

Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením

Francie

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

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

VÚPSV, v.v.i. Praha

2012

Obsah

1. Legislativní rámec	5
2. Nejdůležitější orgány a instituce	6
3. Posudková činnost	8
3.1 Definice zdravotního postižení.....	8
3.2 Invalidita	8
3.3 Přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením	8
3.4 Zátěž zdravotního postižení	9
3.5 Úloha pracovního lékaře.....	10
4. Pracovní rehabilitace	11
5. Odborné vzdělávání a příprava	13
5.1 Běžné vzdělávací akce	13
5.2 Specifické vzdělávací akce.....	13
5.2.1 Upravená učňovská smlouva	13
5.2.2 Smlouva o profesionalizaci	15
5.2.3 Profesionalizační období	15
5.2.4 Opatření „PACTE“ ve státní službě.....	15
6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce ..	17
6.1 Povinnosti zaměstnavatelů	17
6.1.1 Povinnost vyjednávat	17
6.1.2 Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením	18
6.1.3 Zásada nediskriminace z důvodu zdravotního stavu nebo zdravotního postižení	20
6.1.4 Povinnost přeřazení na jinou práci.....	21
6.1.5 Propuštění a výpovědní doba.....	21
6.2 Podpora zaměstnávání.....	21
6.2.1 Pomoc pro zaměstnavatele	21
6.2.2 Pomoc osobám se zdravotním postižením	31
6.3 Podpora samostatné výdělečné činnosti	35
6.4 Nová strategie poskytování pomoci Agefiph od 1.1.2012	37
6.4.1 Pomoc pro zaměstnavatele	38
6.4.2 Pomoc osobám se zdravotním postižením	40
6.5 Zaměstnávání ve veřejném sektoru - přístup osob se zdravotním postižením do státní služby	41
6.5.1 Přijímání osob se zdravotním postižením do státní služby.....	41
6.5.2 Pomoc Fondu pro integraci osob se zdravotním postižením do státní služby FIPHFP	43
6.6 Adaptované podniky a centra distribuce domácí práce.....	50
6.7 Podporované zaměstnávání	52
6.8 Sociální integrační podniky	52
7. Chráněná práce - Zařízení a služby pomoci prací ESAT	54
8. Statistické údaje	56
Prameny	57
Přílohy	

1. Legislativní rámec

Vývoj legislativního rámce opatření ve prospěch osob se zdravotním postižením se vyznačuje několika významnými etapami:

- Zákon č. 75-534 z 30. června 1975 ve prospěch osob se zdravotním postižením stanovil všeobecné principy opatření v oblasti výchovy, vzdělávání, zaměstnávání a integrace do společnosti.
- Zákon č. 87-517 z 10. července 1987 na podporu zaměstnanosti pracovníků se zdravotním postižením zavedl pro podniky s více než 20 zaměstnanci povinnost zaměstnávat pracovníky se zdravotním postižením v rozsahu 6 % celkového počtu zaměstnanců.
- Zákon č. 2005-102 z 11. února 2005 o rovnosti práv a šancí, účasti a občanství osob se zdravotním postižením přinesl reformu zákona ve prospěch osob se zdravotním postižením z 30. června 1975.

Ustanovení těchto zákonů byla kodifikována v příslušných zákonících, problematika týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením je tedy obsažena především v zákoníku práce, popř. v zákoníku sociální činnosti a rodin.

Zákon č. 2005-102 z 11. února 2005 o rovnosti práv a šancí, účasti a občanství osob se zdravotním postižením reformuje zákon ve prospěch osob se zdravotním postižením z 30. června 1975. Jeho cílem je garantovat rovnost práv a šancí pro osoby se zdravotním postižením a zajistit, aby si každý mohl zvolit svůj životní plán. Tento zákon odráží vývoj postoje společnosti vůči zdravotnímu postižení a do hloubky modernizuje politiku v oblasti zdravotního postižení.

