

Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením

Španělsko

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 |
| 1.1 Antidiskriminační legislativa..... | 5 |
| 1.2 Pracovněprávní legislativa | 5 |
| 1.3 Důležitá politická opatření | 5 |
| 2. Nejdůležitější orgány a instituce | 6 |
| 2.1 Státní administrativa | 6 |
| 2.2 Důležité organizace | 6 |
| 3. Posudková činnost | 7 |
| 3.1 Monitorování pracovní absence z důvodu nemoci..... | 7 |
| 3.2 Posuzování a stanovování invalidity | 7 |
| 3.3 Stupně invalidity | 7 |
| 4. Pracovní rehabilitace | 9 |
| 5. Odborné vzdělávání a příprava | 11 |
| 6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce .. | 12 |
| 6.1 Povinnosti zaměstnavatelů | 12 |
| 6.1.1 Systém kvót | 12 |
| 6.1.2 Náhradní plnění (Alternativní opatření)..... | 12 |
| 6.1.3 Další povinnosti ve vztahu k OZP..... | 13 |
| 6.2 Podpora zaměstnávání..... | 13 |
| 6.3 Zaměstnávání ve veřejném sektoru | 16 |
| 6.3.1 Systém kvót | 16 |
| 6.3.2 Posuzování OZP s ohledem na zapojování do zaměstnání ve veřejném/ státním sektoru | 16 |
| 6.3.3 Opatření k zajištění práva na rovnost příležitostí v přístupu k zaměstnání | 17 |
| 6.4 Podpora samostatné výdělečné činnosti | 18 |
| 6.5 Práce z domova | 18 |
| 6.6 Selektivní zaměstnávání..... | 19 |
| 6.7 Podporované zaměstnávání | 20 |
| 6.8 Sociální podniky | 22 |
| 7. Chráněná práce | 24 |
| 7.1 Speciální centra zaměstnání | 24 |
| 7.1.1 Podmínky pro přijetí do speciálního centra zaměstnání | 24 |
| 7.1.2 Formy a typy pracovních smluv | 24 |
| 7.1.3 Výše subvencí | 24 |
| 7.1.4 Jednotky na podporu pracovní činnosti | 25 |
| 7.2 Pracovní enklávy | 25 |
| 7.2.1 Charakteristika pracovníků určených pro pracovní enklávu | 26 |
| 7.2.2 Doba působení pracovních enkláv | 26 |
| 8. Statistické údaje | 27 |
| Závěrečné shrnutí | 28 |
| Prameny | 29 |
| Přílohy | |

1. Legislativní rámec

1.1 Antidiskriminační legislativa

Španělská ústava (1978) - zabezpečení práv zdravotně postižených osob. Zaručené právo na plnohodnotný život s možností podílet se na veškerém dění ve sféře politické, ekonomické, pracovní, kulturní i sociální. Nedotknutelné právo na lidskou důstojnost a rozvoj osobnosti.

Antidiskriminační zákon (Ley 51/2003 LIONDAU) - rovnost příležitostí, antidiskriminační opatření, univerzální dostupnost. Vychází z ustanovení zakotvených ve Španělské ústavě z r. 1978

Zákon o rovných příležitostech (49/2007) - systém přestupků a pokut za nedodržení rovných příležitostí a diskriminaci vůči postiženým osobám. Pokuty v rozmezí 301-100 000 eur

Královský dekret o zákazu diskriminace ve státních službách (366/2007)

1.2 Pracovněprávní legislativa

LISMI (Zákon o sociální integraci osob s postižením) - Ley 13/1982

Soubor norem stanoví opatření pro ochranu osob s postižením v práci. V podnicích s více než 50 zaměstnanci musí nejméně 2 % zaměstnanců tvořit osoby s postižením (s uznaným stupněm postižení nejméně 33 %) a ve veřejné správě je stanovena 3% kvóta.

Královský Dekret 1451/83 - upravuje podmínky pro tzv. selektivní zaměstnávání

Královský Dekret 1368/1985 - upravuje pracovní vztahy ve Speciálních centrech zaměstnání

Královský Dekret 364/2005 zavádí alternativní opatření pro zaměstnavatele

Královský Dekret 290/2004 - pracovní enklávy

Dekret 870/2007) - o podporovaném zaměstnávání

Zákon o integračních společnostech (Ley 44/2007) - aktivační opatření vztahená na potřebu diferencované politiky založené na míře (závažnosti) postižení a druhu práce. Opatření se týkají podpory podniků a družstev, jejichž podnikání má za cíl integraci, výcvik a zaměstnání lidí sociálně vyloučených za účelem jejich přechodu do běžného zaměstnání. Takové společnosti mohou dostávat různou finanční podporu a příspěvky.

1.3 Důležitá politická opatření

Akční plán pro ženy se zdravotním postižením - schválený v roce 2006, zavádí specifická opatření k zamezení tzv. dvojí diskriminace

Akční plán 2009-2010 - protikrizová opatření zaměřená na snížení dopadu hospodářské krize na zaměstnanost OZP a roli speciálních center zaměstnání

Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012

(Globální akční strategie pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením 2008-2012)

2. Nejdůležitější orgány a instituce

2.1 Státní administrativa

Ministerstvo zdravotnictví, sociálních věcí a rovnosti

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (MSPSI)

<http://www.msc.es/en/home.htm>

Ministerstvo zaměstnanosti a sociálního zabezpečení

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

<http://www.mejss.es/>

INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social)

Národní institut sociálního zabezpečení

http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm

IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales). Institut pro sociální služby zaměřené na seniory, kteří se nacházejí v závislém postavení.

http://www.imserso.es/imserso_01/index.htm

2.2 Důležité organizace

CERMI (Comité Español de Representantes de Minusvalidos) - organizace ustavená v roce 1993 hájí práva a zájmy zdravotně postižených osob ve Španělsku.

<http://www.cermi.es/es-ES/Paginas/Portada.aspx>

Fundación ONCE - nadace působící v oblasti sociální a pracovní integrace postižených osob.

(Španělská organizace nevidomých osob založila nadaci ONCE v roce 1988. V roce 1989 nadace založila společnost GRUPO FUNDOSA, která zastřešuje asi 60 společností zaměstnávajících asi 6 tisíc osob, z nichž více než 70 % jsou lidé s postižením, kteří zastávají pracovní místa na všech úrovních firmy. Téměř 70 pracovních center působí v různých oblastech ekonomiky)

<http://www.fundaciononce.es/ES/Paginas/Portada.aspx>

FEAPS - Španělská konfederace organizací na pomoc osobám s mentálním postižením

<http://www.feaps.org/>

CEAPAT(Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas) - Národní centrum pro osobní autonomii a technické pomůcky

http://www.ceapat.es/ceapat_01/index.htm

3. Posudková činnost

3.1 Monitorování pracovní absence z důvodu nemoci

Španělsko je dobrým příkladem monitorování absence z důvodu nemoci za účelem sledování počátečních fází zdravotního problému a vyloučení rozvoje vážnější nemoci, která vede k žádosti o invalidní dávku. V zájmu lepší kontroly a monitorování pracovní absence byl v roce 2004 v rámci Národního institutu sociálního zabezpečení (INSS) vytvořen speciální monitorovací nástroj pod názvem ATRIUM.

Navíc byla v r. 2005 zavedena všeobecná kontrola absencí v případě, že doba pracovní neschopnosti překročí 6 měsíců. Z důvodu efektivního snížení míry pracovní neschopnosti INSS spolupracuje ve zvýšené míře s autonomními místními úřady, velkými zaměstnavateli, nemocnicemi a jinými subjekty, a to na základě bilaterálních dohod.

Úřad zodpovědný za kontrolu pracovních neschopností vede databázi s údaji o historii pracovní neschopnosti celého personálu zaměstnavatele. Databáze je automaticky doplňována zasíláním povinných reportů o každém případě onemocnění jak ze strany zaměstnavatele, tak i praktického lékaře. Problém celého projektu ale spočívá v citlivosti osobních údajů.

Významnou roli také hraje koordinovaná spolupráce mezi specialisty pracovního lékařství, služeb zaměstnanosti, závodních lékařů, zaměstnavatelů i samotných zaměstnanců.

3.2 Posuzování a stanovování invalidity

Odpovědnost za hodnocení zdravotního stavu pro účely přiznání invalidních důchodů byla ve Španělsku v r. 1997 přenesena z praktických lékařů na španělský Národní institut sociálního zabezpečení (INSS), který je podřízeným orgánem Ministerstva práce a imigrace.

Podmínky nároku na invalidní důchody jsou posuzovány týmem expertů a stanovovány tzv. administrátory dávek (administradores). Tento tým posuzuje pracovní schopnost jedince na základě dostupných lékařských výstupů a speciálního lékařského hodnocení jednoho ze 400 lékařů tohoto institutu.

Ve Španělsku byla také zaznamenána zvýšená snaha lépe identifikovat zbytkovou (reziduální) pracovní kapacitu OZP (remaining work capacity) a důsledněji kontrolovat poskytování invalidních dávek.

Při posuzování zdravotního stavu Španělsko používá vlastní nomenklaturu a vychází z mezinárodní klasifikace CIF (Classification Internationale du Fonctionnement humain et du handicap), zakotvenou v zákoně z roku 2003 (Real Decreto 1169/2003).

Potřeby OZP jsou hodnoceny na základě funkčního postižení a také schopnosti sociálního uplatnění.

