo příjmů získaných v souvislosti s provozováním hospodářské činnosti na Podnikový fond aktivity.

Provozovatelé PCHP poukazují prostředky získané na základě osvobození části záloh na daň z příjmů fyzických osob:

- 60 % na Podnikový fond rehabilitace OZP,
- 40 % na PFRON.

Prostředky získané na základě osvobození od ostatních daní a poplatků v případě zaměstnávání 30 % osob nevidomých nebo duševně nemocných nebo mentálně postižených zařazených do těžkého nebo mírného stupně poukazují:

- 90 % na Podnikový fond rehabilitace OZP,
- 10 % na PFRON.

Provozovatelé PPA poukazují prostředky získané na základě úlev, jakož i prostředky získané v souvislosti s provozovanou hospodářskou činností na Podnikový fond aktivity.

8. Statistické údaje

týkající se počtu právně uznaných OZP a jejich účasti na trhu práce

V r. 2010 činil počet OZP ve věku 15 let a starších cca 3,4 mil. osob (přesně 3 398 tis.), tj. 10,7 % obyvatelstva uvedené věkové kategorie. Počet OZP v produktivním věku činil cca 2,1 mil. (2 054 tis.), tj. 8,6 % obyvatel v uvedeném věku.

27,0 % osob ve věku 15 let a starších mělo přiznaný těžký stupeň ZP (nebo rovnocenné osvědčení), 39,6 % mírný stupeň ZP a 33,4 % lehký stupeň ZP. U osob v produktivním věku to bylo 19,7 %, 40,7 % a 39,5 %. V průběhu posledních let došlo k nárůstu podílu osob s přiznaným mírným a těžkým stupněm ZP a k poklesu podílu osob s přiznaným lehkým stupněm ZP.

V r. 2010 pracovalo 17,0 % OZP ve věku 15 let a starších a 25,9 % OZP v produktivním věku, z čehož bylo 23 % OZP ve věku 15 let a starších s přiznaným lehkým stupněm ZP, 14,5 % OZP s mírným stupněm ZP a 4 % OZP s těžkým stupněm ZP. U osob v produktivním věku tato čísla činila 29,9 %, 21 % a 7,9 %.

Ve skupině OZP ve věku 15 let a vyšším 7,5 % činily osoby s těžkým stupněm ZP, 39,6 % s mírným stupněm ZP a 52,9 % osob s lehkým stupněm ZP. U osob v produktivním věku činila tato čísla 7,1 %, 39,2 % a 54,1 %.

Počet pracovníků se ZP a zaměstnavatelů zaregistrovaných v Systému dotací a úhrad Státního fondu pro rehabilitaci OZP (SODIR PFRON)

| specifikace | 2009 | 2010 | 2011* |
|---------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| pracovníci se ZP v tis. celkem | 247,2 | 267,2 | 244,0 |
| v podnicích chráněné práce | 188,7 | 198,2 | 173,6 |
| na otevřeném trhu práce | 58,4 | 68,7 | 70,4 |
| zaměstnavatelé celkem | 13 596 | 16 086 | 16 910 |
| provozující podnik chráněné práce | 2 087 | 2 003 | 1 846 |
| na otevřeném trhu práce | 11 507 | 14 075 | 15 062 |

Údaje PFRON - podle stavu ke dni 9.1.2012.

*Údaje za prosinec 2011 nemusí být úplné vzhledem k termínům předkládání oprav dokumentů o výplatě dotací a úhrad.

Pozn.: Od května 2008 jsou z rozdělení na podniky chráněné práce a otevřený trh práce vyjmuti zaměstnavatelé, kteří se během vykazovaného období kvalifikovali do obou skupin.

Prameny

Asystent osoby niepełnosprawnej. In: *Szkolnictwo* [online] [cit. 2011-07-08]. Dostępne z: http://www.szkolnictwo.pl/szukaj,asystent%20osoby%20niepe%C5%82_nosprawnej

BOJARSKA, Magdalena: *Niepełnosprawni - samodzielność, rodzina, rehabilitacja, EDUKACJA, PRACA - system zintegrowany. USŁUGI ASYSTENCKIE W SYSTEMIE WSPARCIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH*. Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, Koniku” [online] [cit. 2011-08-08]. Dostępne z: http://www.hejkoniku.org.pl/files/userfiles/BROSZURA_uslugi_AON_dzielo.pdf

CZAPLIŃSKI, Pavel: *Raport o stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce* [online]. Warszawa: POPON, 2010 [cit. 2011-06-30]. Dostępne z: <http://popon.pl/files/m.chmielewski/Raport%20o%20stanie%20zatrudnienia%20osob%20niepelnosprawnych%20w%20Polsce.pdf>

Dane dotyczące sytuacji osób niepełnosprawnych, zwłaszcza na rynku pracy, w 2010 roku. In: *Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych* [online] [2011-12-06] dostępne z: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach/opracowania-analityczno-tabelary/>

Dane SODiR PFRON (aktualizacja na dzień 9 stycznia 2012 roku). In: *Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych* [online] [2012-02-04] dostępne z: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/tablice/sod-pfron>

DEFOURNY, Jacques - NYSSSEN, Marthe (eds.): *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments* [online]. European Research Network. 2008. WP no. 08/01. [cit. 2011-06-30]. Dostępne z: http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/News/2008/WP_08_01_SE_WEB.pdf

Karta Praw Osób Niepełnosprawnych z 1 sierpnia 1997 r. *M. P. 1997 r. Nr 50 poz. 47* [online] [cit. 2011-05-15]. Dostępne z: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/karta-praw-osob-niepelnosprawny/>

Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r. Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1997 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy - Kodeks pracy. *Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.* [online] [cit. 2011-05-11]. Dostępne z: <http://isap.sejm.gov.pl/VolumeServlet?type=wdu&rok=1998&numer=021>

KOLACZEK, Bożena: *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych*. Warszawa: IPISS, 2010. 286 s. ©2010 ISBN 978-83-61125-31-0.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. *Dz. U. 1997 r. Nr 78 poz. 483* [online] [cit. 2011-05-08]. Dostępne z: <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/wstep.html>

Krajowa Strategia Zatrudnienia 2007 – 2013. In: *Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej* [online] 2011-08-09 [cit. 2011-05-24]. Dostępne z: <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/zatrudnienie-w-polsce-2007-2009/krajowa-strategia-zatrudnienia-2007-2013/>

KROFLIČ, Marko: FIMITIC: Employment of People with Disabilities in Poland. In: *Slideshare* [online] 2010-02-06 [cit. 2011-06-16]. Dostępne z: <http://www.slideshare.net/mrq/fimitic-employment-of-people-with-disabilities-in-poland>

NAJMIEC, Andrzej: Psychologiczne, społeczne i organizacyjne uwarunkowania telepracy. *Bezpieczeństwo Pracy*, 2003, č. 1 [online] [cit. 2011-07-08]. Dostępne z: <http://www.ciop.pl/5974>

Niepelnosprawni - działalność gospodarcza i telepraca. In: *Ngo.pl* [online]. 2008-05-08 [cit. 2011-07-08]. Dostępne z: <http://pomocspoleczna.ngo.pl/x/348336>