Zákon vytvořil nový rámec pro pomoc osobám se zdravotním postižením. Zavedl princip nároku těchto osob na kompenzaci následků zdravotního postižení bez ohledu na příčinu nebo druh jejich postižení, jejich věk nebo způsob života. Přinesl dávku na kompenzaci zdravotního postižení, která zahrnuje nejrůznější formy pomoci, stanovené na základě potřeb osoby se zdravotním postižením a jejího životního plánu a poskytované bez ohledu na příjmy postiženého. Vytvořil jednotná centra, deparmentní domy pro osoby se zdravotním postižením.

Zákon přináší definici zdravotního postižení, která více než na příčinu zdravotního postižení klade důraz na jeho důsledky a zároveň zdůrazňuje význam sociálního a pracovního prostředí, ve kterém se osoba se zdravotním postižením pohybuje.

V oblasti pracovní integrace přinesl zákon reformu povinného zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením a počítá se systémem pobídek i zpřísněných sankcí, který má více motivovat k přímému zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

2. Nejdůležitější orgány a instituce

Hlavními aktéry působícími v této oblasti, kteří definují i realizují opatření politiky zaměřené na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením jsou:

- stát,
- veřejné služby zaměstnanosti (především Pôle emploi),
- asociace pověřená správou fondu pro pracovní integraci osob se zdravotním postižením Agefiph,
- Fond pro integraci osob se zdravotním postižením do státní služby FIPHFP,
- regiony,
- orgány sociální ochrany,
- departementní domy pro osoby se zdravotním postižením (MDPH).

Stát zabezpečuje řízení politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. V součinnosti s veřejnými službami zaměstnanosti (Pôle emploi), asociací Agefiph a fondem FIPHFP stanovuje cíle a priority této politiky. Stát s uvedenými institucemi uzavírá víceleté dohody o cílech a prostředcích v této oblasti.

Každých 5 let vypracovávají veřejné služby zaměstnanosti v regionech **regionální plány integrace pracovníků se zdravotním postižením**.¹ Tyto plány, koordinované s politikou zaměřenou na přístup osob se zdravotním postižením ke vzdělávání a odborné kvalifikaci, obsahují:

1. regionální hodnocení situace, zahrnující lokální hodnocení, vypracovaná ve spolupráci s referenty pro pracovní integraci departementních domů pro osoby se zdravotním postižením,
2. regionální akční plán integrace pracovníků se zdravotním postižením, zahrnující směry intervence a přesné cíle,
3. regionální indikátory pro kontrolu a hodnocení akcí uskutečňovaných na regionální úrovni.

Asociace pro správu fondu pro pracovní integraci osob se zdravotním postižením Agefiph

Podniky s 20 a více zaměstnanci, které neplní stanovenou kvótu 6 % pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, platí příspěvky do rozvojového fondu pro pracovní integraci osob se zdravotním postižením. Tyto prostředky jsou pak využívány k rozvoji zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Správou fondu je pověřena soukromá Asociace pro správu fondu pro pracovní integraci osob se zdravotním postižením Agefiph (*Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées*).

Již od svého založení v roce 1987 je Agefiph ústředním aktérem v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Svou činnost realizuje na základě dohody se státem, uzavírané vždy na 3 roky. Posláním asociace Agefiph je zlepšovat přístup pracovníků se zdravotním postižením k zaměstnání, pomáhat podnikům s přijímáním těchto osob a s jejich udržením v zaměstnání a prohlubovat znalosti aktivní populace se zdravotním postižením.

¹ Regionální plány integrace pracovníků se zdravotním postižením nahradily od r. 2011 původní departementní plány.

Agefiph poskytuje osobám se zdravotním postižením a podnikům pomoc na vzdělávání, na usnadnění přístupu k zaměstnání a udržení v zaměstnání, pomoc na kompenzaci postižení, pomoc při zakládání nebo obnovování firmy apod. Poskytuje jednak přímou finanční pomoc, jednak financuje služby, které zabezpečují partnerské servisy, tj. síť Cap emploi, Alther a Sameth, a specializovaní poskytovatelé, např. experti v oblasti ergonomie, bezbariérovosti, zakládání podniků, odborníci na určitá zdravotní postižení apod.