3.3 Stupně invalidity

- 1/ částečná (incapacidad permanente parcial) - trvalá částečná neschopnost vykonávat běžné zaměstnání. Pracovní schopnost je snížena minimálně o 33 %
- 2/ celková (incapacidad permanente total) - neschopnost vykonávat práci ve svém běžném zaměstnání, ale schopnost vykonávat práci jiného charakteru

- 3/ absolutní (incapacidad permanente absoluta) - trvalá celková ztráta pracovní schopnosti vykonávat jakoukoli práci
- 4/ těžký stupeň invalidity (gran invalidez) - osoba vyžadující trvalou asistenci při základních činnostech každodenního života (jídlo, oblékání)

4. Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace není ve Španělsku tak rozsáhlá v porovnání s jinými zeměmi. Je provozována veřejnými službami zaměstnanosti. Tyto služby jsou financovány ze systému pojištění v nezaměstnanosti, regionálních fondů a ESF.

Pracovní rehabilitace tvoří integrální součást komplexního rehabilitačního procesu a v součinnosti s rehabilitací léčebnou a sociální účinně přispívá k pracovní i společenské integraci OZP. Jako v každém interdisciplinárním oboru působí i zde řada odborníků z různých oblastí (lékařství, sociální práce, fyzioterapie, psychologie). Tito odborníci spolupracují s profesionály z oboru pracovní rehabilitace a ve shodě s nimi usilují o to, aby se zdravotně postižení klienti mohli v co nejkratší době vrátit do aktivního a produktivního života.

Rehabilitační služby jsou obvykle poskytovány ve specializovaných rehabilitačních centrech, a to buď ambulantně, nebo jsou klienti se zdravotním postižením hospitalizováni. K pracovní rehabilitaci je možné přistoupit po odeznění akutní fáze nemoci/úrazu.

Zdravotně postižení klienti nesmí být mladší 16 let a v době nástupu na pracovní rehabilitaci nesmí trpět žádným infekčním onemocněním.

Právo na pracovní rehabilitaci mají jak osoby s vrozeným zdravotním postižením, tak i osoby s postižením získaným, a to v důsledku vážného onemocnění nebo úrazu a také v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Zaměření pracovní rehabilitace: fyzické, duševní a smyslové postižení, mentální retardace, neurologické nemoci, stavy po chirurgickém zákroku (pooperační stavy) a jiné.

Formy pracovní rehabilitace jsou různorodé, ve většině případů bývá pro každého zdravotně postiženého pracovníka sestavován individuální rehabilitační plán.

Proces pracovní rehabilitace je časově omezený s jasně stanoveným cílem. Po absolvování pracovní rehabilitace je nabízeno i pracovní poradenství.

Fungování programu pracovní rehabilitace v praxi - na příkladu Rehabilitačních center pro osoby s fyzickým postižením - CRMF (Centros de Recuperación de Personas con Discapacidad Física)

Státní rehabilitační centra poskytují souhrnné rehabilitační služby osobám s fyzickým nebo smyslovým postižením v produktivním věku, a to buď v internovaném režimu nebo ambulantně.

Šest rehabilitačních center CRMF umístěných v různých částech Španělska řídí institut IMSERSO. Centra mají k dispozici celkem 613 míst, z toho 456 v internovaném režimu s plnou penzí a úplným zaopatřením a 157 s polopenzí nebo v ambulantním režimu.

Pro každého klienta je vypracován individuální rehabilitační program, který se soustředí zejména na tyto oblasti:

- kurzy zaměřené na zvyšování kvalifikace OZP
- rekvalifikační kurzy se zaměřením na přeškolení, rekvalifikaci a následnou pracovní adaptaci OZP
- kurzy zaměřené na nivelizaci kulturní, společenské i profesní úrovně
- poskytování technické pomoci soustředěné na podporu a pomoc OZP
- příprava OZP na nové povolání

- podpora sociální a pracovní integrace klientů
- léčebná a psychosociální rehabilitace

Podmínky pro přijetí do programu pracovní rehabilitace:

- potvrzený stupeň zdravotního postižení
- uchazeč nesmí trpět žádným infekčním onemocněním
- uchazeč musí být samostatný
- uchazeč nesmí trpět vážnými psychickými poruchami, které by narušovaly chod centra
- uchazeč musí mít španělskou národnost a být starší 16 let (výjimečně mohou být do programu zapojeni uchazeči s fyzickým nebo smyslovým postižením už od 14 let věku, pokud to vyžaduje jejich životní situace a individuální potřeby, např. v oblasti vzdělávání)

5. Odborné vzdělávání a příprava

Podniky mají možnost věnovat se aktivitám, zaměřeným na profesní přípravu a na obnovení pracovní schopnosti OZP, a to na základě uzavírání zvláštních smluv.

- Pracovní smlouva o vykonávání praxe

Tento typ pracovní smlouvy může zaměstnavatel uzavírat se zdravotně postiženými, kteří ukončili střední odborné nebo vyšší vzdělání a obdrželi příslušné osvědčení. Lhůta platnosti této smlouvy se pro zdravotně postižené prodlužuje ze 4 na 6 let.

- Smlouva se zaměřením na profesní přípravu

Pokud se tento typ smlouvy uzavírá s nezaměstnanými pracovníky se zdravotním postižením, není nutné zachovávat věkový limit - tj. povolený věk maximálně do 21 let.

V případě, že se uzavře smlouva o profesní přípravě s osobou s psychickým postižením, je možné teoretickou přípravu (na základě předchozího odborného posudku) nahradit úplně nebo částečně specializovanou rehabilitací s pracovním, ale i sociálním a osobnostním zaměřením, a to v některém psychosociálním centru nebo v některém centru pro sociálně-pracovní rehabilitaci (centro de rehabilitacion socio laboral).

Finanční pobídky:

- bonifikace zaměstnavatelských příspěvků na sociální zabezpečení - sleva ve výši 50 % po celou dobu platnosti smlouvy. (zákon 43/2006),
- subvence ve výši 901,52 eur na adaptaci pracoviště s cílem odstranění bariér (Královský dekret 1451/1983).

V případě, že se pracovní smlouva o vykonávání praxe nebo smlouva zaměřená na profesní přípravu (obě jsou časově omezené) změní na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, podnik má právo na následující zvýhodnění:

- bonifikace v oblasti příspěvků na sociální zabezpečení (zákon 43/2006)
- subvence v souladu s Královským dekretem 1451/1983

6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce

6.1 Povinnosti zaměstnavatelů

6.1.1 Systém kvót (cuota de reserva)

Zákon pro sociální začlenění osob s postižením (Ley 13/1982 LISMI) z roku 1982 stanovil povinný podíl ve státních a soukromých podnicích s více než 50 zaměstnanci ve výši 2 % (s uznaným stupněm postižení nejméně 33 %).

Ve veřejném/státním sektoru byla vládním nařízením z r. 1988 kvóta zvýšena na 3 %.

Zákonem č. 53/2003 bylo stanoveno, že v nabídkách pracovních příležitostí ve veřejném sektoru bude počítáno minimálně s 5% kvótou pro rezervování volných pracovních míst pro OZP. Královský dekret 248/2009 nastavuje 7% kvótu, se kterou by mělo být počítáno při obsazování míst osobami se zdravotním postižením. Z uvedených 7 % by měla být 2 % rezervována výhradně pro osoby s prokázanou mentální retardací.

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

6.1.2 Náhradní plnění (Alternativní opatření)

Královský dekret 364/2005 upravuje udělení výjimky ze zákonné povinnosti povinného podílu.

Důvody pro udělení výjimky: veřejné služby zaměstnanosti nemohou přihlížet k požadavkům uvedeným v nabídce podniku, není k dispozici žádný uchazeč o zaměstnání s postižením, který by odpovídal požadovanému profesnímu profilu, OZP nemá zájem o druh práce, jaký podnik v nabídce uvádí.

Pokud podnik odůvodní, že z výrobních, organizačních, technických nebo hospodářských atd. důvodů je obtížné zaměstnat OZP a nelze naplnit povinnou kvótu, lze uplatnit náhradní opatření:

a) Uzavření občanskoprávní nebo obchodní smlouvy:

- se speciálním centrem zaměstnanosti
- se samostatně výdělečným pracovníkem se zdravotním postižením

Smlouvy se týkají dodávání surovin, eventuálně strojního zařízení, nebo spolupráce v oblasti služeb.

b) Patronát nebo sponzorství (v peněžité podobě)

- ve prospěch nějaké asociace, která se věnuje rozvoji aktivit, zaměřených na pracovní zapojování zdravotně postižených nebo vytváření pracovních míst pro OZP

- v některých případech je možné financovat projekty zaměřené na rozvoj paralympijského sportu, eventuálně podporovat pozdější pracovní zařazování zdravotně postižených sportovců.

c) Vytvoření pracovní enklávy podporující zaměstnávání OZP.

Sankce za porušení povinnosti povinného podílu: od 300 do 3 milionů eur.

6.1.3 Další povinnosti ve vztahu k OZP

Zaměstnavatel musí držet pracovní místo pro OZP po dobu až 2 let, pokud je osoba zapojená do rehabilitačního programu, který je vyhodnocen jako úspěšný. Navíc dřívější zaměstnanci, kteří pobírali invalidní důchod a uzdraví se, mají přednost při obsazování volného místa nebo jim musí být nabídnuto podobné pracovní místo s možností snížené mzdy až o 25 %, pokud se vrací do práce po pobírání částečného důchodu.

6.2 Podpora zaměstnávání

Finanční stimuly pro zaměstnavatele:

- subvence za uzavření pracovní smlouvy s OZP,
- subvence nebo půjčky na adaptaci pracoviště,
- bonifikace na sociální zabezpečení (snížení příspěvku na sociální zabezpečení, který je podnik povinen platit),
- osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení za uzavření pracovní smlouvy s OZP,
- fiskální slevy - daňové úlevy za uzavření pracovní smlouvy s OZP.

