

# **Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením**

## **Finsko**

**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

<b>1. Legislativní rámec</b> .....	5
1.1 Legislativa upravující zákaz diskriminace a rovný přístup k OZP .....	5
1.2 Legislativa obsahující prvky podpory OZP ve vztahu k zaměstnání.....	5
1.3 Důležité dokumenty .....	5
<b>2. Nejdůležitější orgány a instituce</b> .....	6
2.1 Orgány odpovědné za zaměstnávání, rehabilitaci a odborný výcvik.....	6
2.2 Orgány působící v oblasti politiky zdravotně postižených .....	6
2.3 Důležité organizace .....	6
<b>3. Posudková činnost</b> .....	7
3.1 Proces posuzování a stanovování invalidity .....	7
3.2 Definice zdravotního postižení (invalidity) .....	7
<b>4. Pracovní rehabilitace</b> .....	8
4.1 Význam a systém rehabilitačních opatření .....	8
4.2 Služby pracovní rehabilitace .....	9
4.3 Dávky na udržení příjmu v průběhu rehabilitace.....	9
4.3.1 Příspěvky z důchodového systému .....	10
4.3.2 Příspěvky od Úřadu sociálního pojištění .....	10
<b>5. Odborné vzdělávání a příprava</b> .....	12
<b>6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce</b> ..	13
6.1 Povinnosti zaměstnavatelů .....	13
6.2 Podpora zaměstnávání .....	14
6.2.1 Finanční stimuly pro zaměstnavatele .....	14
6.2.2 Finanční stimuly pro OZP .....	15
6.3 Podpora samostatné výdělečné činnosti .....	15
6.4 Podporované zaměstnávání .....	16
6.5 Sociální podniky .....	17
6.5.1 Státní příspěvky .....	17
6.5.2 Výsledky stimulačních opatření a sektor podnikání .....	17
6.5.3 Pracovní banky .....	18
<b>7. Chráněná práce</b> .....	19
<b>8. Statistické údaje</b> .....	20
<b>Závěrečné shrnutí</b> .....	21
<b>Prameny</b> .....	22
<b>Přílohy</b>	



# 1. Legislativní rámec

## 1.1 Legislativa upravující zákaz diskriminace a rovný přístup k OZP

*Trestní zákoník (563/1998)*

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

*Antidiskriminační zákon (21/2004)* novelizace č. 84/2009 zlepšování přístupu k zaměstnání a vzdělávání OZP, pomoc při získávání práce nebo vzdělávání, při zvládnutí práce a postupu v pracovní kariéře. Zvláštní pozornost by měla být věnována finanční podpoře zaměstnávání a vzdělávání OZP, včetně možnosti podpory z veřejných fondů

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

*Zákon o veřejných službách zaměstnanosti (2002/1295)*

## 1.2 Legislativa obsahující prvky podpory OZP ve vztahu k zaměstnání

*Zákon o zaměstnanosti (275/1987), Dekret o zaměstnanosti (130/1993)*

*Zákon o sociální péči (710/1982)*

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

Zakotvuje mj. povinnosti místních úřadů v oblasti chráněné práce.

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

*Zákon o pracovní rehabilitaci (189/2001)*

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

## 1.3 Důležité dokumenty

*Národní akční plán VAMPO (2010-2015)*

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

## **2. Nejdůležitější orgány a instituce**

### **2.1 Orgány odpovědné za zaměstnávání, rehabilitaci a odborný výcvik**

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

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

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

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

### **2.2 Orgány působící v oblasti politiky zdravotně postižených**

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

Městské rady zdravotně postižených (Orgány působí na místních úrovních)

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

Parlamentní pracovní skupina pro otázky zdravotně postižených

### **2.3 Důležité organizace**

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

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

## **3. Posudková činnost**

### **3.1 Proces posuzování a stanovování invalidity**

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

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

### **3.2 Definice zdravotního postižení (invalidity)**

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

## 4. Pracovní rehabilitace

### 4.1 Význam a systém rehabilitačních opatření

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kela také poskytuje v rámci parlamentem každoročně vyčleněných rozpočtových prostředků speciální individuálně zaměřené rehabilitační služby, které jsou určeny převážně pro praceschopné osoby, jejichž pracovní schopnost se zhoršila nemocí nebo úrazem. Jednou z forem těchto rehabilitačních služeb je služba pod názvem ASLAK. Jedná se o včasnou pracovní orientovanou léčebnou rehabilitaci. Tato forma rehabilitace



je vhodná pro pracoviště, kde jsou zaměstnanci vystaveni vyššímu riziku fyzického nebo psychického narušení zdravotního stavu, které by mohlo vést ke zhoršení pracovní schopnosti.