(podrobněji viz níže v jednotlivých kapitolách a též kapitola 6.5 Nová strategie poskytování pomoci Agefiph od 1.1.2012)

Fond pro integraci osob se zdravotním postižením do státní služby FIPHFP

Posláním Fondu pro integraci osob se zdravotním postižením do státní služby FIPHFP (*Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique*) je realizovat veřejnou politiku na podporu pracovní integrace osob se zdravotním postižením ve státní službě. Úkolem fondu je doprovázet zaměstnavatele veřejného sektoru při zaměstnávání těchto osob, při vytváření podmínek pro udržení těchto osob v zaměstnání a při jejich vzdělávání. Fond poskytuje své služby a finanční prostředky zaměstnavatelům a ti je využívají ve prospěch zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve svých organizacích a institucích.

Fond financuje různé formy pomoci a intervencí a podílí se na financování partnerských organizací, jako je Cap emploi, SAMETH a dalších organizací zaměřených na problematiku zdravotního postižení.

Fond je financován příspěvkem zaměstnavatelů veřejného sektoru, kteří neplní podíl 6 % stanovený pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

(podrobněji viz kapitola 6.5 Zaměstnávání ve veřejném sektoru - přístup osob se zdravotním postižením do státní služby)

Departementní domy pro osoby se zdravotním postižením

Departementní domy pro osoby se zdravotním postižením (*maisons départementales des personnes handicapées - MDPH*) jsou jednotná centra určená handicapovaným osobám. Nacházejí se v každém departementu a poskytují těmto osobám informace a poradenství, umožňují jednotný přístup k nárokům a dávkám a nabízejí širokou škálu služeb. Provázejí tyto osoby v jejich životě, ať už jde o vzdělávání, profesionální uplatnění, životní plán apod.

Departementní domy MDPH mají formu sdružení veřejného zájmu, jehož členy jsou departement, stát a lokální instituce nemocenského pojištění a rodinných příspěvků. Administrativní a finanční dohled nad departementními domy vykonává departement.

Jedná se o decentralizované instituce, jejichž financování leží na generálních radách departementů. Stát na jejich chod poskytuje finanční příspěvky. Jsou řízeny výkonnou komisí, ve které jsou zastoupeni vedle členů sdružení i představitelé sdružení osob se zdravotním postižením.

V rámci departementních domů jsou zřízeny Komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením (*Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées - CDAPH*), které rozhodují o přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením.

3. Posudková činnost

3.1 Definice zdravotního postižení

Zákon č. 205-102 z 11. února 2005 přináší níže uvedenou definici zdravotního postižení, která byla integrována do zákoníku sociální činnosti a rodin:

„Zdravotní postižení představuje každé omezení aktivity nebo účasti na životě ve společnosti, kterému je osoba vystavena ve svém prostředí z důvodu podstatného, dlouhodobého nebo trvalého zhoršení jedné nebo více fyzických, smyslových, mentálních, kognitivních nebo psychických funkcí, vícečetného postižení nebo invalidizující zdravotní poruchy.“

Definice klade důraz na důsledky zdravotního postižení a na význam prostředí, v němž se osoba se zdravotním postižením pohybuje. Podle toho neexistuje „zdravotní postižení jako takové“, ale zdravotní postižení ve vztahu k dané situaci. Je tedy možné působit na prostředí tak, aby se důsledky postižení zmírnily. To platí i o situaci v zaměstnání.

3.2 Invalidita

Invalidita je definována zákoníkem sociálního zabezpečení s ohledem na pracovní schopnost člověka. Odpovídá stavu, který snižuje pracovní nebo výdělečnou schopnost dotčené osoby alespoň o dvě třetiny.

Invalidita je hodnocena posudkovým lékařem základní pokladny nemocenského pojištění s přihlédnutím ke zbylé pracovní schopnosti, celkovému stavu, věku a fyzickým a duševním schopnostem pojištěnce, jeho způsobilosti a odbornému vzdělání.