Finanční stimuly se liší podle typu uzavřené smlouvy (viz níže).

Podmínky nároku:

- stupeň postižení OZP minimálně 33 %,
- podnik si musí OZP vyžádat prostřednictvím Veřejných služeb zaměstnanosti,
- veřejné služby zaměstnanosti si vyžádají od příslušného orgánu odborný posudek o způsobilosti OZP vykonávat nabízenou práci a v případě potřeby o možnosti adaptace pracoviště.

Sankce za zneužívání subvencí a jiných forem podpory: od 3 005 eur do 90 151 eur

Snížení výdajů na sociální pojištění

Podle zákona č. 42/94 získávají podniky zaměstnávající OZP na dobu neurčitou 75% snížení výdajů na sociální pojištění po dobu 3 let. Snížení může dosáhnout 100 % v případě prvního zaměstnání, pokud nový pracovník nenastupuje na místo, které bylo ponechané prázdné. Stejným způsobem podniky získávají snížení výdajů na sociální

pojištění o 70 %, pokud je pracovník mladší 45 let, a o 90 % pokud je starší 45 let. V případě smlouvy o výkonu stáže na plný úvazek nebo o smlouvy o vyučení se výdaje na sociální pojištění snižují o 50 %.

Finanční stimuly pro zaměstnavatele podle typu uzavřené smlouvy

a) Běžná pracovní smlouva na dobu neurčitou

Pracovník se zdravotním postižením musí být registrován ve veřejných službách zaměstnanosti jako uchazeč o zaměstnání. V předcházejících 2 letech nesmí být vázán pracovní smlouvou na dobu neurčitou v jiném podniku.

Subvence ve výši 3 907 eur za každou pracovní smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou a na plný pracovní úvazek

Bonifikace zaměstnavatelských příspěvků na sociální zabezpečení (týká se i pracovních úrazů a chorob z povolání) po celou dobu platnosti smlouvy v následujícím rozsahu:

- 1/ roční bonifikace 4 500 eur - pracovníci se základním stupněm postižení
- 2/ roční bonifikace 5 100 eur - osoby s ochrnutím mozku, mentálně postižení, stupeň postižení minimálně 33 %.

Uvedené bonifikace se zvyšují o 1 200 eur ročně v případě, že pracovník v době uzavření pracovní smlouvy dosáhl věku 45 a více let, a o 850 eur ročně u zdravotně postižené ženy.

Pokud se pracovní smlouva uzavírá na částečný úvazek, výše bonifikací se úměrně snižují.

Subvence na adaptaci pracoviště: 901,52 eur

Slevy v daňové oblasti - v souladu s platnou legislativou o daních (Královský dekret č. 4/2004), a to ve výši 6 000 eur na každou osobu a rok, kdy se v průměru zvýšil vykázaný počet OZP, s nimiž byla uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou.

Podniky, které využívají zvýhodnění, mají povinnost ponechat OZP v zaměstnání po dobu minimálně tří let. V případě oprávněného propuštění OZP musí být tento pracovník nahrazen jiným pracovníkem s postižením.

Běžné pracovní smlouvy na dobu neurčitou mohou být využity pro snížení odškodnění za propuštění ze zaměstnání (v souladu se zákonem č. 12/2001), které činí 33 dní z ročního platu, až do výše 24 měsíčních platů jako maximum.

b) Pracovní smlouva na podporu zaměstnání na dobu určitou

OZP musí být registrována na úřadu práce a nesmí být v žádném příbuzeneckém vztahu se zaměstnavatelem.

Pracovní smlouva se uzavírá na dobu minimálně 12 měsíců a maximálně 3 let s možností prodloužení po uplynutí nejméně 12 měsíců.

Bonifikace příspěvků zaměstnavatelů na sociální pojištění:

- pracovníci se základním stupněm postižení
 - měsíční bonifikace: 291,66 eur
 - roční bonifikace: 3 500 eur
- pracovníci s ochrnutím mozku, psychicky postižení, mentálně retardovaní, se stupněm postižení minimálně 33 %

- pracovníci s fyzickým nebo smyslovým postižením se stupněm postižení minimálně 65 %
 - měsíční bonifikace: 341,66 eur
 - roční bonifikace: 4 100 eur

Uvedené bonifikace se zvyšují o 50 eur měsíčně (600 eur ročně) v případě, že se jedná o pracovníka, který v době uzavření pracovní smlouvy dosáhl věku 45 a více let a v případě, že se jedná o postiženou ženu.

Jestliže se pracovní smlouva na podporu zaměstnání na dobu určitou uzavře na částečný úvazek, výše bonifikací se úměrně sníží.

Po ukončení pracovní smlouvy má pracovník nárok na kompenzaci ve výši 12 dnů ze mzdy za rok výkonu pracovní činnosti.

V případě, že se pracovní smlouva na dobu určitou změní na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, podnik má právo na příslušné subvence a zvýhodnění, které byly stanoveny Královským dekretem 1451/1983 a Královským dekretem 170/2005.

c) Smlouvy zaměřené na profesní přípravu

Podniky mají možnost věnovat se aktivitám, zaměřeným na profesní přípravu a na obnovení pracovní schopnosti OZP, a to na základě uzavírání zvláštních smluv.

- Pracovní smlouva o vykonávání praxe

Tento typ pracovní smlouvy může zaměstnavatel uzavírat se zdravotně postiženými, kteří ukončili střední odborné nebo vyšší vzdělání a obdrželi příslušné osvědčení.

Lhůta platnosti této smlouvy se pro zdravotně postižené prodlužuje ze 4 na 6 let.

- Smlouva se zaměřením na profesní přípravu

Pokud se tento typ smlouvy uzavírá s nezaměstnanými pracovníky se zdravotním postižením, není nutné zachovávat věkový limit - tj. povolený věk maximálně do 21 let.

V případě, že se uzavře smlouva o profesní přípravě s osobou s psychickým postižením, je možné teoretickou přípravu (na základě předchozího odborného posudku) nahradit úplně nebo částečně specializovanou rehabilitací s pracovním, ale i sociálním a osobnostním zaměřením, a to v některém psychosociálním centru nebo v některém centru pro sociálně-pracovní rehabilitaci (centro de rehabilitacion socio laboral).

Finanční pobídky:

- bonifikace zaměstnavatelských příspěvků na sociální zabezpečení – sleva ve výši 50 % po celou dobu platnosti smlouvy. (zákon 43/2006),
- subvence ve výši 901,52 eur na adaptaci pracoviště s cílem odstranění bariér (Královský dekret 1451/1983).

V případě, že se pracovní smlouva o vykonávání praxe nebo smlouva zaměřená na profesní přípravu (obě jsou časově omezené) změní na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, podnik má právo na následující zvýhodnění:

- bonifikace v oblasti příspěvků na sociální zabezpečení (zákon 43/2006),
- subvence v souladu s Královským dekretem 1451/1983

d) Dočasná (přechodná) pracovní smlouva

Pokud podnik uzavře tuto smlouvu s nezaměstnaným zdravotně postiženým pracovníkem, který má na přechodnou dobu nahradit jiného zdravotně postiženého pracovníka, nacházejícího se v dočasné pracovní neschopnosti - má po celou dobu zákonný nárok na zvýhodnění v oblasti sociálního zabezpečení (mj. 100% bonifikace příspěvků na SZ)

6.3 Zaměstnávání ve veřejném sektoru

Španělská ústava klade velký důraz na zabezpečování práv zdravotně postižených včetně rovného přístupu k místům a funkcím ve veřejném sektoru v souladu s principy zásluhovosti a způsobilosti.

6.3.1 Systém kvót

Zákon pro sociální začlenění osob s postižením (Ley 13/1982 LISMI) z roku 1982 stanovil povinný podíl ve státních a soukromých podnicích s více než 50 zaměstnanci ve výši 2 %. (s uznaným stupněm postižení nejméně 33 %).

Vládním nařízením z r. 1988 byla kvóta ve veřejném/státním sektoru zvýšena na 3 %.

Zákonem č. 53/2003 bylo stanoveno, že v nabídkách pracovních příležitostí ve veřejném sektoru bude počítáno minimálně s 5% kvótou pro rezervování volných pracovních míst pro OZP. Tímto způsobem se má postupně docílit dvouprocentního celkového podílu zaměstnanosti OZP ve veřejné/státní správě.

Královský dekret 248/2009 nastavuje 7% kvótu, se kterou by mělo být počítáno při obsazování míst osobami se zdravotním postižením. Z uvedených 7 % by měla být 2 % rezervována výhradně pro osoby s prokázanou mentální retardací.

6.3.2 Posuzování OZP s ohledem na zapojování do zaměstnání ve veřejném/státním sektoru

Za zdravotně postižené osoby se považují:

- osoby se stupněm postižení minimálně 33 %
- osoby se stupněm postižení minimálně 33 %, které spadají do některé z následujících skupin:
 - a) důchodci, kterým byl přiznán důchod na základě celkové pracovní neschopnosti trvalého charakteru (incapacidad permanente total), absolutní pracovní neschopnosti trvalého charakteru (incapacidad permanente absoluta) nebo na základě přiznání invalidity vysokého stupně (gran invalidez),
 - b) důchodci, kterým byl přiznán starobní důchod nebo důchod za výsluhu na základě trvalé neschopnosti nebo nezpůsobilosti k práci.

6.3.3 Opatření k zajištění práva na rovnost příležitostí v přístupu k zaměstnání

a) Rezervování pracovních míst pro OZP v nabídkách práce ve veřejném/státním sektoru

V nabídkách pracovních míst má být počítáno minimálně s pětiprocentní kvótou pro rezervování volných pracovních míst pro OZP. Uchazeči o zaměstnání však musí úspěšně projít výběrovým řízením, musí prokázat své zdravotní postižení a také způsobilost pro zvládnutí pracovních úkolů (Ley 7/2007).