Niepelnosprawni - rehabilitacja zawodowa i społeczna. In: *Ngo.pl* [online]. 2009-02-02 [cit. 2011-07-08]. Dostępne z: <http://pomocspoleczna.ngo.pl/x/200375>

POLSKO: Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych [online] [cit. 2011-05-08]. Dostępne z: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/>

Przedsiębiorstwa społeczne. In: *Wikipedia - Wolna encyklopedia* [online] [cit. 2011-06-08]. Dostępne z: http://pl.wikipedia.org/wiki/Przedsi%C4%99biorstwo_spo%C5%82eczne

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie określenia rodzajów zadań powiatu, które mogą być finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. In: *Dz.U. 2002 r. Nr 96 poz. 861* [online] [cit. 2011-09-12]. Dostępne z: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20020960861>

Rozporządzenie ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności. *Dz. U. 2003 r. Nr 139 poz. 1328* [online] [cit. 2011-06-12]. Dostępne z: <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/4915>

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej. *Dz.U. 2004 Nr. 63 poz. 58* [online] [cit. 2011-09-12]. Dostępne z: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040630587>

Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 15. września 2004 r. w sprawie zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urządzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu. *Dz.U. z 2004 r. Nr. 215 poz. 2186* [online] [cit. 2011-09-07]. Dostępne z: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20042152186>

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15. listopada 2007 r. w sprawie turnusów rehabilitacyjnych. *Dz. U. 2007r. Nr 230 poz. 1694* [online] [cit. 2011-09-12]. Dostępne z: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20072301694>

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej. *Dz. U. 2007 Nr 242 poz. 1776* [online] [cit. 2011-06-28]. Dostępne z: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20072421776>

SKORBISZ - KACZMAREK, Beata: Niepełnosprawni - pracownikami urzędów. In: *INFOR.pl* [online] 2011-11-28 [cit. 2011-12-01]. Dostępne z: http://samorząd.infor.pl/temat_dnia/artykuly/569802,niepelnosprawni_pracownikami_urzedow.html

Social Economy in Poland [online] In: *ekonomiaspoleczna.pl* [cit. 2011-10-08]. Dostępne z: <http://www.socialeconomy.pl/x/433523>
Spółdzielnia socjalna. In: *Wikipedia - Wolna encyklopedia* [online] 2011-06-08

[cit. 2011-06-28].

Dostępne z: http://pl.wikipedia.org/wiki/Sp%C3%B3%C5%82dzielnia_socjalna

STOWARZYSZENIE NA RZECZ NIEPEŁNOSPRAWNYCH SPES: Orzekanie o niepełnosprawności - zasady ogólne. In: *Stowarzyszenie SPES* [online] [cit. 2011-10-08].

Dostępne z: <http://www.spes.org.pl/?module=tresc&id=384>

Uprawnienia osoby niepełnosprawnej prowadzącej własną firmę. In: *Zielona Linia* [online] [cit. 2011-07-08].

Dostępne z: <http://zielonalinia.gov.pl/default.aspx?docId=21945>

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. *Dz. U. 1997 r. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.* [online] [cit. 2011-05-12].

Dostępne z: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19971230776>

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym. Wersja jednolita, ze zmianami: z Ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw; z Ustawy z dnia 15 czerwca 2007 o zmianie ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz o zmianie niektórych innych ustaw. *Dz. U. 2003 r. Nr 122 poz. 1143* [online] [cit. 2011-06-22]. Dostępne z: http://cis.morena.org.pl/download/ustawaozatrudnieniusocjalnym_tekstjednolity_2007.06.15.pdf

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity). *Dz. U. z 2008 r. Nr 69 poz. 415* [online] [cit. 2011-06-15]. Dostępne z:

<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20080690415>

Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych. *Dz. U. 2006 r. Nr 94 poz. 651* [online] [cit. 2011-09-13].

Dostępne z: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20060940651>

WAPIENNIK, Ewa: *Report on the employment of disabled people in European countries: Poland* [online]. University of Leeds, 2009. ANED - VT/2007/005 [cit. 2011-05-15].

Dostępne z: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/PL-11-ANED%202009%20Task%206%20Request-08B-Country%20update%20Employment%20-%20final.pdf>

WECLAW, Monika: Formy wsparcia pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. In: *Zielona Linia* [online] [cit. 2011-07-08].

Dostępne z: <http://zielonalinia.gov.pl/default.aspx?docId=500>

Wydatkowanie środków zgromadzonych na ZFRON - artykuł Mateusza Brząkowskiego, doradcy prawnego POPON w Gazecie Podatkowej. In: *Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych* [online] 2011-08-29 [cit. 2011-09-05]. Dostępne z:

http://www.popon.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=23326&Itemid=9

III. Zatrudnienie socjalne. In: *Niepełnosprawni - aktywne formy pomocy na rynku pracy* [online]. 2009-02-03 [cit. 2011-06-15]. Dostępne z: <http://pomocspoleczna.ngo.pl/x/200780;jsessionid=BF9CEEB1803D84FEDF8EAA8E8CDF8703A>

Zatrudnienie wspierane . Wprowadzenie dla osób kształtujących politykę wobec osób z niepełnosprawnością/grup zagrożonych wykluczeniem. Seminarium „W stronę zatrudnienia wspieranego”, 6 grudnia 2011, Warszawa [online]. Warszawa: PION, [2011] [cit. 2011-12-29]. Dostępne z: <http://www.pi-on.pl/polityka.pdf>

Zatrudnienie wspomagane - asystent osobisty In: *Pomóż sam sobie* [online] [cit. 2011-07-08]. Dostępne z: <http://pomozsamsobie.pl/doradztwo-pracodawca/zatrudnienie-wspomagane.html>

HECKI, Eva (Co-ordinator) - PECHER, Ingrid: Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU - good practices and financing schemes - Contract VC/2007/0315. Final Report. Viena: Austrian Institute for SME Research in co-operation with European Network for Social and Economic Research, 2008. In: *Peritus* [online] [cit. 2011-12-20].

Dostępne z: http://www.peritus.sk/index_soubory/Page397.htm

Pow. Kędzierzyńsko-Kozielski: Wsparcie dla niepełnosprawnych [online]. [Cit. 2011-05-11] Dostępne z: http://www.samorząd.pap.pl/palio/html.run? Instance=cms_samorząd.pap.pl& PageID=7&dep=85975& CheckSum=-397923554

Powiatowy Urząd Pracy. *Raport ewaluacyjny projektu „Przepustka na rynek pracy”, Poddziałanie 7.2.1* [online]. Kędzierzyn – Kozle, 2011 [cit. 2011-09-05] Dostępne z: http://pcpr-kkozle.pl/images/stories/files/ewaluacja_projektu.pdf

GORACY, Małgorzata (koordynator projektu): *TRENER* [online], [cit. 2011-05-22] Dostępne z: http://www.wson.wroc.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=77:trener&catid=39:trener&Itemid=93

PIECHACZYK, Piotr (na základě prezentace Małgorzaty Gorący): *Wrocławski program wspomaganego zatrudniania TRENER* [online], [cit. 2011-05-24]. Dostępne z: <http://www.stowarzyszenie-razem.org/aspekty-zycia/praca/wroclawski-program-wspomaganego-zatrudniania-trener-2.html>