Invalidní osoby jsou zařazeny do jedné ze tří kategorií, které určují výši invalidního důchodu:

- I. kategorie: invalida je schopen vykonávat výdělečnou činnost
- II. kategorie: invalida je zcela neschopen vykonávat jakoukoli profesi
- III. kategorie: invalida je zcela neschopen vykonávat profesi a při běžných životních úkonech je odkázán na pomoc třetí osoby

3.3 Přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením

Pro účely pracovní integrace má značný význam přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením (*reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*), který umožňuje přístup k řadě opatření v oblasti zaměstnávání a odborného vzdělávání. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že určité formy pomoci jsou osobám se statutem pracovníka se zdravotním postižením vyhrazeny. Invalidita stanovená orgánem sociálního zabezpečení nebo pracovní nezpůsobilost stanovená pracovním lékařem v tomto případě nestačí.

Za pracovníka se zdravotním postižením je považována každá osoba, jejíž možnosti získat nebo udržet si zaměstnání jsou fakticky redukovány v důsledku poruchy jedné nebo více fyzických, smyslových, mentálních nebo psychických funkcí. O přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením rozhodují Komise pro práva a

autonomii osob se zdravotním postižením CDAPH, ustavené v rámci departementních domů pro osoby se zdravotním postižením.

Komise CDAPH je složená z představitelů departementu, zástupců kompetentních orgánů a institucí státu, orgánů sociální ochrany (nemocenského pojištění apod.), odborových organizací, představitelů osob se zdravotním postižením, člena poradní departementní rady pro osoby se zdravotním postižením apod. Rozhoduje na základě posudku multidisciplinární skupiny odborníků, přání osoby se zdravotním postižením vyjádřeného v životním plánu a navrhovaného plánu na kompenzaci postižení.

Multidisciplinární skupina je složená z odborníků lékařských a paralékařských profesí, odborníků z oblasti psychologie, sociální práce, vzdělávání a zaměstnávání. Její složení se může měnit v závislosti na specifikách jednotlivých případů. Tato skupina odborníků má za úkol zhodnotit trvalou pracovní neschopnost a potřebu kompenzace na základě životního plánu dotyčné osoby. V souladu s tím navrhuje individuální plán ke kompenzaci zdravotního postižení. K hodnocení pracovní schopnosti používá tzv. „Guide Barème“, návod k hodnocení postižení a schopností osob se zdravotním postižením, sestavený podle mezinárodní klasifikace ICIDH-1 a rekonstruovaný podle nové verze této klasifikace ICF.

Osoby, které mají o přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením zájem, o něj musí požádat. Přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením znamená oficiální uznání pracovní schopnosti v závislosti na zdravotním postižení. Komise zároveň orientuje pracovníka na trh práce, na pracovní rehabilitaci nebo na chráněné prostředí (zařízení ESAT).

Komise nemusí status pracovníka se zdravotním postižením přiznat. V tom případě učiní závěr, že osoba není schopna vykonávat jakoukoli práci, nebo naopak, že může pracovat normálně a zdravotní postižení není uznáno.

Přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením přináší především:

- orientaci pracovníka na trh práce, na pracovní rehabilitaci nebo na chráněné zařízení ESAT,
- podporu specializované sítě zprostředkovatelen práce Cap Emploi, která se věnuje pracovní integraci osob se zdravotním postižením,
- zařazení do skupiny osob, na které se zaměřuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením,
- podpory asociace Agefiph,
- specifické možnosti přístupu k zaměstnání ve státní službě.

Přiznání statusu umožňuje i přednostní přístup k různým dalším opatřením na podporu zaměstnávání a vzdělávání.