Výběr rezervovaných pracovních míst má být prováděn v součinnosti s konkurzním řízením (Řád APU 3416/2007 stanovuje zásady, jimiž se řídí výběrová řízení pro přijímání zaměstnanců do služeb státní správy).

Zdravotně postižený uchazeč má vždy možnost zvolit jednu ze dvou alternativ: buď volné/nevázané pořadí (turno libre), nebo pořadí rezervovaných pracovních míst (turno de reserva).

Ministerstvo veřejné správy provádí rozdělení rezervovaných pracovních míst takovým způsobem, aby bylo ve větší míře upřednostněno rezervování volných míst v těch útvarech, kde zaměstnanci běžně vykonávají činnosti, které jsou slučitelné se zdravotním postižením s tím, že by je mohly vykonávat i zdravotně postižené osoby.

b) Přizpůsobování pravidel výběrového řízení

Každá veřejná/státní instituce přijímá svá vlastní jasně formulovaná opatření určující pravidla vhodné úpravy výběrových řízení, kterých se OZP účastní. Účelem je pomoci OZP překonat případné překážky, které by se mohly vyskytnout v průběhu výběrového řízení. Jedná se o přizpůsobení lhůt nebo povolení delšího časového limitu pro složení zkoušky v rámci výběrového řízení. Uchazeč musí předložit odborný lékařský posudek.

c) Přidělování pracovních míst: změna pravidel pro výběr pracovních míst

V každém případě je nutné zabránit situaci, kdy zdravotně postižený uchazeč o zaměstnání, který úspěšně prošel výběrovým řízením, nakonec přidělené pracovní místo neobsadí, protože je z hlediska jeho postižení nevyhovující. Uchazeči proto mohou požádat konkurzní orgán o změnu pravidel a priorit při výběru pracovních míst v rámci konkurzu. Důvody pro změnu musí být náležitě doloženy.

d) Účelná úprava pracoviště

V žádostech o přidělení pracovního místa mohou OZP žádat o úpravu pracovního místa. K žádosti musí být přiložen odborný posudek. Ministerstvo nebo orgány, pod něž dané pracovní místo (pracoviště) spadá, jsou pověřeny posouzením, odsouhlasením a financováním úprav, nutných pro možné zařazení OZP do zaměstnání.

e) Přednost při zařazování do vzdělávacích kurzů, zaměřených na profesní přípravu zaměstnanců veřejné správy

f) Osvobození od placení poplatků v souvislosti s výběrovým řízením

6.4 Podpora samostatné výdělečné činnosti

Program na podporu autonomního zaměstnání (empleo autónomo) se týká financování podnikatelských projektů nezaměstnaných OZP zaregistrovaných jako uchazeči o práci ve veřejných službách zaměstnanosti, kteří se chtějí osamostatnit a přitom počítají s účastí v projektu na podporu samostatné výdělečné činnosti. Podmínkou však je, aby taková výdělečná činnost byla uskutečnitelná jak z technického, tak i ekonomického a finančního hlediska.

Forma a rozsah pomoci:

- *Finanční podpora*: snížení úroků z půjček (až o 4 procentní body) určených na financování investic spojených se zahájením podnikatelské činnosti
Maximální výše: 10 000 eur
- *Subvence na zahájení samostatné výdělečné činnosti*
Maximální výše: 10 000 eur
- *Příspěvek na technickou pomoc*
při zahajování podnikatelské činnosti, částečné financování externích služeb nutných pro zlepšení rozvoje podnikatelské činnosti až 75 % vynaložených nákladů, maximálně do výše 2 000 eur
- *Subvence na profesní přípravu*: částečné financování kurzů souvisejících s provozováním podnikatelské činnosti v době zahajování podnikatelského projektu až 75 % nákladů vynaložených na kurzy, které byly realizovány, max. 3 000 eur
- *Bonifikace (slevy, úlevy) na příspěvky sociálního zabezpečení*:
50 % během prvních pěti let (zákon č. 43/2006)

6.5 Práce z domova

Smlouva o práci v domácnosti se uzavírá mezi OZP a speciálním centrem zaměstnanosti, které působí v oblasti chráněné práce (viz též odd. 7.1).

Zvláštní pravidla:

- Zákaz uzavírání smluv s osobami s mentální retardací.
- Před uzavřením smlouvy musí multidisciplinární posudková komise podat zprávu o vhodnosti konkrétní práce pro konkrétního zdravotně postiženého pracovníka.
- Komise musí sledovat a každoročně vyhodnocovat práci OZP z hlediska přínosu činnosti, a to nejen po stránce osobní a sociální, ale i z hlediska její budoucí pracovní integrace na běžném trhu práce.

6.6 Selektivní zaměstnávání (empleo selectivo)

Cílem programu selektivního zaměstnávání (Královský Dekret 1451/83) je podporovat podniky, aby opětovně začleňovaly do zaměstnání své vlastní zdravotně postižené pracovníky v případě, že dojde ke zlepšení jejich zdravotního stavu.

Příjemci:

- a) Selektivní zaměstnání se týká OZP, kterým se dočasná pracovní neschopnost změnila na pracovní neschopnost trvalého charakteru. Jedná se o následující stupně invalidity:
- celková pracovní neschopnost trvalého charakteru (incapacidad permanente total), tzn. neschopnost vykovávat běžné zaměstnání,
 - absolutní pracovní neschopnost trvalého charakteru (incapacidad permanente absoluta), tzn. neschopnost vykonávat jakékoliv zaměstnání,
 - invalidita vysokého stupně (gran invalidez), kdy se dá podle názoru posudkové komise předpokládat, že ještě může dojít k určitému zlepšení zdravotního stavu, jež by postiženému pracovníkovi umožnilo navrátit se do původního zaměstnání. V takovém případě dojde k přerušení pracovního poměru s tím, že podnik zachová OZP jeho pracovní místo, a to na dobu 2 let ode dne, kdy mu byla přiznána trvalá invalidita.
- b) Selektivní zaměstnání se také týká pracovníků, kterým byla přiznána částečná pracovní neschopnost trvalého charakteru (incapacidad permanente partial)
- V případě, že částečná pracovní neschopnost (trvalého charakteru) neovlivní pracovní výkon OZP, má tento pracovník právo navrátit se na místo, které předtím zastával.
 - V případě, že dojde ke snížení pracovního výkonu, pracovníkovi se přidělí jiné zaměstnání, které by odpovídalo jeho současným možnostem. Pokud se takové místo v podniku nenajde, může být pracovník zařazen na jiné místo s nižším platem – snížení platu však nikdy nesmí překročit 25 %.
 - V případě, že pracovník po absolvování pracovní rehabilitace obnoví svou dřívější pracovní způsobilost, má právo (za určitých podmínek) nastoupit na své původní pracoviště.
- c) Selektivní zaměstnání se dále týká pracovníků, kteří ukončili pracovní činnost z důvodu přiznání 1. a 2. stupně invalidity (total, absoluta). Tito pracovníci mají právo na opětovné pracovní zařazení v podniku, kde naposledy pracovali, a to při splnění následujících podmínek:
- Pokud se po absolvování pracovní rehabilitace obnoví pracovní schopnost OZP v plné míře, má pracovník absolutní přednost při opětovném přijímání do zaměstnání v (posledním) podniku, pro který dříve pracoval.
 - Znovuzařazení musí proběhnout při první příležitosti, kdy se v podniku uvolní vhodné pracovní místo, které by odpovídalo dřívějšímu pracovnímu zařazení OZP (stejná kategorie nebo profesní skupina).
 - Pracovníci se zdravotním postižením, kteří mají nárok na opětovné přijetí do zaměstnání, musí tuto skutečnost oznámit vedení podniku, a to ve lhůtě jednoho měsíce ode dne potvrzení jejich pracovní schopnosti příslušným orgánem.

- Daný podnik je povinen sdělit OZP, jaká volná pracovní místa má v současné době k dispozici, ať už se jedná o stejnou nebo nižší kvalifikační kategorii. V případě, že zdravotně postižený odmítne nabízené pracovní místo, které z kvalifikačního hlediska odpovídá dřívějšímu pracovnímu zařazení, zaměstnavatele to zprošťuje veškerých závazků vůči tomuto pracovníkovi. Totéž se týká i nabízeného pracovního místa nižší kvalifikační kategorie, které odmítl zdravotně postižený pracovník, jemuž se neobnovila jeho dřívější pracovní schopnost v plné míře. Nabízená pracovní místa by však měla být v místě bydliště OZP, aby se pracovníci nemuseli stěhovat za práci do jiné lokality.
- Pokud má podnik více pracovišť na různých místech a volné pracovní místo se nachází v jiné lokalitě než je trvalé bydliště OZP, má tento pracovník možnost volby - buď nastoupí na místo, které by pro něj znamenalo změnu bydliště nebo počká, až se uvolní vhodné pracovní místo v lokalitě, kde trvale bydlí. V tomto případě si zachová absolutní přednost pro obsazení prvního vhodného pracovního místa, které se v místě jeho bydliště uvolní.

Finanční pobídky pro zaměstnavatele

50% snížení zaměstnavatelských příspěvků na sociální zabezpečení po dobu 2 let (Královský dekret 1451/1983 a Královský dekret 170/2004).

6.7 Podporované zaměstnávání (empleo con apoyo)

První programy podporovaného zaměstnávání ve Španělsku vznikly v roce 1986. Institut podporovaného zaměstnávání byl legislativně upraven v roce 2007 (Real Decreto 870/2007).