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. *Trener pracy* [online], [cit. 2011-06-24]. Dostępne z:

http://www.pfron.org.pl/portal/pl/98/92/Spis_tresci_programu_Trener_pracy.html

INTEGRALIA FOUNDATION. Service for computer specialists with disabilities, Poland. In: *Eurofound* [online] 2009-10-29 [cit. 2011-12-12]. Dostępne z:

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/socialcohesion/egs/cases/pl002.htm>

Přílohy

1. Příklady dobré praxe

1.1 Příklad dobré praxe zaměstnávání osob se zdravotním postižením společností ZAMEL - Polsko.

Firma ZAMEL Sp. J. Polska - patří k ZAMEL CET GROUP s registrovaným sídlem v Pszczyně (okres Silesia). Jde o vedoucího výrobce zvonků a zvonkoher ve střední a východní Evropě a jednoho z hlavních polských výrobců a exportérů elektrotechnických výrobků. Firma působí v uvedeném sektoru od r. 1989 a již téměř po dobu 20 let funguje jako rodinný podnik se 100 % polského kapitálu. V roce 2008 firma zaměstnávala 189 osob, z toho 50 osob se zdravotním postižením, které byly zaměstnány na pozicích různé důležitosti - od práce ve výrobě až po manažerské pozice.

Jedním se zaměstnanců se zdravotním postižením je pan A. B. Je 36 let starý a je těžce tělesně postižený. V r. 1992 utrpěl úraz páteře a od té doby trpí parézou dolních končetin a je upoután na invalidní vozík.

Praxe zaměstnávání OZP a přizpůsobení pracovních podmínek

Obecně jsou zaměstnanci se zdravotním postižením přijímáni do zaměstnání na pracovní místo přizpůsobené jejich postižení, jak ve výrobě, tak administrativě. Nástroje a pracovní pomůcky, které OZP používají, jsou průběžně přizpůsobovány jejich potřebě, což umožňuje jejich profesionální rozvoj a získávání nových dovedností. K dispozici jsou ortopedické pomůcky a rehabilitační pomůcky a zařízení (např. židle pro epileptiky, opěrky nohou a hlavy aj.). Budova a zařízení podniku splňují požadavky bezpečnosti a zdraví při práci, přičemž jsou zohledněny zejména potřeby OZP. Strojové vybavení je průběžně modernizováno, což přispívá k výraznému zlepšení pracovních podmínek a ergonomice.

Organizace technologických procesů umožňuje převážně většině pracovníků zaměstnaných přímo ve výrobě vykonávat práci v pozici vsedě. K dispozici jsou rovněž prostory, kde si zaměstnanci se zdravotním postižením mohou během práce odpočinout. Společnost zaměstnává také psychologa, který se snaží o integraci pracovníků se zdravotním postižením a za tím účelem organizuje např. setkání a diskuze mezi OZP a ostatními pracovníky, a dále speciálního pracovníka pro najímání zaměstnanců se zdravotním postižením. Tento pracovník nese veškerou odpovědnost za všechny formální náležitosti, jakož i zdraví a uspořádání podmínek OZP. Každý zaměstnanec může také využít možnosti individuálního kontaktu s odborníkem.

Firma ZAMEL rovněž využívá formu práce vykonávané zaměstnanci v jejich domově, což je vhodná forma zaměstnání zejména pro osoby, které vzhledem ke své situaci nemohou nebo nechtějí vycházet z domu.

Jedním se zaměstnanců se zdravotním postižením je pan A. B. Je 36 let starý a je těžce tělesně postižený. V r. 1992 utrpěl úraz páteře a od té doby trpí parézou dolních končetin a je upoután na invalidní vozík. Pan A.B. je zaměstnán na plný pracovní úvazek. Je montérem elektronických zvonků a pracuje doma, kde má speciálně upravené pracoviště. Vzhledem k této organizaci může přizpůsobit plnění pracovních povinností své momentální kondici a rozpoložení. Provedenou práci odváží firma speciálním vozidlem, které je rovněž přizpůsobeno potřebám OZP.

Společnost se podílela na financování nákupu invalidního vozíku pro pana A.B., na vybudování přístupových ramp u jeho domu a zakoupila mu mobilní telefon k umožnění bezplatné komunikace s firmou. V domě pana A. B. zřídila pracoviště vybavené

páječkou a speciálními ventilátory zamezujícími vdechování škodlivých výparů, které vznikají při práci.

Financování a finanční podpora

Firma ZAMEL průběžně spolupracuje s okresním úřadem, Státním fondem pro rehabilitaci osob se zdravotním postižením (PFRON), Kanceláří služeb v Silesian SEE, daňovým úřadem, jakož i městem Pszczyna a obecním úřadem. Firma využívá podpor poskytovaných zaměstnavatelům a zaměstnancům i dalších příspěvků poskytovaných na základě různých předpisů, zejména pak:

- financování nákladů na zřízení nových pracovních míst;
- příspěvků na účast OZP v rehabilitačních pobytech;
- příspěvků na úhradu měsíčních odměn zaměstnanců se zdravotním postižením;
- speciálních dotací na odměňování zaměstnanců s diagnostikovanou duševní chorobou, mentálním postižením nebo epilepsií;
- příspěvku na část daně související s odměňováním OZP;
- příspěvku na pojistné sociálního pojištění;
- osvobození od povinnosti platit příspěvek na PFRON.

Z podnikového fondu pro rehabilitaci OZP poskytuje firma zaměstnancům se zdravotním postižením individuální pomoc ve formě nenávratných dávek a bezúročných půjček, které jsou částečně nebo plně odepisovány/umořeny. Z Fondu je možno poskytnout pomoc zejména na:

- pobyt a léčení v nemocnici (sanatoriu, pečovatelských a léčebných institucích);
- diagnosticko-léčebné materiály a léky;
- nákup a opravu rehabilitačně-ortopedických zařízení a pomůcek;
- odstranění architektonických překážek;
- studium na středních a vysokých školách;
- rehabilitační pobyty (nebo jiné formy relaxace).

Vybudování rampy k domu pana A. B. je příkladem spoluúčasti firmy na financování odstranění architektonických bariér. Firma rovněž dotovala rehabilitační pobyty pana A. B., náklady na léky a korekční brýle, jakož i náklady související s cestovním pojištěním.

Firma také poskytuje OZP pomoc při zvyšování a zlepšování kvalifikace a při jejich dalším vzdělávání zavedením individuálních rehabilitačních programů. Dotovala poplatky za školné za středoškolské vzdělání pana A. B. a plánuje spolufinancovat jeho další vzdělávání. V současné době (2008) má pan A. B. středoškolské vzdělání a při zahájení své činnosti ve firmě absolvoval odbornou přípravu. Jeho cílem je studovat dále a zvýšit si tak kvalifikaci.

Výsledky a shrnutí

Po celá léta zaměstnávání OZP nevznikly ve firmě žádné konflikty plynoucí z kombinovaného složení zaměstnaneckého týmu. Zaměstnanci tvoří integrovaný kolektiv a firma zaměstnává celé generace rodin. Dbá přitom o to, aby se se všemi zaměstnanci zacházelo stejně, zamezilo se jakýmkoli rozdílným a předcházelo se tak konfliktům. Firma také organizuje pro zaměstnance a jejich rodiny v době jejich pracovního volna výlety, což rovněž přispívá k integraci zaměstnanců.