3.4 Zátěž zdravotního postižení

Zákon z 11. února 2005 zrušil zařazování pracovníků se zdravotním postižením podle závažnosti jejich postižení do kategorií A, B a C a zavedl princip kompenzace dopadu zdravotního postižení osoby na její pracovní činnost. Dopad postižení, nazývaný „zátěž zdravotního postižení“ (*lourdeur du handicap*), se posuzuje na základě dlouhodobých nákladů, které podnik nese v důsledku zdravotního postižení zaměstnance, který zastává určité místo, jež bylo předtím optimálním způsobem upraveno.

3.5 Úloha pracovního lékaře

Pracovní lékař je pro osobu se zdravotním postižením významným aktérem v rámci podniku. On jediný je oprávněný posuzovat způsobilost zaměstnance pro pracovní místo, a to při vstupní lékařské prohlídce, během pravidelných prohlídek, během prohlídky při návratu do práce po pracovním úrazu nebo dlouhodobé pracovní neschopnosti.

4. Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace (*rééducation professionnelle*) je realizována formou stáží předběžné orientace, stáží pracovní rehabilitace a smluv o pracovní rehabilitaci.

K pracovní rehabilitaci má pracovník se zdravotním postižením přístup na základě vlastní žádosti v případě, že ho na ni orientuje Komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením CDAPH.

Stáže předběžné orientace

Stáže předběžné orientace (*stages de pré-orientation*) mají za cíl stanovit pracovní nebo vzdělávací plán, přizpůsobený přáním a schopnostem osoby se zdravotním postižením. Probíhají v centrech předběžné orientace po dobu 8 až 12 týdnů.

Stáže pracovní rehabilitace

Stáž pracovní rehabilitace (*stage de rééducation professionnelle*) je dlouhodobé kvalifikační vzdělávání poskytované v centrech pracovní rehabilitace (*centres de rééducation professionnelle - CRP*). Jeho cílem je připravit nebo opětovně připravit osobu se zdravotním postižením na práci s ohledem na pracovní integraci či reintegraci.

Vzdělávání je zaměřeno především na povolání v oblasti zemědělství, průmyslu a obchodu a musí být schváleno na regionální nebo celostátní úrovni. Délka vzdělávacích aktivit je 10 až 30 měsíců.

Financování stáží

Náklady spojené s pobytem pracovníka se zdravotním postižením v centrech předběžné orientace nebo pracovní rehabilitace jsou hrazeny nemocenským pojištěním. Tyto náklady zahrnují i stravování, ubytování a ve stanoveném rozsahu i dopravu.

Na nákladech na stravování se stážista podílí určitou paušální částkou, nicméně ta může být za určitých podmínek uhrazena v rámci sociální pomoci departementem.

Příjmy účastníků stáží

Jestliže se osoba se zdravotním postižením účastní stáže pracovní rehabilitace nebo stáže předběžné orientace následně po invalidizující nemoci, pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, jsou jí během stáže nadále poskytovány dávky sociálního zabezpečení.

Jestliže je stážista uznaný za pracovníka se zdravotním postižením uchazečem o zaměstnání, mohou mu být vypláceny buď :

- dávky v nezaměstnanosti poskytované při absolvování vzdělávání (pokud mu na ně vznikl nárok), nebo
- odměny poskytované státem či regionem v rámci veřejného systému odměňování stážistů.

V rámci veřejného systému odměňování stážistů, určeného pro uchazeče o zaměstnání, kteří se účastní vzdělávání a nepobírají dávku v nezaměstnanosti z pojištění v nezaměstnanosti, jsou pro pracovníky se zdravotním postižením stanoveny speciální sazby.

Jestliže má nezaměstnaný pracovník se zdravotním postižením nárok na dávku v nezaměstnanosti z pojištění v nezaměstnanosti, může si z těchto dvou systémů zvolit ten, který je pro něj nejvýhodnější.

Příspěvek na nové uplatnění

Po skončení stáže pracovní rehabilitace může pracovník se zdravotním postižením při splnění určitých podmínek obdržet od asociace Agefiph finanční pomoc - příspěvek „na nové uplatnění“, který je určený k usnadnění jeho nového uplatnění a má umožnit nákup potřeb nutných k tomu, aby mohl opět začít pracovat, např. oblečení nebo nástrojů. Výše příspěvku činí 100 eur.