Jedná se o soubor aktivit zaměřených na pomoc OZP při jejich integraci do pracovního procesu na otevřeném trhu práce. Na aktivitách a různých formách pomoci se podílejí speciálně vyškolení pracovníci (preparadores laborales), kteří působí přímo na pracovišti a soustředí se především na osoby, které mají větší potíže při hledání zaměstnání a začleňování do pracovního procesu.

Počet OZP, které má každý speciálně vyškolený pracovník na starosti, je stanoven podle rozsahu a formy pomoci poskytované v jednotlivých případech (stupeň a druh postižení hraje roli).

Formy pomoci: poradenství, doprovázení, individuálně vedený program, zvláštní odborný výcvik, sledování a vyhodnocování úspěšnosti pracovního začleňování OZP, průběžné zprávy zaměstnavateli o potřebách OZP a o průběhu jeho pracovní adaptace.

Příjemci: Nezaměstnaní pracovníci se zdravotním postižením evidovaní ve Veřejných službách zaměstnanosti jako žadatelé o práci, dále pracovníci s postižením, kteří mají smlouvu se Speciálním centrem zaměstnání (Centro Especial de Empleo).

Druhy zdravotního postižení:

- osoby s mozkovou paralýzou (ochrnutím mozku), psychicky postižení, mentálně retardovaní se stupněm postižení minimálně 33 %,
- osoby s fyzickým nebo smyslovým postižením se stupněm postižení minimálně 65 %
- osoby neslyšící a osoby sluchově postižené se stupněm postižení minimálně 33 %

Pracovní smlouvy

Pracovníci musí mít uzavřené pracovní smlouvy s výrobním podnikem na běžném trhu práce. Smlouvy se uzavírají na dobu neurčitou nebo určitou (nejméně na dobu 6 měsíců).

Jestliže se pracovní smlouva uzavírá na částečný pracovní úvazek, rozsah pracovní doby musí být minimálně 50 % (ve srovnání s plnou pracovní dobou pracovníka na obdobném pracovním místě).

Pro pracovníky se zdravotním postižením, kteří přicházejí ze Speciálního centra zaměstnání, platí zvláštní podmínky.

Iniciátoři projektů

- asociace, nadace a další neziskové organizace
- speciální centra zaměstnání
- podniky na běžném trhu práce, pokud mají ve svém týmu pracovní asistenty

Subvence

Výše subvencí se stanoví na základě počtu zdravotně postižených pracovníků, kteří byli do programu zapojeni, a na základě stupně jejich postižení:

- pracovníci s mozkovou obrnou, psychicky nebo mentálně postižení (stupeň postižení minimálně 65 %) : 6 600 eur ročně.
- pracovníci s mozkovou obrnou, psychicky nebo mentálně postižení (stupeň postižení minimálně 33 %) : 4 000 eur ročně.
- pracovníci s fyzickým nebo smyslovým postižením (stupeň postižení minimálně 65 %), pracovníci s hluchotou a postižením sluchu (stupeň postižení minimálně 33 %) : 2 500 eur ročně.

Doba poskytování pomoci

6 měsíců až 1 rok s možností prodloužení o další 1 rok.

U osob s mozkovou obrnou, s psychickým nebo mentálním postižením (stupeň postižení min. 33 %) se maximální doba 2 let může prodloužit o dalších 6 měsíců.

Národní organizace

AESE (Asociación Española de Empleo con Apoyo) - Španělská asociace podporovaného zaměstnání.

AESE založila nadaci EMPLEA, která sdružuje významné organizace působící v sektoru péče o postižené osoby. Cílem této nadace je zlepšovat pracovní integraci OZP prostřednictvím programu podporovaného zaměstnání ve spolupráci se zaměstnavateli, univerzitami, experty a klienty včetně zapojení jejich rodin.

Poznámka

Ze zkušeností pracovních asistentů v oblasti podporovaného zaměstnávání vyplývá, že systém kvót se zdá být pro tuto formu zaměstnávání určitou nevýhodou, neboť řada klientů je právě z důvodu již naplněné kvóty zaměstnavateli odmítána. Všeobecným názorem panujícím ve více evropských zemích je také fakt, že pracovní místa pro klienty podporovaného zaměstnávání jsou spíše méně kvalifikovaná. Většinou se také jedná o

práce na zkrácený úvazek, nejčastěji 20 hodin týdně, a to převážně v supermarketech, kancelářích nebo stravovacích a hotelových zařízeních.

6.8 Sociální podniky

Družstva sdružené práce (Cooperativas de trabajo asociado)

Družstva sdružené práce jsou podle platného zákonodárství společenství složená nejméně ze tří osob, která společně pracují v souladu s principy formulovanými Mezinárodním svazem družstev. Hlavním cílem družstev je poskytnout svým členům pracovní příležitosti. Společně pak produkují různé typy výrobků nebo poskytují služby třetím osobám.

Zaměřují se nejen na vytváření a udržení pracovních míst pro své členy, ale také na soustavné zlepšování jejich ekonomické a životní situace. Nabízejí pracovní příležitosti zejména znevýhodněným skupinám populace jako jsou např. ženy, mladí, staří a zdravotně postižení. Se zapojováním OZP do pracovního procesu mají dlouholeté zkušenosti a v této oblasti dosahují významných úspěchů.

Charakteristickými rysy družstev jsou vazby členů na své pracoviště, zájem o individuálního pracovníka, posilování kulturních a etických principů, demokratický přístup vedení, zájem o vzdělávání pracovníků, spolupráce s jinými družstvy sdružené práce, orientace na klienta.

Družstva sdružené práce se významně podílejí na regionální úrovni tím, že vyhledávají mezery na trhu a produkují výrobky (nabízejí služby) v příznivých cenových relacích, které běžné podniky nemohou nabídnout.

Cílem družstev sdružené práce je zařadit OZP do zaměstnání jako členy družstva, a to na plný nebo částečný úvazek.

Pracovní společnosti (Sociedades Laborales)

Anonymní společnosti nebo společnosti s ručením omezeným působící na komerční bázi. Většinu sociálního kapitálu těchto společností tvoří pracovníci, kteří poskytují v rámci těchto společností placené služby v pracovním poměru na dobu určitou. (Zákon o pracovních společnostech z 24. března 1997 - Ley estatal de Sociedades laborales).

Podmínky a systém dotací

Nezaměstnaní se zdravotním postižením, kteří chtějí pracovat v družstvech nebo v pracovních společnostech, musí být zaregistrováni jako uchazeči o zaměstnání ve veřejných službách zaměstnanosti.

Systém finančních pobídek je v rámci tohoto programu stejný jako v případě zaměstnávání OZP v běžných podnicích.

Stát tyto formy činnosti dále podporuje následujícím zvýhodněním:

- subvence ve výši 10 000 eur pokud se jedná o pracovní zapojení na plnou pracovní dobu, pokud jde o částečný pracovní úvazek, výše podpory je upravována úměrně k délce sjednané pracovní doby,
- subvence na financování investičních projektů,
- bonifikace úroků z půjček určených k financování investic (investičních záměrů),
- příspěvek na technickou pomoc (75 % z ceny služby, maximálně 2 000 eur,

- subvence na profesní přípravu (75 % nákladů vynaložených na uskutečněné kurzy, maximálně 3 000 eur).

Minimální doba pracovního působení OZP je 3 roky. Pokud by se jednalo o kratší pracovní období, zdravotně postižený pracovník musí být nahrazen jiným pracovníkem se zdravotním postižením.

Národní organizace

Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) - Konfederace španělských podniků působících v oblasti sociální ekonomiky.

7. Chráněná práce (empleo protegido)

7.1 Speciální centra zaměstnání (Centros Especiales de Empleo)

Pracovněprávní vztahy se řídí Královským dekretem 1368/1985.

Centra jsou určena pro osoby, které z důvodu vrozené vady nebo v důsledku později získaného zdravotního postižení nejsou schopny vykonávat pracovní činnost v běžných podmínkách (dočasně nebo trvale).

7.1.1 Podmínky pro přijetí do speciálního centra zaměstnání

- Pracovníkovi byl přiznán stupeň zdravotního postižení minimálně 33 % a snížení pracovní schopnosti je buď stejné, nebo vyšší než je uvedené procento.
- Osoby, které mají zájem o pracovní uplatnění v centru, jsou povinny se zaevidovat v příslušné pobočce Veřejných služeb zaměstnanosti.
- Zástupci centra si musí vyžádat zdravotně postižené uchazeče o práci prostřednictvím příslušného úřadu práce.
- V nabídkách zaměstnání musí být uveden detailní popis nabízených pracovních míst a jejich charakteristika, také osobní vlastnosti a profesní dovednosti pracovníků, kteří by měli pracovní místa obsadit.
- Po obdržení nabídek si úřad práce vyžádá posudek od multiprofesionální posudkové skupiny o vhodnosti nabízených pracovních míst pro konkrétní osobu.

7.1.2 Formy a typy pracovních smluv

Smlouvy, které upravují tento typ pracovních vztahů, mohou mít jakoukoli podobu.

Smlouva o práci v domácnosti - zvláštnosti:

- Zákaz uzavírání smluv s osobami s mentální retardací.
- Před uzavřením smlouvy musí multidisciplinární posudková komise podat zprávu o vhodnosti konkrétní práce pro konkrétního zdravotně postiženého pracovníka.
- Komise musí sledovat a každoročně vyhodnocovat práci OZP z hlediska přínosu činnosti, a to nejen po stránce osobní a sociální, ale i z hlediska její budoucí pracovní integrace na běžném trhu práce.