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

## 4.2 Služby pracovní rehabilitace

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4.3 Dávky na udržení příjmu v průběhu rehabilitace

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

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

### **4.3.1 Příspěvky z důchodového systému**

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

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

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

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

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

### **4.3.2 Příspěvky od Úřadu sociálního pojištění**

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

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

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

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

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

## **5. Odborné vzdělávání a příprava**

Zákon o odborném vzdělávání (630/1998) stanovuje podmínky pro pracovní výcvik OZP. Podle tohoto zákona mají OZP právo na speciální úpravu a služby poskytované během jejich zařazení do systému odborné přípravy k výkonu pracovní činnosti. Speciální výuka je rovněž poskytována těm, kteří potřebují speciální služby. Ti, kteří se účastní této speciální přípravy, mají právo na asistenta a jakékoli nutné vybavení. Další materiály potřebné ke studiu (např. knihy) a bydlení jsou zdarma.

## 6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce

### 6.1 Povinnosti zaměstnavatelů

Ve Finsku neexistuje povinný podíl OZP (systém kvót).

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

#### *I. Systém plateb zaměstnavatelů na invalidní pojištění zaměstnanců*

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

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

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

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

#### *II. Organizace a financování služeb závodní lékařské péče*

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

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

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

## 6.2 Podpora zaměstnávání

### 6.2.1 Finanční stimuly pro zaměstnavatele

#### a) Systém financování mzdových nákladů

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

Příspěvky jsou určeny pro OZP a osoby dlouhodobě nezaměstnané.

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

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

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

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

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

#### b) Systém financování nákladů na úpravu pracovních podmínek

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

Při rozhodování o potřebě příspěvku na úpravu pracovních podmínek a o podmínkách udělení příspěvku musí pověřený úřad konzultovat odborníky z oblasti závodní lékařské péče (nebo bezpečnosti práce) a zdravotnictví. Pro udělení příspěvku je vyžadováno lékařské potvrzení s definicí omezení pracovní schopnosti zaměstnance

a také potvrzení od závodní lékařské služby o nutnosti plánovaných úprav. Potřebu příspěvku na úpravu pracovních podmínek stanovuje příslušný místní úřad práce.

c) Asistence via „co-worker“

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

## 6.2.2 Finanční stimuly pro OZP

a) Invalidní příspěvek

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

b) Souběh příjmů

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

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

c) Osobní asistence

Osoby s těžkým zdravotním postižením mají ze zákona nárok na osobní asistenci v rámci každodenních aktivit, a to jak v domácím prostředí, tak i mimo domov, tzn. také při studiu nebo na pracovišti (*zákon o službách a asistenci 2010*). Osobní asistence je kvalifikována jako bezplatná sociální služba, která je poskytována místními úřady. Služba má být poskytována v takovém rozsahu, jak OZP potřebuje. Financování služby se provádí dvěma způsoby. Místní úřad platí OZP za náklady spojené se zaměstnáváním asistenta (asistent je ve smluvním pracovním vztahu s OZP) nebo vydá OZP voucher na nákup asistenční služby.

## 6.3 Podpora samostatné výdělečné činnosti

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

## 6.4 Podporované zaměstnávání

Institut podporovaného zaměstnávání není ve finské legislativě zakotven.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## 6.5 Sociální podniky

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

Sociální podnik musí zaměstnávat nejméně 30 % OZP nebo nejméně 30 % OZP a dlouhodobě nezaměstnaných, přičemž každý podnik zapsaný do registru musí zaměstnávat alespoň jednu OZP (extrémní příklad: podnik zaměstnává 1 000 zaměstnanců, z toho může být 299 dlouhodobě nezaměstnaných a pro splnění minimálních podmínek 1 OZP).

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

### 6.5.1 Státní příspěvky

#### a) Příspěvky na mzdové výdaje

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

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

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

#### b) Příspěvky na úpravu pracovních podmínek

maximálně 2 500 eur (3 500 eur pro OZP s těžším postižením)

#### c) Příspěvky na náklady spojené se zřízením sociální firmy a jejími trvalými aktivitami

maximálně 75 % celkových nákladů.

### 6.5.2 Výsledky stimulačních opatření a sektor podnikání

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

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

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

### **6.5.3 Pracovní banky**

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

## 7. Chráněná práce

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

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

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

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

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

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

## 8. Statistické údaje

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

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

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

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

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

## Závěrečné shrnutí

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Prameny

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

International Disability Rights Monitor 2007: Regional Report of Europe. Chicago: Center for International Rehabilitation, 2007. IDRM. [online]. [cit.2011-05-15]  
Dostupné z: <http://www.idrmnet.org/content.cfm?id=5E5A75&m=3>  
[http://www.ideanet.org/cir/uploads/File/IDRM\\_Europe\\_2007.pdf](http://www.ideanet.org/cir/uploads/File/IDRM_Europe_2007.pdf)

KAUTTO, Mikko and Jarna BACH-OTHMAN. Disability and employment– lessons from reforms. Helsinky: Finnish Centre for Pensions, Reports, 2010. ISBN 978-951-691-132-1  
Dostupné také z: [http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_2139\\_459\\_440\\_3034\\_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/raportit/disability\\_and\\_employment\\_lessons\\_from\\_reforms\\_7.pdf](http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2139_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/raportit/disability_and_employment_lessons_from_reforms_7.pdf)