Smlouva o pracovní rehabilitaci

Smlouva o pracovní rehabilitaci (*contrat de rééducation professionnelle*) je určena pro osoby, které byly komisí CDAPH uznány za pracovníky se zdravotním postižením a které v důsledku zdravotního postižení ztratily možnost vykonávat své zaměstnání. Smlouva o pracovní rehabilitaci je pracovní smlouvou na dobu určitou. Uzavírá se na dobu od 3 měsíců do 1 roku s možností obnovení podle potřeb zaměstnance. Povinně se k ní váže odměňování a vzdělávání.

Cílem smlouvy je umožnit pracovníkovi, aby si díky praktické přípravě v podniku (kterým může být buď dřívější podnik zaměstnance, nebo jiný), eventuálně doplněné o teoretickou přípravu, opět navykl vykonávat svou dřívější profesi nebo se připravil na nové povolání, popř. aby mohl být přeřazen na jiné místo v rámci podniku. Příprava je individualizovaná a zohledňuje potřeby pracovníka i pracovního místa.

Smlouva se uzavírá mezi orgánem sociálního zabezpečení (nebo Vzájemnou zemědělskou sociální pojišťovnou), zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ve smlouvě se zaměstnavatel zavazuje, že nepropustí svého zaměstnance po celou dobu trvání smlouvy o rehabilitaci a poté po dobu rovnající se smlouvě, avšak s hranicí 1 roku. Osoba, která má absolvovat přípravu, se zavazuje, že zůstane u zaměstnavatele po stejnou dobu.

Pracovníci se zdravotním postižením si podávají žádost u základní pokladny nemocenského pojištění, popř. u Vzájemné zemědělské sociální pojišťovny, podle toho, do kterého systému sociální ochrany spadají, nebo u departementního domu pro osoby se zdravotním postižením. Tyto instituce ji pak předávají k projednání komisí CDAPH.

Po dobu odborné přípravy se musí mzda zaměstnance se zdravotním postižením minimálně rovnat mzdě stanovené kolektivní smlouvou, která odpovídá prvnímu stupni profesní kategorie, na kterou se připravuje. Po skončení smlouvy musí mzda odpovídat mzdě stanovené pro dosaženou kvalifikaci.

Mzdy jsou financovány zčásti zaměstnavatelem a zčásti orgánem sociálního pojištění (sociálním zabezpečením nebo vzájemným zemědělským sociálním pojištěním), kam pracovník spadá.

V případě, že smlouva o rehabilitaci není uzavřena u obvyklého zaměstnavatele zájemce, může opravňovat k poskytnutí podpory od asociace Agefiph.

5. Odborné vzdělávání a příprava

Pracovníci se zdravotním postižením mají přístup ke všem běžným vzdělávacím akcím určeným všem zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání. Osoby se zdravotním postižením se však kromě toho mohou účastnit specifických vzdělávacích akcí.

5.1 Běžné vzdělávací akce

Vzdělávací instituce i všichni aktéři celoživotního odborného vzdělávání (především stát, územní správní celky, školy, profesní a odborové organizace) musí osobám se zdravotním postižením umožnit:

- přijetí na částečnou nebo nesouvislou dobu,
- upravenou dobu trvání vzdělávání,
- upravené podmínky pro uznávání odborného vzdělání.

Úpravy mohou být jak individuální, tak hromadné pro skupinu lidí s podobnými potřebami, mohou se vztahovat i na pedagogickou podporu. Upravené podmínky pro uznávání odborného vzdělání se týkají obecných podmínek pro hodnocení znalostí a dovedností.

5.2 Specifické vzdělávací akce

Specifickými vzdělávacími akcemi je především odborná příprava v rámci pracovní rehabilitace (stáže předběžné orientace, stáže pracovní rehabilitace a smlouva o pracovní rehabilitaci) (*podrobněji viz kapitola 4 Pracovní rehabilitace*).