7.1.3 Výše subvencí

- 12 020,54 eur za vytvoření stálého pracovního místa v případě, že minimálně 90 % pracovníků zaměstnaných v centru je zdravotně postižených,
- 9 015,18 eur za vytvoření stálého pracovního místa v případě, že minimálně 70 % a maximálně 90 % všech pracovníků zaměstnaných v centru je zdravotně postižených,
- 1 803,04 eur na adaptaci a odstranění architektonických bariér pro jedno pracovní místo,

- 100% bonifikace zaměstnavatelských příspěvků na sociální zabezpečení po celou dobu platnosti pracovní smlouvy na dobu určitou nebo neurčitou a také smlouvy zaměřené na profesní přípravu.
- Příspěvky na úhradu mzdových nákladů ve výši 50 % minimální mzdy

7.1.4 Jednotky na podporu pracovní činnosti (Unidades de apoyo a la actividad profesional)

V rámci speciálních center zaměstnání fungují služby pro osobní a sociální adaptaci, tzv. jednotky na podporu pracovní činnosti, které se zaměřují na léčebnou terapii, pracovní rehabilitaci a sociální integraci zdravotně postižených.

Konkrétní činnosti jednotek:

- Zjišťovat potřeby OZP a rozhodovat o konkrétní podobě pomoci.
- Vyvíjet programy profesní přípravy a zajistit individuální formy pomoci.
- Podporovat a rozvíjet samostatnost a nezávislost OZP na pracovišti.
- Podporovat integraci nových pracovníků ve speciálním centru zaměstnání.
- Pomáhat OZP ze speciálního centra zaměstnání při jejich začleňování do pracovních enkláv a na běžný trh práce.

Subvence: 1 200 eur na každého pracovníka se zdravotním postižením s pracovní smlouvou na dobu neurčitou nebo s pracovní smlouvou na dobu určitou, uzavřenou minimálně na 6 měsíců.

Subvence se upravuje v závislosti na délce pracovní smlouvy a na délce pracovní doby.

Doba poskytování: maximálně 1 rok.

K dispozici je seznam složení jednotek na podporu pracovní činnosti, tzn. předepsaný počet pracovníků na počet OZP.

Doplňující informace z dopisu Ministerstva práce a imigrace (26.7.2011):

V roce 2010 fungovalo ve Španělsku celkem 1 871 speciálních center zaměstnání s průměrným počtem 59 185 pracovníků se zdravotním postižením. Z tohoto počtu bylo 1 985 pracovních míst vytvořeno v průběhu roku 2010. Finanční náklady na program pracovního zapojování OZP ve speciálních centrech zaměstnání v roce 2010 činily 536,62 milionů eur. V této částce jsou zahrnuty jak subvence na vytvoření pracovního místa, tak bonifikace příspěvků na sociální zabezpečení.

7.2 Pracovní enklávy (Enclaves Laborales)

Cílem programu tzv. pracovních enkláv (Královský Dekret 290/2004) je usnadnit pracovní přechod OZP ze speciálních center zaměstnání do podniků působících na běžném trhu práce. Charakteristickým rysem pracovní enklávy je smlouva uzavřená mezi podnikem působícím na běžném trhu práce a speciálním centrem zaměstnání, zaměřená na vykonávání určitého druhu práce nebo na poskytování určitých služeb (v přímé relaci k činnosti daného podniku). Práci má vykonávat skupina OZP zaměstna-

ných ve speciálním centru zaměstnání, která se na určitou dobu přemístí na pracoviště některého podniku působícího na otevřeném trhu práce.

7.2.1 Charakteristika pracovníků určených pro pracovní enklávu

Nejméně 60 % pracovníků zahrnutých do programu pracovních enkláv musí mít natolik závažné zdravotní postižení, že je pro ně přístup na běžný trh práce spojen s velkými obtížemi:

- osoby s mozkovou paralýzou, psychicky postižení, mentálně retardovaní se stupněm postižení minimálně 33 %
- osoby s fyzickým nebo smyslovým postižením se stupněm postižení minimálně 65 %
- zdravotně postižené ženy se stupněm postižení minimálně 33 %, které nejsou zahrnuty v předcházejících odstavcích. Podíl této skupiny může dosáhnout až 50 % z 60 % stanovených pro pracovníky se základním stupněm zdravotního postižení.

Zbývající část pracovní enklávy musí tvořit pracovníci se stupněm postižení minimálně 33 %.

Kromě toho je požadováno, aby nejméně 75 % pracovníků pracovní enklávy mělo pracovní zkušenost ze speciálního centra zaměstnání, a to po dobu minimálně 3 měsíců.

7.2.2 Doba působení pracovních enkláv

Minimální doba působení 3 měsíce, maximální doba působení 3 roky. Doba působení je možné prodlužovat až do dosažení stanovené maximální časové hranice. Prodlužování lze provádět postupně, minimálně však na dobu 3 měsíců.

Po uplynutí maximálního časového limitu, tj. 3 let, může dojít k prodloužení činnosti pracovní enklávy pouze tehdy, pokud speciální centrum zaměstnání potvrdí, že spolupracující podnik (nebo jiný podnik na běžném trhu práce) zaměstnal na dobu neurčitou některé OZP, pro něž je přístup na běžný trh práce spojen se zvláště velkými potížemi - a to v následujícím poměru:

- do 20 pracovníků působících v enklávě - 1 pracovník se smlouvou na dobu neurčitou,
- více než 20 pracovníků - 2 pracovníci se smlouvou na dobu neurčitou.

V žádném případě však není povoleno prodlužovat dobu působení pracovní enklávy (nebo zakládat novou enklávu pro stejnou činnost) po uplynutí maximálně 6 let, a to při započtení všech prodlužujících dob.

7.2.3 Finanční pobídky (subvence) pro podniky, které zaměstnají OZP z pracovních enkláv

Pracovní smlouva uzavřená na dobu neurčitou a na plný úvazek: 7 814 eur

Bonifikace příspěvků na sociální zabezpečení: 100 %

Adaptace pracoviště: max. 902 euro na jednoho pracovníka

8. Statistické údaje

Nejnovější statistiky uvádějí, že ve Španělsku žije více než 3,8 milionů osob se zdravotním postižením (tj. cca 8,9 % populace).

Ze studií OECD vyplývá, že Španělsko patří dlouhodobě k zemím s nejvyšší mírou nezaměstnanosti osob s postižením. Problematika vysoké nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením (dále OZP) jde ruku v ruce s nízkou zaměstnaností této skupiny osob. Pouze 26 % poživatelů invalidních dávek pracuje. Každý druhý poživatel částečného invalidního důchodu ve Španělsku nepracuje, přestože částečné invalidní důchody mohou být kombinovány s neomezeným příjmem z výdělečné činnosti v jiném zaměstnání. Částečné důchody tvoří ve Španělsku více než polovinu všech příspěvkových invalidních dávek. Navíc míra zaměstnanosti poživatelů dávek starších 50 let je vůbec nejnižší. K této situaci také přispívá skutečnost, že tyto osoby dostávají k částečné invalidní dávce 20% doplatek v případě, že nepracují a jsou starší 55 let.

Podle posledních údajů španělského Ministerstva práce a imigrace bylo v roce 2010 na běžném trhu práce zapojeno celkem 88 585 OZP, na jejichž pracovní smlouvy byla poskytována bonifikace v celkové výši 293,78 milionů eur. V této částce jsou zahrnuty jak bonifikace na pracovní smlouvy uzavřené v roce 2010, tak i bonifikace na pracovní smlouvy uzavřené v předcházejících letech.

V oblasti chráněného systému fungovalo ve Španělsku v roce 2010 celkem 1 871 speciálních center zaměstnání s průměrným počtem 59 185 pracovníků se zdravotním postižením. Z tohoto počtu bylo 1 985 pracovních míst vytvořeno v průběhu roku 2010. Finanční náklady na program pracovního zapojování OZP ve speciálních centrech zaměstnání v roce 2010 činily 536,62 milionů eur. V této částce jsou zahrnuty jak subvence na vytvoření pracovního místa, tak bonifikace příspěvků na sociální zabezpečení.

Závěrečné shrnutí

Podle průzkumů OECD patří Španělsko dlouhodobě mezi země s nejvyšší mírou nezaměstnanosti osob s postižením.

Španělská vláda se v posledních letech snaží situaci osob se zdravotním postižením na trhu práce zlepšit zaváděním významných pobídek pro podniky a pomocí nových programů podpor pro OZP na otevřeném trhu práce. Národní institut pro práci například vytvořil „Program na podporu samostatně výdělečné činnosti postižených“, z kterého jsou financovány projekty pro samostatně výdělečnou činnost OZP. Ve Španělsku je také zvláštní pozornost věnována ženám s postižením.

Španělsko má zavedeno zákonné minimum (systém kvót) pro zaměstnávání OZP v podnicích s více než 50 zaměstnanci, a to ve výši 2 % a 3 % ve veřejné správě. Politika zaměstnávání OZP ve veřejném sektoru je navíc posílena tím, že v nabídkách pracovních míst má být počítáno minimálně s pětiprocentní kvótou pro rezervování volných pracovních míst pro OZP.

Podniky mají povinnost ponechat OZP v zaměstnání minimálně 3 roky a nesmí jim ukončit pracovní poměr bez oprávněného důvodu. V případě oprávněné výpovědi musí tyto osoby nahradit jinými osobami s postižením.

Specifickým opatřením na otevřeném trhu práce je španělský program tzv. selektivního zaměstnávání, jehož cílem je podporovat podniky ve snaze opětovně začleňovat do zaměstnání své vlastní zdravotně postižené pracovníky v případě, že dojde ke zlepšení jejich zdravotního stavu.