Motem, které firma vyznává, je „Práce tvoří osobnost“ - s vědomím, že práce činí člověka lepším a pomáhá mu překonávat četné problémy a je nejen zdrojem příjmu, ale také zdrojem uspokojení. Firma ZAMEL si klade za cíl umožnit každému, kdo o to stojí, pracovat. Dlouhá léta provádí zodpovědnou personální politiku a jako zaměstnavatel je si vědoma toho, že OZP jsou plnohodnotnými zaměstnanci, kteří často převyšují ostatní zaměstnance svou angažovaností a znalostmi.

Pan A.B. našel u firmy ZAMEL příležitost k bezpečné a uspokojující práci a oceňuje možnost pracovat ve vyhovujících podmínkách.

Vlastníci firmy si cení toho, že získali mnoho oddaných a aktivních zaměstnanců, kteří se plně věnují práci a mají zájem využívat své schopnosti.

Firma ZAMEL byla několikrát vyznamenána. V květnu 2007 získala první cenu Polské organizace zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením v soutěži „Ledoborci 2007“ - kategorie otevřeného trhu. Firma byla označena za společnost úspěšně kombinující ekonomický úspěch s poskytováním práce osobám se zdravotním postižením a oceněna pro mimořádnou sociální citlivost a zodpovědnou personální politiku, zohledňující potřeby zaměstnanců se zdravotním postižením v oblasti sociální a pracovní rehabilitace.

1.2 Podpora osob se zdravotním postižením v Kedzierzynie-Kozlu: Projekt „PROPUSTKA NA TRH PRÁCE“

Uvedený projekt byl uskutečněn Okresním úřadem práce v Kedzierzynie-Kozlu, v době od 1.4.2010 do 28.2.2011. Projekt byl realizován za spoluúčasti Okresního centra pro pomoc rodině (PCPR) a byl financován z prostředků Evropského sociálního fondu v rámci operačního programu „Lidský kapitál“, Priorita VII, Oddíl 7.2, Pododdíl 7.2.1 „Pracovní a sociální aktivizace osob ohrožených sociálním vyloučením“. Šlo o pokračování předchozích aktivit Okresního úřadu práce, jejichž cílem je podpora OZP na trhu práce.

Hlavním cílem projektu byla prevence sociálního vyloučení pomocí pracovních dílen s pracovním asistentem/koučem, školení a stáží pro 85 nezaměstnaných OZP (47 žen a 38 mužů) z Kedzierzynie-Kozielskiego okresu, v souladu s potřebami místního trhu práce a regionálního hospodářství, jakož i s potřebami zaměstnavatelů.

Hlavní cíle projektu:

- získání, zvýšení nebo změna kvalifikace nezaměstnaných OZP (47 žen a 38 mužů) z uvedeného okresu;
- zvýšení schopností a motivace nezaměstnaných OZP při hledání zaměstnání;
- zvýšení konkurenceschopnosti OZP na trhu práce;
- snížení hrozby sociálního vyloučení;
- pracovní a sociální integrace OZP.

Jedním z hodnotících kritérií projektu byla jeho inovativnost. OZP se mohly hlásit do projektu bez ohledu na to, v jakém místě se nacházely, tzn. prostřednictvím Internetu, na základě vyplnění náborového formuláře, v průběhu informačně-propagační konference, v sídle Okresního úřadu práce - u pracovního poradce, u zprostředkovatele, v místě PCPR nebo okresního hejtmanství. Obvykle je možné hlásit se do projektů odevzdáním formuláře **pouze** v úřadu příslušného projektu.

V rámci projektu byly prováděny pracovní dílny s pracovním asistentem/koučem, které napomáhaly tempu rozvoje účastníků a zasloužily se o jejich lepší fungování na trhu práce. Tato metoda byla shledána jako mnohem účinnější forma než běžné dílny, které připravují postižené na vstup a udržení se na trhu práce.

Měřítkem dosažení hlavního cíle a všeobecných cílů projektu byly dosažené výsledky - tvrdé a měkké.

Tvrdé výsledky:

- 24 osvědčení o ukončení pracovních dílen s pracovním asistentem/koučem;
- 39 osvědčení o ukončení školení;
- 42 posudků a 42 osvědčení o ukončení stáže;
- 28 hodin pracovních dílen (koučing);
- 550 hodin školení (pracovník ochrany na licenci I. stupně: 245 hodin, řidič automobilu: 75 hodin, prodejce ve velkoobchodě a maloobchodě: 120 hodin, základy obsluhy počítače: 36 hodin, počítač v prodeji: 74 hodin);
- 35 152 hodin stáže;
- 24 osob ukončilo pracovní dílny s koučingem;
- 12 osob ukončilo školení - pracovník ochrany s licenci I. stupně;
- 12 osob ukončilo školení - řidič automobilu;
- 12 osob ukončilo školení - prodejce ve velkoobchodě a maloobchodě;
- 1 osoba ukončila školení - základy obsluhy počítače;
- 2 osoby ukončily školení - prodej počítače;
- 39 osob ukončilo stáže a získá pracovní praxi;
- 1 hodnotící zpráva.

Efektivnost projektu je 15 % (7 žen a 6 mužů), včetně nalezení zaměstnání nejméně pro 10 % (5 % žen a 45 % mužů) BO projektu v průběhu jeho trvání (shodně se strategickým kritériem).

Měkké výsledky:

- zvýšení znalostí a kvalifikace 82 účastníků (nezaměstnaných ZP 46 žen a 36 mužů z okresu) na základě stáží a školení;
- zvýšení sebehodnocení, aktivity a odolnosti u 72 účastníků, díky získaným dovednostem a kvalifikaci na základě stáží a školení;
- zvýšení konkurenceschopnosti 72 účastníků na trhu práce;
- rozvoj pracovního potenciálu a pracovních aspirací 72 účastníků projektu.

Účinnost projektu:

Jedním z hodnotících kritérií byla ekonomika projektu. V případě prováděných výzkumů se toto kritérium nevztahovalo bezprostředně k finančním nákladům, ale k zaangažování lidského a organizačního kapitálu. Tak respondenti více oceňovali pracovní asistenty/kouče, studijní materiály, podmínky provádění zaměstnání a průběh stáží, jakož i časový rozvrh doby určené na zaměstnání. Udělená hodnocení byla vysoká, což svědčí o pozitivním hodnocení navržené podpory.

Také dosažená efektivnost zaměstnanosti /vyšší než základní/ může svědčit o oprávněnosti nákladů vynaložených na projekt.

Za účelem verifikace hlavních výsledků projektu byl vypracován výzkumný dotazník, díky němuž bylo možno ohodnotit úroveň jejich realizace. Jak vyplynulo z analýzy, všech stanovených výsledků a cílů bylo dosaženo, což svědčí o vhodném výběru forem a metod práce pro jednotlivé účastníky projektu. 84 osob (98,8 % z celkového počtu

účastníků projektu) vyjádřilo spokojenost s účastí v projektu. 1 osoba odevzdala sice negativní hodnocení, důvodem však bylo dojíždění, nikoli meritorní hlediska.