Pracovníci se zdravotním postižením mají rovněž přístup ke smlouvám v rámci alternačního vzdělávání, jako je učňovská smlouva nebo smlouva o profesionalizaci, jejichž podmínky mohou být pro ně upraveny, a patří do okruhu osob, které si mohou zvyšovat kvalifikaci v rámci tzv. profesionalizačních období, která mají za cíl podporovat udržení v zaměstnání určitých skupin zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu neurčitou.

5.2.1 Upravená učňovská smlouva (contrat d'apprentissage aménagé)

Učňovská smlouva obecně představuje zvláštní typ pracovní smlouvy, uzavřené mezi učněm a zaměstnavatelem. Profesní příprava spočívá na principu alternačního vzdělávání - teoretické výuky v učňovském vzdělávacím středisku a praktické přípravy na povolání u zaměstnavatele, se kterým učeň podepsal smlouvu.

K usnadnění vzdělávání mladých lidí se zdravotním postižením dochází u učňovských smluv k úpravě určitých podmínek, zejména pokud jde o horní věkovou hranici pro vstup do učení, dobu trvání smlouvy a průběh vzdělávání. Kromě toho zakládá takováto smlouva nárok na určité specifické formy podpory nad rámec těch, které jsou poskytovány u všech učňovských smluv, a to jak pro zaměstnavatele, tak pro učně nebo střediska pro vzdělávání učňů. Upravenou učňovskou smlouvu může uzavřít pracovník uznaný komisí CDAPH za pracovníka se zdravotním postižením.

Horní věková hranice pro vstup do učení je v principu 25 let. Avšak tuto věkovou hranici lze pominout, pokud učňovskou smlouvu uzavírá osoba uznaná za pracovníka se zdravotním postižením, v tomto případě horní věková hranice neexistuje.

Doba trvání učňovské smlouvy se v principu pohybuje mezi 1 a 3 roky v závislosti na tom, o jakou kvalifikaci se jedná, existuje i možnost uzavřít smlouvu na zkrácenou dobu v délce od 6 měsíců do 1 roku. Pokud je však učeň uznán za pracovníka se zdravotním postižením, může se maximální doba trvání zvýšit na 4 roky.

Průběh vzdělávání může být v případě těžkostí vyplývajících ze zdravotního postižení uzpůsoben jedním z následujících způsobů:

- pedagogické úpravy,
- organizování vzdělávání ve střediscích pro vzdělávání učňů, která jsou osobám se zdravotním postižením přizpůsobena a se kterými stát nebo region za tím účelem uzavřely smlouvu,
- zavedení dálkového studia.

Kromě toho, pokud to stav učně se zdravotním postižením vyžaduje, může se výuka ve středisku pro vzdělávání učňů rozložit na období odpovídající normální době učení stanovené pro danou kvalifikaci prodloužené o jeden rok. V tom případě se doba učení prodlužuje o jeden rok.

Učni se zdravotním postižením jsou odměňováni stejně jako ostatní učni určitou procentní sazbou z minimální mzdy SMIC, která je variabilní v závislosti na jejich věku a jejich postupu ve vzdělávacích cyklech v rámci učení.

Specifické podpory pro zaměstnavatele

Kromě podpor, které jsou poskytovány u všech učňovských smluv, se jedná o:

- státní příspěvek ve výši 520násobku hrubé minimální hodinové mzdy SMIC platné k 1. červenci v prvním roce učení, který se vyplácí dvakrát - po skončení 1. a 2. roku učení,
- podpory asociace Agefiph (paušální podpora, podpora na vzdělávání pracovního asistenta, na přístupnost pracoviště, na úpravu pracovních podmínek) nebo
- podpory fondu FIPHFP pro státní službu.

Pokud po skončení učňovské smlouvy zaměstnavatel uzavře s pracovníkem smlouvu na dobu neurčitou nebo na dobu určitou v délce minimálně 12 měsíců, může mu Agefiph poskytnout příspěvek na integraci ve výši 1 600 eur.