Dalším významným projektem je fungování institutu podporovaného zaměstnání, který byl do španělské legislativy zakotven v roce 2007 a je státem subvencován. Jedná se o soubor aktivit zaměřených na pomoc OZP při jejich integraci do pracovního procesu na otevřeném trhu práce. Na aktivitách a různých formách pomoci se podílejí speciálně vyškolení pracovníci (preparadores laborales).

Na pomezí mezi chráněným a běžným zaměstnáním existují tzv. pracovní enklávy. Cílem tohoto programu je usnadnit pracovní přechod OZP ze speciálních center zaměstnání do podniků působících na běžném trhu práce.

V oblasti zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce se také významným způsobem podílí i tzv. sociální ekonomika, kde působí řada družstev a sociálně odpovědných společností. Jako velice úspěšný program je zmiňován projekt nadace Fundación ONCE pod názvem Programa Inserta. V období 1989-2008 bylo prostřednictvím tohoto programu vytvořeno a zprostředkováno více než 63 650 pracovních míst.

Deklarovanou prioritou španělské vlády je zlepšování situace v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením s tím, že to bude mít pozitivní vliv nejen na osoby se zdravotním postižením, ale i na zaměstnavatele a společnost jako celek.

V současné době ale nejsou k dispozici žádná expertní hodnocení nebo porovnání úspěšnosti fungování jednotlivých výše uvedených programů a jejich vliv na podporu zaměstnávání OZP ve Španělsku.

Prameny

ALBA, Alfonso and Fernando MORENO. Discapacidad y Mercado de Trabajo. Spain: Gente Interaktiva, 2007. ISBN: 84-609-0079-7.

Dostupné také z: http://www.infodisclm.com/documentos/empleo/discap_merc_trabajo.pdf

Compendium of good practice - Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA. Luxembourg: Publications Office of the European Union. In: EUROPA-European Commission [online]. 2011 [cit.2011-05-12]

Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/supported_employment_study.compendium_good_practice_en.pdf

Détermination du handicap et évaluation des besoins. In:CTNERHI. Centre Technique National d'Etudes et de Recherches sur les Handicap et les inadaptations [online]. 2011 [cit.2011-05-12]

Dostupné z: http://www.ctnerhi.com.fr/ctnerhi/pagint/etudes/Schmitt_determination_du_handicap.pdf

Mercado de Trabajo y Discapacidad:Intermediación Laboral. Programas de Políticas Activas de Empleo .(Materiál zaslaný z Ministerstva zdravotnictví, sociálních věcí a rovnosti, Madrid)

OECD (2007). Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers.Vol. 2: Australia, Luxembourg, Spain and the United Kingdom. Paris: OECD Publishing, 2007. ISBN 978-92-64-03815-8.

Dostupné také z: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/unpan/unpan030923.pdf>

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

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

SPJELKAVIK, Oystein and Michael J. EVANS. Impression of Supported Employment: A study of some European Supported Employment services and their activities.

Oslo: Work Research Institute, 2007. ISBN 978-82-7609-211-0

Dostupné také z: <http://www.euse.org/resources/publications/Impression%20of%20SE%20Report.doc>

ŠPANĚLSKO. IMSERSO [online]. 2011 [cit.2011-11-25]

Dostupné z: http://www.imserso.es/imserso_01/index.htm

ŠPANĚLSKO. Ministerio de Empleo y Seguridad Social [online]. 2011 [cit.2011-11-25]

Dostupné z: <http://www.meyss.es/>

ŠPANĚLSKO. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad [online]. 2011 [cit.2011-11-25]. Dostupné z: <http://www.msc.es/en/home.htm>

THORNTON, Patricia and Neil LUNT. Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review. York: Social Policy Research Unit. University of York. Gladnet 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

Přílohy

Příklady dobré praxe

Programa Inserta (Fundación ONCE)

Úspěšným programem s výbornými výsledky pod názvem Programa Inserta je projekt nadace Fundación ONCE ve spolupráci se společností Grupo Fundosa (1989). Cílem programu je posílit a umožnit plné sociální a pracovní zapojení osob se zdravotním postižením. Nadace ONCE prostřednictvím tohoto programu identifikuje strategické partnery pro rozvoj činností, které umožňují přímé pracovní umístování OZP v rámci velkých podniků. Nadace s těmito podniky podepisuje smlouvy o spolupráci. Společným jmenovatelem těchto podniků je to, že fungují jako sociálně odpovědné firmy. V rámci spolupráce jsou ve smlouvách specifikovány akční plány obsahující cíle a závazky pro budoucí období.

Závazky uvedené ve smlouvě:

- podpora přímého pracovního umístění OZP prostřednictvím zapojení pracovníků s postižením do personálu podniku s aktivní účastí nadace ONCE,
- podpora vzdělávání OZP,
- nepřímá podpora pracovní integrace OZP nákupem výrobků nebo služeb z chráněných dílen napojených na nadaci ONCE,
- posilování sociální odpovědnosti firmy,
- podpora a sponzorování aktivit, které přispívají k zaměstnanosti a vytváření pracovních míst pro OZP.

Mezi známými firmami, které podepsaly smlouvy s nadací ONCE, jsou např.: Accenture, Arcelor Mittal, Barclays, Coca Cola, Deloitte.

Financování: státní rozpočet, 3% finanční podpora z ročního hrubého výnosu loterijní společnosti, Evropský sociální fond v rámci Operačního programu boje proti diskriminaci.

Výsledky: V období 1989-2008 bylo prostřednictvím tohoto programu vytvořeno a zprostředkováno více než 63 650 pracovních míst.

Projekt Discapnet

Internetový informační portál pro zdravotně postižené. Byl vytvořen v roce 2000 a je spolufinancován nadací Fundación ONCE a Evropským fondem regionálního rozvoje (ERDF). Portál propojuje celou řadu informačních a hodnotících služeb pro zdravotně postižené, jejich organizace ale i pro širokou veřejnost. Je platformou pro přípravu akcí a činností se zaměřením na zaměstnávání OZP a na jejich začleňování do pracovního procesu. Portál také nabízí nástroje a prostředky (chat, fóra, diskusní skupiny) na podporu výměny a konfrontace nápadů.

Více informací na: www.discalpnet.es

Případová studie dobré praxe (kazuistika)

Curvados Quintin SL je španělská rodinná firma se sídlem v Baskicku, která se zabývá výrobou speciálních zařízení. Firma byla založena v roce 1973 a v roce 2005 se rozhodla obsadit volná místa třemi pracovníky s mentálním postižením. Jednalo se o práce spíše rutinního monotónního charakteru. Z celkového počtu zaměstnanců (40) bylo tedy 8 % OZP. Tito pracovníci byli zaměstnání v rámci programu podporovaného

zaměstnávání za přítomnosti pracovního asistenta (preparator laboral). Pro pracovníky ve věku 25 až 35 let to bylo jejich první zaměstnání na otevřeném trhu práce. Předtím byli zapojeni do speciálního centra zaměstnání, které bylo součástí neziskové organizace Lantegi Batuak.

Proces najímání a pracovní integrace byl řízen a podporován touto neziskovou organizací.

Nejprve byl vypracován podrobný popis pracovních míst nabízených ve firmě, potom byly analyzovány požadavky zaměstnavatele a vytipována pracovní místa vhodná pro pracovníky s intelektovým postižením.

Firma si nakonec sama vybrala definitivní kandidáty na obsazení volných pracovních míst. V prvních dnech pracovního zapojování OZP byl přítomen pracovní asistent, který se intenzivně věnoval rozvoji sociálních a technických dovedností OZP. Po postupné adaptaci OZP na pracovišti byla péče ze strany pracovního asistenta snižována a nakonec omezena na jednoroční supervizi. Pracovní asistent byl k dispozici v případě potřeby kdykoli na vyžádání firmy. S OZP byly uzavřeny pracovní smlouvy na plný úvazek se stejnými podmínkami jako u běžných pracovníků. Firma dostala státní podporu na každého pracovníka ve výši mezi 3 500 a 5 300 eur ročně.

Zkušenosti firmy se zaměstnáváním OZP byly pozitivní. Vedení firmy uvedlo, že vztahy mezi zdravými a postiženými pracovníky na pracovišti probíhaly bez problémů díky zapojení pracovního asistenta. Firma také uvedla, že plánuje změnit pracovní smlouvy OZP na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou. V té době se také snažila zavádět opatření, která by přispěla ke snadnějšímu zapojení OZP do pracovního procesu.

Výkladový slovník

Autonomní zaměstnání (*empleo autónomo*)

Financování podnikatelských projektů nezaměstnaných OZP zaregistrovaných jako uchazeči o práci ve veřejných službách zaměstnanosti, kteří se chtějí osamostatnit a přitom počítají s účastí v projektu na podporu samostatné výdělečné činnosti. Podmínkou však je, aby taková výdělečná činnost byla uskutečnitelná jak z technického, tak i z ekonomického a finančního hlediska.

Družstva sdružené práce (*Cooperativas de trabajo asociado*)

Působí v rámci tzv. sociální ekonomiky.

Družstva sdružené práce jsou podle španělského zákonodárství společenství složená nejméně ze tří osob, která společně pracují v souladu s principy formulovanými Mezinárodním svazem družstev. Hlavním cílem družstev je poskytnout svým členům pracovní příležitosti. Společně pak produkují různé typy výrobků nebo poskytují služby třetím osobám.

Zaměřují se nejen na vytváření a udržení pracovních míst pro své členy, ale také na soustavné zlepšování jejich ekonomické a životní situace. Nabízejí pracovní příležitosti zejména znevýhodněným skupinám obyvatelstva, jako jsou ženy, mladiství, staří a zdravotně postižení. Se zapojováním OZP do pracovního procesu mají dlouholeté zkušenosti a v této oblasti dosahují významných úspěchů.