1.3 Jeden z příkladů nejlepší praxe - projekt pracovní asistent/kouč

Uvedený projekt byl prvním programem podporovaného zaměstnávání v Polsku. Projekt fungoval od r. 2002 ve Wroclavi a byl založen na mnohaletých zkušenostech agentur podporovaného zaměstnávání v USA (Mecklenburg Open Door, Charlotte, North Carolina) a Německu (Hamburger Arbeitsassistent, Hamburg). Jeho cílem bylo umožnit osobám s mírným nebo těžkým stupněm zdravotního postižení získat a udržet si trvalé zaměstnání na otevřeném trhu práce. Projekt byl zaměřen na osoby s mentálním postižením a s problémy v oblasti duševního zdraví ve věku 20-35 let, s nízkým stupněm vzdělání a bez odborné kvalifikace. Obdobné programy jsou iniciovány a realizovány také v dalších zemích Evropské unie. Jak v USA, tak v zemích EU tvoří programy podporovaného zaměstnávání integrální část systému pracovní a sociální rehabilitace. V USA jsou financovány z federálních prostředků a z prostředků místních vlád, v Německu z prostředků úřadů práce a institucí sociálního pojištění.

Hlavním realizátorem projektu bylo Wroclavské sdružení osob se zdravotním postižením (Wroclawski Sejmik Osób Niepełnosprawnych - WSON). Do realizace projektu bylo rovněž zapojeno Sdružení OSTOJA - Dolnoslezské sdružení pro pomoc dětem a mládeži „OSTOJA“), jehož zařízení tvořilo terapeutickou infrastrukturu programu. Projekt byl od počátku financován ze zdrojů poskytovaných radou města Wroclawi.

V rámci spolupráce partnerských měst Wroclaw - Charlotte proškolili asistenti americké Agentury podporovaného zaměstnávání 21 osob zájímajících se o účast v projektu. Náklady hradila Agentura Mecklenburg Open Door (Charlotte) a samospráva města Wroclawi. Školení trvalo 5 dní a v jeho závěru vytypovali američtí asistenti 8 účastníků, kteří měli nejlepší předpoklady pro práci pracovního asistenta.

Po zakončení pilotáže projekt pokračoval a byl rozšířen. V r. 2005 se tým pracovních asistentů WSON skládal z 6 osob - 3 psychologů a 3 speciálních pedagogů. Hlavní část programu v r. 2005 zahrnovala: provádění činnosti pracovních asistentů podporovaného zaměstnávání na území města Wroclawi, realizaci programu podporovaného zaměstnávání s přípravou OZP k přijetí výdělečné činnosti, provádění programu školení pracovních asistentů podporovaného zaměstnávání, trvalou spolupráci a výměnu zkušeností s organizacemi provádějícími různé formy podporovaného zaměstnávání v zemích EU a také organizaci Wroclavské agentury podporovaného zaměstnávání v místě získaném pro tento účel od města Wroclawi.

V r. 2005 se projekt stal laureátem prestižní ceny v soutěži „Dobrá praxe“, organizované Státním fondem pro rehabilitaci osob se zdravotním postižením (PFRON) a v r. 2009 získal cenu v soutěži „Ledoborec“. Nevládní organizace a orgány územní samosprávy v Polsku byly vyzvány k využívání zkušeností získaných v průběhu realizace tohoto projektu.

Organizátoři projektu zamýšlejí zahrnout v budoucnu do projektu vytváření sítě agentur podporovaného zaměstnávání, které budou fungovat podle standardů vypracovaných v rámci projektu.

Partnery v realizaci programu byly:

Přímo:

- město Wroclaw - financování programu;
- Fond občanských iniciativ - financování programu;
- Dolnoslezské sdružení pro pomoc dětem a mládeži s MPDs „OSTOJA“ - terapeutická setkání programu (příprava účastníků a podpůrné skupiny);
- zaměstnavatelé z města Wroclawi.

Nepřímo - věcné konzultace

- Mecklenburg Open Door (Charlotte - Severní Karolina - USA) a
- Hamburger Arbeitsassistentz (Německo)

Účastníci programu:

Osoby mající problémy s hledáním a/nebo udržením zaměstnání bez podpory:

- se středním a těžkým stupněm mentálního postižení a duševními poruchami
- s nízkou úrovní vzdělání a nedostatečnou kvalifikací, ve věku 20-35 let.

Myšlenka podporovaného zaměstnávání:

Podpora OZP při hledání, přijetí a udržení zaměstnání **na otevřeném trhu práce za účasti pracovního asistenta/pracovního kouče**. Pracovní asistent vykonává veškeré činnosti, jejichž účelem je pomoci OZP při hledání, zvládnutí, vykonávání a udržení si práce.

Wroclavští zaměstnavatelé, kteří se zúčastnili realizace programu:

American Restaurants (KFC, Pizza Hut); Restaurace Mc Donald's; Hotel Holiday Inn, Wrocław; Služby Hectas Sp. z o.o.; Městská správa domovů sociální pomoci ve Wroclavi; Pension pro starší osoby (DPS); Městské centrum sociální pomoci ve Wroclawi Síť prodejen ALBERT.

Místa provádění pracovní praxe:

Městské centrum sociální pomoci ve Wroclawi; Domov sociální pomoci; Sdružení „OSTOJA“; Firma NAJBOR - cateringové služby; Restaurace Pizza Hut; Hostinec „Salvador“; Síť prodejen ALBERT

Výsledky programu v letech 2002-2006

- 25 osob zaměstnaných;
- 22 osob trvale pracujících od počátku zaměstnání;
- 20 osob připravených k přijetí zaměstnání;
- cca 20 osob účastnících se rotačně „pracovní praxe“ u zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce;
- autorský program II - etapové školení kandidátů na pozici „pracovní asistent“;
- organizační předpoklady pro vznik agentur podporovaného zaměstnávání, které budou prvkem systému pracovní aktivizace osob s mentálním postižením.

Jedním z dalších obdobných projektů byl projekt

1.4 Pracovní asistent - podporované zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Šlo o pilotní projekt realizovaný v letech 2008-2010 Státním fondem pro rehabilitaci osob se zdravotním postižením (PFRON) na základě *Zákona o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením z r. 1997*. Projekt byl určen pro organizace územní samosprávy a nevládní organizace a jeho hlavním cílem bylo vypracovat

model podporovaného zaměstnávání zajišťujícího hladké fungování OZP na otevřeném trhu práce.

Projektu se zúčastnilo 15 institucí místní samosprávy a 15 nevládních organizací. Účastnické organizace měly nárok na finanční podporu na úhradu nákladů na školení pracovních asistentů a jejich platů, jakož i platů pracovních poradců, psychologů a koordinátorů projektu, nákladů na kancelář projektu a její provoz a dále na nákup materiálů souvisejících s činností kanceláře a dalších výdajů nezbytných k fungování projektu.

1.5 Služby pro počítačové specialisty se zdravotním postižením

V Polsku funguje nevládní organizace „Biuro Karier Osob Niepełnosprawnych“ (BKON) (Úřad pro kariéru osob se zdravotním postižením), která mj. poskytuje **specializované služby zaměstnanosti osobám se zdravotním postižením, které mají dobré počítačové znalosti**. Organizace vybudovala registr těchto pracovníků a snaží se najít pro své klienty zaměstnání poskytováním služeb pracovního poradenství.