KORKEAMÄKI, Ossi and Tomi KYRÄ. Institutional rules, labour demand and disability programme participation. (2009). [online]. [cit.2011-06-18]  
Dostupné z: [http://goe.ier.hit-u.ac.jp/CAED/papers/id035\\_Korkeamaki\\_Kyyra.pdf](http://goe.ier.hit-u.ac.jp/CAED/papers/id035_Korkeamaki_Kyyra.pdf)

Labour Markets Programmes and Welfare Benefit Systems. In: Employment for all [online]. [cit.2011-05-20]

Dostupné z: <http://www.employmentforall.eu/LABOr/KnowledgeCenter /ADMINArticles KnowledgeCentre/ProgrammesandWelfareBenefitSystems/tabid/4211/Default.aspx>

LINDBERG, Jukka. Social Employment in Finland: The role of workshops and social firms in the employment of disabled persons. In: VATES Foundation, Finland [online]. August 2011 [cit.2011-11-20]

Dostupné z: [http://www.unitatiprotejate.ro/web/upload/doc\\_tup/2011/Social\\_Employment\\_Finland.pdf](http://www.unitatiprotejate.ro/web/upload/doc_tup/2011/Social_Employment_Finland.pdf)

O´BRIEN, James and Ian DEMPSEY. Comparative Analysis of Employment Services for People with Disabilities in Australia, Finland, and Sweden. In: *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 2004, č. 3-4, s. 126-135. [cit.2011-06-24]

Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-1130.2004.04027.x/abstract>

OECD (2008). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*, vol. 3. Paris: OECD, 2008. ISBN 978-92-64-04968-0

Dostupné také z: [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-vol-3\\_9789264049826-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-vol-3_9789264049826-en)

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

Dostupné také z: [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers\\_9789264088856-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en)

PÄTTINIEMI, Pekka. Work Integration Social Enterprises in Finland. Institute for Rural research and Training, Co-operative Studies, University of Helsinki, Finland. In: EMES Working Papers, no 04/07 [online]. [cit.2011-11-20]

Dostupné z: [http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF\\_files/PERSE/PERSE\\_WP\\_04-07\\_FIN.pdf](http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/PERSE/PERSE_WP_04-07_FIN.pdf)

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

Dostupné z: [http://www.peritus.sk/index\\_soubory/Page397.htm](http://www.peritus.sk/index_soubory/Page397.htm)

The OECD Thematic Review on Reforming Sickness and Disability Policies to Improve Work Incentives. Country note-Finland (2008). [online]. [cit.2011-06-18]

Dostupné z: <http://www.oecd.org/dataoecd/35/9/41429840.pdf>

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

Dostupné také z: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_108137.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_108137.pdf)





## **Přílohy**



### Příklady dobré praxe

#### Případová studie dobré praxe ve Finsku (kazuistika)

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

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

Firma v té době také zaměstnávala muže ve věku 40 let s diagnózou roztroušené sklerózy, u něhož se vyskytly různé tělesné a kognitivní zdravotní potíže. Před propuknutím nemoci muž přednášel na vysoké škole, kde mu nebyla jeho dosavadní pracovní smlouva na dobu určitou prodloužena. Předtím než si našel práci v sociálním podniku, strávil asi 10 let na invalidním důchodu mimo trh práce. Práci v daném sociálním podniku získal díky projektu pod názvem „Naskočit do pracovního života“ (Sisäänheitto työelämään). Jedná se o národní projekt Finské asociace pro neuro-muskulární onemocnění. Je určen k podpoře zaměstnávání osob s postižením a chronickými chorobami na otevřeném trhu práce. Záslušnost takového projektu je veliká, neboť služby zaměstnanosti jsou pro takové osoby velmi sporadické. Úřady práce často nepovažují tyto osoby za nezaměstnané, protože mají pravidelný příjem z invalidního důchodu.

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

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

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

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

### Výkladový slovník

#### **Asistence osobní**

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

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

#### **Asistence pracovní**

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

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

#### **Asistence via co-worker**

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

#### **Clubhouse (memberhouse)**

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

#### **Chráněná práce**

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

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

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

## **Podporované zaměstnávání**

Institut podporovaného zaměstnávání není ve finské legislativě upraven.

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

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

## **Povinný podíl (kvóta) zaměstnanosti OZP**

Finsko nemá žádné kvóty.

## **Pracovní asistent**

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

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

## **Pracovní banka**

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

## **Pracovní rehabilitace**

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

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

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

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

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

### **Rehabilitační příspěvek (dávka)**

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

### **Sociální podnik**

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

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

### **System „experience-rating“**

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

### **Zdravotní postižení (invalidita)**

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

Stupně invalidity:

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