Chráněné zaměstnání (*empleo protegido*)

Speciální formy zaměstnání pro OZP, které nejsou schopny vykonávat pracovní činnost v běžných podmínkách. Tyto formy zaměstnání jsou realizovány ve **Speciálních centrech zaměstnání** (Centros Especiales de Empleo) a **Pracovních enklávách** (Enclaves Laborales).

Jednotky na podporu pracovní činnosti (*Unidades de apoyo a la actividad profesional*)

V rámci speciálních center zaměstnání (chráněný systém) fungují služby pro osobní a sociální adaptaci, tzv. jednotky na podporu pracovní činnosti, které se zaměřují na léčebnou terapii, pracovní rehabilitaci a sociální integraci zdravotně postižených.

Náhradní plnění (*medidas alternativa*)

Tzv. alternativní opatření, udělení výjimky ze zákonné povinnosti povinného podílu.

Pokud podnik odůvodní, že z výrobních, organizačních, technických nebo hospodářských atd. důvodů je obtížné zaměstnat OZP a nelze naplnit povinnou kvótu, lze uplatnit náhradní opatření:

1. Uzavření občansko-právní nebo obchodní smlouvy
 - se speciálním centrem zaměstnanosti
 - se samostatně výdělečným pracovníkem se zdravotním postižením

Smlouvy se týkají dodávání surovin, eventuálně strojního zařízení, nebo spolupráce v oblasti služeb.

2. Patronát nebo sponzorství (v peněžité podobě)

- ve prospěch nějaké asociace, která se věnuje rozvoji aktivit, zaměřených na pracovní zapojování zdravotně postižených nebo vytváření pracovních míst pro OZP
- v některých případech je možné financovat projekty zaměřené na rozvoj paralympijského sportu, eventuálně podporovat pozdější pracovní zařazování zdravotně postižených sportovců.

3. Vytvoření pracovní enklávy podporující zaměstnávání OZP.

Podporované zaměstnávání (*empleo con apoyo*)

Soubor aktivit zaměřených na pomoc OZP při jejich integraci do pracovního procesu na otevřeném trhu práce. Na aktivitách a různých formách pomoci se podílejí speciálně vyškolení pracovníci (*preparadores laborales*).

Institut podporovaného zaměstnávání byl legislativně upraven v roce 2007 ((Real Decreto 870/2007)

Formy pomoci: poradenství, doprovázení, individuálně vedený program, zvláštní odborný výcvik, sledování a vyhodnocování úspěšnosti pracovního začleňování OZP,

Průběžné zprávy zaměstnavateli o potřebách OZP a o průběhu jeho pracovní adaptace.

Příjemci: Nezaměstnaní pracovníci se zdravotním postižením evidovaní ve Veřejných službách zaměstnanosti jako žadatelé o práci, dále pracovníci s postižením, kteří mají smlouvu se Speciálním centrem zaměstnání (*Centro Especial de Empleo*).

Povinný podíl (kvóta) zaměstnanosti OZP (*cuota de reserva*)

Stanovené procento OZP, které musí podniky zaměstnávající alespoň 50 pracovníků (v přepočtu na plný pracovní úvazek) zaměstnat. Ve Španělsku jsou pro běžné podniky stanovena 2 %, pro veřejný sektor 3 %.

Pracovní asistent (*preparador laboral*)

Speciálně vyškolený pracovník pro práci s OZP v oblasti programu podporovaného zaměstnávání. Jedná se o soubor aktivit zaměřených na pomoc OZP při jejich integraci do pracovního procesu na otevřeném trhu práce. Asistenti působí přímo na pracovišti a soustředí se především na osoby, které mají větší potíže při hledání zaměstnání a začleňování do pracovního procesu. Počet OZP, které má každý speciálně vyškolený pracovník na starosti, je stanoven podle rozsahu a formy pomoci, poskytované v jednotlivých případech (stupeň a druh postižení hraje roli).

Pracovní enklávy (*Enclaves Laborales*)

Jakýsi mezistupeň mezi chráněným zaměstnáním a prací na otevřeném trhu práce.

Cílem programu je usnadnit pracovní přechod OZP ze speciálních center zaměstnání do podniků působících na běžném trhu práce. Charakteristickým rysem pracovní enklávy je smlouva uzavřená mezi podnikem působícím na běžném trhu práce a speciálním centrem zaměstnání, zaměřená na vykonávání určitého druhu práce nebo na poskytování určitých služeb (v přímé relaci k činnosti daného podniku). Práci má vykonávat skupina OZP zaměstnaných ve speciálním centru zaměstnání, která se na určitou dobu přemístí na pracoviště některého podniku, působícího na otevřeném trhu práce.

Pracovní rehabilitace (*recuperación profesional*)

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

Formy pracovní rehabilitace jsou různorodé - ve většině případů bývá pro každého zdravotně postiženého pracovníka sestavován individuální rehabilitační plán.

Proces pracovní rehabilitace je časově omezený s jasně stanoveným cílem. Po absolvování pracovní rehabilitace je nabízeno i pracovní poradenství.

Pracovní společnosti (*Sociedades Laborales*)

Působí v rámci tzv. sociální ekonomiky.

Anonymní společnosti nebo společnosti s ručením omezeným působící na komerční bázi. Většinu sociálního kapitálu těchto společností tvoří pracovníci, kteří poskytují v rámci těchto společností placené služby v pracovním poměru na dobu určitou (zákon o pracovních společnostech z 24. března 1997 - *Ley estatal de Sociedades laborales*).

Nezaměstnaní se zdravotním postižením, kteří chtějí pracovat v družstvech nebo v pracovních společnostech, musí být zaregistrováni jako uchazeči o zaměstnání ve veřejných službách zaměstnanosti.

Systém finančních pobídek je v rámci tohoto programu stejný jako v případě zaměstnávání OZP v běžných podnicích.

Rezervování volných pracovních míst pro OZP (*turno de reserva*)

Stanovené procento OZP, se kterým by mělo být počítáno v nabídkách pracovních příležitostí ve veřejném sektoru, aby tak bylo lépe dosaženo zákonem stanovené 2% resp. 3% kvóty.

Zákonem č. 53/2003 bylo stanoveno, že v nabídkách pracovních příležitostí ve veřejném sektoru bude počítáno minimálně s 5% kvótou pro rezervování volných pracovních míst pro OZP. Královský dekret 248/2009 nastavuje 7% kvótu, se kterou by mělo být počítáno při obsazování míst osobami se zdravotním postižením. Z uvedených 7 % by měla být 2 % rezervována výhradně pro osoby s prokázanou mentální retardací.

Selektivní zaměstnávání (*empleo selectivo*)

Jedna z forem pomoci OZP při jejich návratu do pracovního procesu, a to v rámci jejich původního podniku na otevřeném trhu práce.

Sociální ekonomika (*economía social*)

Zahrnuje aktivity prováděné organizacemi typu družstev, vzájemně prospěšných organizací nebo spolků, jejichž etickým východiskem jsou předem stanovené principy. Do těchto aktivit může patřit i zaměstnávání OZP. V oblasti tzv. sociální ekonomiky ve Španělsku fungují **Družstva sdružené práce** (*Cooperativas de trabajo asociado*) a **Pracovní společnosti** (*Sociedades Laborales*).

Speciální centra zaměstnání (*Servicios Públicos de Empleo*)

Součást chráněného systému.

Podmínky pro přijetí do speciálního centra zaměstnání:

- pracovníkovi byl přiznán stupeň zdravotního postižení minimálně 33 % a snížení pracovní schopnosti je buď stejné, nebo vyšší než je uvedené procento.
- OZP, které mají zájem o pracovní uplatnění v centru, jsou povinny se zaevidovat v příslušné pobočce Veřejných služeb zaměstnanosti.
- Zástupci centra si musí vyžádat zdravotně postižené uchazeče o práci prostřednictvím příslušného úřadu práce.
- V nabídkách zaměstnání musí být uveden detailní popis nabízených pracovních míst a jejich charakteristika, také osobní vlastnosti a profesní dovednosti pracovníků, kteří by měli pracovní místa obsadit.
- Po obdržení nabídek si úřad práce vyžádá posudek od multiprofesionální posudkové skupiny o vhodnosti nabízených pracovních míst pro konkrétní osobu.

Zdravotní postižení - invalidita (*discapacidad*)

Jakékoliv omezení nebo snížení schopnosti vykonávat pracovní činnost způsobem nebo v rozsahu, který je považován za normální pro lidské bytosti.

Při posuzování zdravotního stavu Španělsko používá vlastní nomenklaturu a mezinárodní klasifikaci CIF (Classification Internationale du Fonctionnement humain et du handicap), zakotvenou v zákoně z roku 2003 (Real Decreto 1169/2003).

Potřeby OZP jsou hodnoceny na základě funkčního postižení a také schopnosti sociálního uplatnění.

Stupně invalidity:

- 1/ částečná (*incapacidad permanente parcial*) - trvalá částečná neschopnost vykonávat běžné zaměstnání. Pracovní schopnost je snížena minimálně o 33 %
- 2/ celková (*incapacidad permanente total*) - neschopnost vykonávat práci ve svém běžném zaměstnání, ale schopnost vykonávat práci jiného charakteru
- 3/ absolutní (*incapacidad permanente absoluta*) - trvalá celková ztráta pracovní schopnosti vykonávat jakoukoli práci
- 4/ těžký stupeň invalidity (*gran invalidez*) - osoba vyžadující trvalou asistenci při základních činnostech každodenního života (jídlo, oblékání)