Cíle iniciativy:

Vzhledem k nedostatku institucí a organizací poskytujících komplexní odborné služby a služby zaměstnanosti zohledňující kombinované potřeby OZP a dále s ohledem na řadu architektonických, psychologických a sociálních bariér, které jsou příčinou problémů ztěžujících OZP vstup na trh práce, mnoho OZP nemá zaměstnání. Cílem BKON je pomoci klientům s dobrými počítačovými znalostmi získat zaměstnání, prostřednictvím služeb zaměstnanosti a poradenských služeb.

Popis činnosti:

BKON poskytuje uvedené skupině klientů řadu odborných a sociálně orientovaných služeb, které zahrnují poskytování informací, doporučení k odborné přípravě, kariérové plánování, hodnocení znalostí a dovedností, výzkum kariéry, jakož i přípravu pro zaměstnání.

Hlavním činitelem, na němž jsou služby založeny, je „komplexnost“, která má za cíl profesionální a sociální aktivizaci OZP, k níž má pomoci víceúrovňová a komplementární aktivita.

Klientům se zdravotním postižením je poskytnuto odborné poradenství a mohou využít širokou škálu služeb při hledání zaměstnání. Služby zahrnují diagnostiku individuálních potřeb, profesionální poradenství, psychologickou podporu, hledání možností stáží nebo nabídek zaměstnání, jakož i další pomoc v průběhu období několika týdnů po přijetí do zaměstnání, tzn. monitoring průběhu zaměstnání. Služba poskytovaná BKON je specializovanou službou. Je to služba „šitá na míru“ pro osoby se zdravotním postižením, které jsou mimo hlavní proud poradenských služeb. Uvedená iniciativa obslouží cca 400 klientů ročně.

Výsledky:

Během prvního roku činnosti se v BKON registrovalo 400 klientů a v průběhu této doby 30 účastníků programu získalo zaměstnání.

Základní rozdíl mezi BKON a státními programy nebo komerčními agenturami je komplexnost služeb, které program nabízí. Každému účastníku programu je poskytováno vedení od prvního okamžiku kontaktování nadace až do doby, kdy je dobře

umístěn v novém zaměstnání. Jiné služby se většinou soustřeďují na jeden prvek profesionální aktivizace, jako je např. poradenství nebo hledání pracovních příležitostí.

Kvalifikace a normy:

Personál poskytující poradenské služby musí splňovat národní standardy kvality a získat k této činnosti akreditaci.

Výkladový slovník

Agentury práce

Neveřejné organizační jednotky poskytující služby v oblasti zprostředkování práce, zprostředkování práce v zahraničí u zahraničních zaměstnavatelů, pracovního poradenství, personálního poradenství a dočasné práce. Agentury mohou provádět příkazy úřadů práce a starat se o účelové dotace, ačkoliv je jejich činnost financována především z poplatků za služby od zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Aktivizační zaměstnání

Aktivizační zaměstnání pro nezaměstnané a uchazeče o zaměstnání, jehož cílem je připravit tyto osoby na samostatné hledání a přijetí zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a na účinný přechod na trh práce. V průběhu setkání mají účastníci příležitost k výměně zkušeností spojených s jejich pracovním životem a se samotným procesem hledání zaměstnání a také k získání podpory skupiny v přijatých činnostech.

Asistenční pes

Příslušně vyškolený a speciálně označený pes, zejména vodící pes pro nevidomé nebo zrakově postižené osoby nebo pes - asistent pro osoby postižené pohybově, který usnadňuje OZP aktivní účast na společenském životě.

Asistenční technologie

Technologie, které osobám se zdravotním postižením umožňují plnou účast na pracovních i zájmových činnostech.

Deformace (mrzáctví) - (kalectwo)

Nedostatečný rozvoj nebo neodvratné poškození části těla (trvalé poškození organismu). Může, ale nemusí způsobovat snížení nebo ztrátu schopnosti k pracovní činnosti.

Dílna pracovní terapie

Finančně i organizačně samostatné zařízení, které vytváří pro OZP neschopné přijmout zaměstnání možnosti pro sociální a pracovní rehabilitaci v oblasti získávání nebo navrácení dovedností nezbytných k přijetí zaměstnání. Dílna není nezávislou institucí, ale tvoří součást větší organizační struktury s právní subjektivitou nebo způsobilostí k právním činům. Dílny mohou být organizovány nadacemi, spolky a jinými subjekty.

Diskriminace

Nerovné zacházení na pracovišti na základě etnicity, pohlaví, sexuální orientace, náboženství, zdravotního postižení nebo věku.

Individuální plán činnosti

Plán činností zahrnující základní služby trhu práce podporované nástroji trhu práce, jejichž cílem je zaměstnání nezaměstnaného nebo uchazeče o zaměstnání.

Integrační příspěvek

Peněžitá dávka poskytovaná účastníku Střediska sociální integrace v rámci individuálního programu sociálního zaměstnání.

Invalidita

Dlouhodobý stav, ve kterém dochází k některým omezením správného fungování organismu. Tato omezení jsou způsobena v důsledku snížení správného fungování fyzických nebo psychických funkcí. Je to také poškození, ztráta nebo vada psychická, fyziologická nebo anatomická struktury organismu. Ztráta nebo vada může být celková, částečná, trvalá nebo dočasná.

Obecná definice:

Částečná neschopnost k vykonávání pracovní činnosti způsobená dlouhodobým nebo trvalým narušením způsobilosti organismu. O invaliditě se hovoří, jestliže stav trvá déle než 6 měsíců.

Jednotky územní samosprávy

Orgány samosprávy obce, okresu nebo vojvodství.

Klub sociální integrace

Organizační jednotka - obec nebo nevládní organizace - jejímž cílem je pracovní a sociální reintegrace OZP, uskutečňovaná především:

- pomocí OZP při hledání zaměstnání (na dobu určitou nebo na dobu provedení určité práce, na plný či částečný pracovní úvazek, u zaměstnavatelů na provádění služeb na základě občanskoprávních smluv a přípravu na přijetí zaměstnání);
- právním poradenstvím;
- svépomocnou činností v oblasti zaměstnávání, bytových a sociálních záležitostí;
- společensky prospěšnými pracemi;
- veřejnými pracemi.

Minimální mzda

Odměna za práci závazná v prosinci předcházejícího roku, stanovená na základě příslušných předpisů.

Mzdové náklady

Hrubá mzda, jakož i zaměstnavatelem hrazené povinné příspěvky na důchodové pojištění, invalidní pojištění a úrazové pojištění vypočítávané z této mzdy a dále povinné příspěvky na Fond práce a Fond garantovaných zaměstnaneckých dávek/výhod.

Neschopnost samostatné existence

narušení schopnosti organismu ve stupni znemožňujícím uspokojování základních životních potřeb bez pomoci jiné osoby, za něž se považuje především obsluha vlastní osoby, pohybování se, dopravování se a dorozumívání se.

Nevládní organizace

Všechny subjekty, které nejsou jednotkami podléhajícími veřejné správě (vládní i samosprávné) a jejichž činnost není zaměřena na dosažení zisku.

Subjekty, které nejsou jednotkami sektoru veřejných financí ve smyslu zákona o veřejných financích a cílem jejichž činnosti není dosažení zisku

Právnícké osoby nebo organizační jednotky nemající právní subjektivitu, jimž zvláštní zákon přiznává způsobilost k právním úkonům, v to počítaje nadace a sdružení.

Nezaměstnaná OZP nebo OZP ucházející se o zaměstnání

- OZP nezaměstnaná - v případě, že má přiznané zdravotní postižení a nemá žádné příjmy
- OZP ucházející se o zaměstnání - mimo přiznaného zdravotního postižení má příjem ve formě důchodu z titulu neschopnosti k práci, pobírá sociální důchod, stálý příspěvek nebo vyrovnávací příspěvek.

Osoba se zdravotním postižením

osoba, jejíž fyzický, psychický nebo intelektuální stav trvale nebo dočasně ztěžuje, omezuje nebo znemožňuje plnění společenských rolí, zejména schopnost vykonávat pracovní činnost, přičemž je držitelem rozhodnutí příslušného orgánu o:

- získání jednoho ze tří stupňů postižení (od posudkových orgánů)
- celkové nebo částečné neschopnosti k práci - na základě zvláštních předpisů nebo
- postižení před ukončením 16. roku věku.

Podíl zaměstnanosti OZP

průměrný měsíční podíl OZP v zaměstnání celkem v procentech, v přepočtu na plný pracovní úvazek

Podnik chráněné práce

Podnik přizpůsobený potřebám OZP a zaměstnávající takovéto osoby a současně využívající na základě svého statusu stanovené výhody. Podnik chráněné práce musí zaměstnávat nejméně 25 osob v přepočtu na plný pracovní úvazek a zaměstnávat tyto osoby nejméně 6 měsíců. Nejméně 40 % zaměstnanců musí mít přiznáno zdravotní postižení, z toho alespoň 40 % stupeň těžký nebo mírný (30 % v případě zaměstnávání osob nevidomých, mentálně postižených nebo duševně nemocných s přiznaným těžkým nebo mírným stupněm postižení). Podnik musí rovněž splňovat další podmínky týkající se úpravy objektů a místností s ohledem na potřeby OZP, zajištění zdravotní péče, poradenství a rehabilitačních služeb.

Podnik pracovní aktivity

Organizačně a finančně samostatná jednotka, jejímž cílem je zaměstnání OZP zařazených do těžkého stupně postižení nebo OZP zařazených do mírného stupně postižení

s potvrzeným autizmem, mentálním postižením nebo duševní chorobou. PPA mohou při splnění stanovených podmínek vytvářet okresy, obce, nadace, sdružení nebo jiné společenské organizace, jejichž statutárním posláním je pracovní a sociální rehabilitace OZP.

Podporované sociální zaměstnávání - (zatrudnienie wspierane socjalne)

Podporované **sociální** zaměstnávání je forma finanční a poradenské podpory OZP, které mají problémy s účastí nebo návratem na trh práce a které s ohledem na svoji životní situaci nejsou schopny vlastním přičiněním uspokojovat své základní životní potřeby. Tuto formu mohou využívat osoby, které se účastnily alespoň 6 měsíců zaměstnání ve Středisku sociální integrace nebo Klubu sociální integrace. Podporované sociální zaměstnávání spočívá v tom, že okresní úřad práce může zaměstnavateli/CISu refundovat část mzdy a pojistného zdravotního pojištění, jestliže pracovníka zaměstná alespoň 12 měsíců. Refundace činí: 100 % podpory v nezaměstnanosti + pojistné na sociální pojištění po dobu prvních 3 měsíců, 80 % podpory v nezaměstnanosti + pojistné na sociální pojištění v následujících 3 měsících a 60 % podpory v nezaměstnanosti + pojistné na sociální pojištění ve zbývajících 6 měsících.

Účastníci mohou též získat finanční podporu na založení sociálního družstva.

Podporované zaměstnávání (zatrudnienie wspomagane)

Podporované zaměstnávání je speciální forma zaměstnávání OZP, které nejsou schopny samy si najít práci a udržet se bez zvláštní podpory v zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Jde o metodu zaměstnávání OZP s těžkým nebo mírným stupněm postižení v normálních podnicích při zajištění pomoci a podpory speciálně školeného pracovníka - pracovního asistenta/kouče (Job Coach).

Pomoc de minimis

Pomoc, která je poskytována podnikům v částce nepřekračující 200 tis. Euro za poslední 3 roky předcházející den podání žádosti o poskytnutí pomoci (pro podniky pracující v sektoru železniční dopravy činí částka pomoci 100 tis. Euro).

Povinný podíl (kvóta) zaměstnanosti OZP

Stanovené procento OZP, které jsou podniky zaměstnávající alespoň 25 pracovníků zaměstnanců (v přepočtu na plný pracovní úvazek) zaměstnat. V Polsku je pro většinu podniků stanoven podíl **6 %**, snížená sazba **2 %** je stanovena:

- pro školy, pečovatelsko-výchovná a resocializační zařízení a vyšší odborné školy. **Do tohoto podílu se započítávají nejen zaměstnanci se ZP, ale také dvojnásobek celkového počtu studentů se ZP studujících v zařízení;**
- **v případě zaměstnávání OZP s onemocněními zvláště ztěžujícími výkon práce** (např. Parkinsonova choroba, paraplegie, tetraplegie, hemiplegie, silné poškození zraku, hluchota, HIV pozitivita a onemocnění AIDS, epilepsie, chronické psychické choroby, smyslové postižení, myastenien, pozdní komplikace způsobené diabetem), která podrobně specifikuje seznam Ministerstva práce a sociální politiky.

Pracoviště

Komplexní pracovní prostředí, kam jsou přijímáni pracovníci.

Pracovní adaptace

schopnost přizpůsobení se různým zaměstnáním nebo pracovním místům.

Připravenost ke zvyšování odborné kvalifikace, jakož i učení se novým dovednostem, např. obsluha počítače, učení se cizím jazykům.

Pracovní asistent/ kouč

Speciálně školená osoba, jejímž úkolem je poskytovat OZP pomoc a podporu při plnění pracovních úkolů a současně fungovat jako poradce zaměstnavatele při řešení problémů souvisejících se zaměstnáváním OZP. Jeho úloha je postupně omezována v míře odpovídající postupnému získávání samostatnosti OZP při výkonu práce v podniku. Mezi hlavní úkoly pracovního asistenta patří činnosti mající za cíl:

- na základě zjištěných možností, kvalifikace, zájmů a pracovních preferencí přípravu individuálního plánu podpory a pomoci v souladu s potřebami OZP;
- pomoc OZP v činnostech souvisejících s procesem zaměstnání;
- hledání potencionálního zaměstnavatele, ve spolupráci s ním výběr pracoviště odpovídajícího možnostem a kvalifikaci OZP, stanovení pracovní doby a činností, které budou patřit mezi povinnosti na příslušném pracovišti;
- příprava zaměstnavatele i spolupracovníků na spolupráci s OZP, jakož i pomoc při vytváření harmonických pracovních vztahů.

Pracovní reintegrace

Činnosti, jejichž cílem je obnovit a udržet schopnost samostatného výkonu práce na trhu práce u osob, které jsou účastníky zaměstnání ve Středisku sociální integrace nebo Klubu sociální integrace.

Pracovní rehabilitace

Proces, jehož cílem je umožnit OZP získat a udržet si odpovídající zaměstnání a profesní růst na základě možnosti využívání pracovního poradenství, odborné přípravy a zprostředkování práce.

Průměrná mzda

je průměrná měsíční mzda v národním hospodářství v předchozím čtvrtletí od 1. dne následujícího měsíce po jejím vyhlášení předsedou Ústředního statistického úřadu.

Přizpůsobené pracovní místo osobě se zdravotním postižením

Pracovní místo, které je vybavené a přizpůsobené podle potřeb OZP vyplývajících z druhu a stupně jejího postižení.

Rehabilitace

Soubor činností organizačních, léčebných, psychologických, technických, školících, vzdělávacích a společenských zaměřených - při současné aktivní účasti dotyčných osob - na dosažení nejvyšší možné úrovně jejich fungování, kvality jejich života a společenské integrace.

Rovnost příležitostí

Vytváření klimatu, ve kterém se s každým zachází stejně bez ohledu na pohlaví, rasu, etnicitu, věk, sexuální orientaci nebo zdravotní postižení.

Sociální družstvo

Předmětem činnosti sociálního družstva je provozování společného podniku založeného na práci jeho členů. Sociální družstvo pracuje za účelem sociální a pracovní reintegrace svých členů. Sociální družstvo mohou založit osoby nezaměstnané, osoby bez přístřeší realizující individuální program úniku z bezdomovectví, závislosti na alkoholu po ukončení programu psychoterapie v odvykacím zařízení, osoby duševně nemocné, osoby propuštěné z vězení, osoby závislé na drogách nebo jiných omamných látkách po ukončení terapie v zařízení zdravotní péče, utečenci realizující integrační program a **osoby se zdravotním postižením**. Sociální družstvo může založit minimálně pět osob splňujících stanovené podmínky, ne však více než 50 osob.

Sociální rehabilitace

Proces, jehož cílem je umožnit OZP plnou účast na společenském životě.

Sociální reintegrace

Činnosti, včetně činností svépomocného charakteru, jejichž cílem je obnovit a udržet u osob, které jsou účastníky zaměstnání ve Středisku sociální integrace, Klubu sociální integrace nebo u zaměstnavatele, schopnost podílet se na životě místní komunity a plnit sociální role na pracovišti, v bydlišti nebo v místě pobytu.

Sociální vyloučení

Sociálním vyloučením jsou často ohroženi lidé trpící kombinací navzájem propojených problémů, jakými jsou nezaměstnanost, nízká kvalifikace, nízké příjmy, nekvalitní bydlení, špatný zdravotní stav a rozpad rodin.

Sociální začlenění - vstřícné zajišťování přístupu k zaměstnání, vzdělání a odborné přípravě pro osoby, které jsou určitým způsobem znevýhodněné.

Sociální zaměstnávání

Nová forma pomoci osobám, které nejsou schopny zajistit si vlastním úsilím základní životní potřeby nebo se nacházejí v situaci, která jim znemožňuje nebo omezuje účast v pracovním, společenském a rodinném životě. (pozn.: pojem sociální **zaměstnání** není totožný s definicí zaměstnání ve smyslu předpisů pracovního práva).

Středisko sociální integrace

Organizační jednotka, uskutečňující pracovní a sociální reintegraci OZP prostřednictvím

- získávání dovedností, umožňujících plnění společenských rolí a získání společenského postavení dostupného osobám, které nejsou ohroženy sociálním vyloučením;
- získávání pracovních dovedností, jakož i odborné přípravy na povolání, rekvalifikací nebo zvyšování kvalifikace;

- plánování života a uspokojování potřeb vlastním úsilím, zejména možností dosažení vlastních příjmů ze zaměstnání nebo na základě samostatné hospodářské činnosti;
- výuky dovedností racionálního hospodaření se získanými peněžními prostředky.

Účast na společenském životě

Možnost plnění sociálních rolí, jakož i překonávání bariér, zejména psychologických, architektonických, urbanistických, dopravních a při dorozumívání se.

Zaměstnání

Výkon práce na základě pracovního poměru, služebního poměru nebo dohody o práci námezdní/domácké.

Zaměstnatelnost

Soubor schopností nutných k schopnosti přijmout zaměstnání. Zahrnuje:

- schopnosti sociální (samostatnost, vynalézavost, sebeurčení, tzn. orientace a hodnocení situace umožňující rozhodování o svých záležitostech, komunikace, schopnost vyrovnávat se s těžkými situacemi atd.);
- dovednosti a schopnosti pracovní (v konkrétním zaměstnání a na konkrétním místě), jakož i schopnost spolupráce v kolektivu;
- schopnost zařadit se svými činnostmi do pracovního procesu (výběr nářadí, činností, nakládání s časem, kontrola pracovního tempa, jakosti, chování v neočekávaných situacích atd.).

Zaměstnavatel

Organizační jednotka - byť by neměla právní subjektivitu - a také fyzická osoba, jestliže zaměstnává pracovníky (osoby zaměstnané na základě pracovní smlouvy, kooperativní pracovní smlouvy, povolání, jmenování nebo volby).

Zdravotní postižení

Trvalá nebo dočasná neschopnost plnit společenské role z důvodu trvalého nebo dlouhotrvajícího narušení způsobilosti organismu, jejímž důsledkem je zejména neschopnost výkonu pracovní činnosti.

Stupně postižení:

Zákon o pracovní a sociální rehabilitaci a zaměstnávání OZP rozlišuje **tři stupně postižení:**

- **těžký**
- **mírný**
- **lehký**

Těžký - do těžkého stupně postižení patří osoby mající narušenou způsobilost organismu nezbytnou pro přijetí zaměstnání nebo schopnost vykonávat zaměstnání v chráněné dílně nebo podniku pracovní aktivity, vyžadující pro plnění společenských rolí nezbytnou stálou nebo dlouhodobou péči nebo pomoc jiné osoby, v souvislosti se značně omezenou možností samostatné existence. Zákon definuje **neschopnost samostatné existence** jako narušení schopnosti organismu ve stupni znemožňujícím uspokojování základních životních potřeb bez pomoci jiné osoby, za něž se považuje především obsluha vlastní osoby, pohybování se, dopravování se a dorozumívání se.

Mírný - do mírného stupně postižení patří osoby s narušenou způsobilostí organismu, která je nutná pro výkon zaměstnání na pracovišti přizpůsobeném potřebám a možnostem vyplývajícím z postižení, vyžadující pro plnění společenských rolí částečnou nebo dočasnou pomoc jiné osoby v souvislosti s omezenou schopností samostatné existence. Důležité: zařazení do mírného stupně postižení nevylučuje možnost zaměstnání příslušné osoby u zaměstnavatele, který nezajišťuje podmínky chráněné práce v případě

- přizpůsobení pracoviště potřebám OZP nebo
- zaměstnání ve formě telepráce.

Lehký - do lehkého stupně postižení patří osoby s narušenou způsobilostí organismu:

- která je významným způsobem příčinou snížení schopnosti k výkonu zaměstnání v porovnání se schopností vykazovanou osobou s plnou způsobilostí psychickou i fyzickou, s podobnou pracovní kvalifikací;
- trpící omezeními při plnění sociálních rolí, která je možno kompenzovat pomocí zaopatření ortopedických pomůcek a pomocných nebo technických prostředků. Není třeba, aby požadavky uvedené ad 1. a 2. byly splněny současně.