Specifické podpory pro učně

Učni uznání za pracovníky se zdravotním postižením mohou získat různé formy pomoci od asociace Agefiph, jako je paušální podpora nebo úhrada některých nákladů apod.

Specifické podpory pro střediska pro vzdělávání učňů

Asociace Agefiph poskytuje podpory, které mají sloužit:

- k přijímání a integraci mladých lidí se zdravotním postižením,
- k adaptaci pedagogické podpory a obsahu vzdělávání.

(Podpory Agefiph od 1.1.2012 viz kapitola 6.5 Nová strategie poskytování pomoci Agefiph od 1.1.2012)

5.2.2 Smlouva o profesionalizaci

Smlouva o profesionalizaci (*contrat de professionnalisation*) má za cíl umožnit určitým skupinám osob (mladým lidem ve věku 16-26 let, uchazečům o zaměstnání ve věku 26 let a starším, poživatelům určitých dávek, osobám, které byly zaměstnány na základě jednotné integrační smlouvy) získat odbornou kvalifikaci a podpořit tak jejich pracovní integraci, popř. reintegraci. Do tohoto okruhu patří mj. poživatelé příspěvku pro dospělé osobu se zdravotním postižením AAH, dávky určené osobám s nízkými příjmy.

Smlouva o profesionalizaci je alternační pracovní smlouva na dobu určitou nebo neurčitou zahrnující profesní přípravu. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit zaměstnanci vzdělávání, které mu umožní získat odbornou kvalifikaci, a zaměstnat ho v souvislosti s tímto cílem po dobu trvání smlouvy na dobu určitou nebo po dobu trvání profesní přípravy v rámci smlouvy na dobu neurčitou.

Profesní příprava zahrnuje období práce v podniku a období vzdělávání. Minimální doba přípravy činí 6 až 12 měsíců. V rámci smlouvy o profesionalizaci může zaměstnavatel ustanovit pracovního asistenta, není to však povinné.

Podnik, který přijme zaměstnance na základě dohody o profesionalizaci, může získat různé výhody a podpory, které závisí na tom, do které skupiny osob zaměstnanec přijatý na základě této smlouvy patří. Jedná se o podpory *Pôle emploi*, popř. státu, o osvobození od placení určitých zaměstnavatelských příspěvků na sociální pojištění, rodinné přídatky apod.

Asociace *Agefiph* poskytuje zaměstnavatelům, kteří v rámci této smlouvy přijmou pracovníky se zdravotním postižením, pomoc při smlouvě o profesionalizaci. Tato pomoc je určena také osobám se zdravotním postižením jako podpora k získání odborné kvalifikace.

(Podpory *Agefiph* od 1.1.2012 viz kapitola 6.5 Nová strategie poskytování pomoci *Agefiph* od 1.1.2012)

5.2.3 Profesionalizační období

Tzv. profesionalizační období (*périodes de professionnalisation*) mají za cíl prostřednictvím určitých vzdělávacích akcí, zahrnujících teoretické i praktické vzdělávání podporovat udržení určitých skupin zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou, popř. v rámci jednotné integrační smlouvy CUI v zaměstnání. Mezi zaměstnance, pro které je takováto forma vzdělávání určena, patří osoby, na které se zaměřuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Absolvování profesionalizačního období může iniciovat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Vzdělávací akce probíhají většinou v pracovní době. Po dobu vzdělávání během pracovní doby je zaměstnanec odměňován obvyklým způsobem. V případě, že vzdělávání probíhá nad rámec pracovní doby, poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci příspěvek na vzdělávání ve výši 50 % čisté referenční mzdy dotyčného pracovníka, stanovené v zásadě na základě jeho čisté mzdy v průběhu 12 měsíců před začátkem vzdělávání.

5.2.4 Opatření „PACTE“ ve státní službě

Opatření *PACTE* (*parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat*) je způsob přijímání do státní služby bez výběrového řízení na profesní kategorii C. Zaměřuje se na mladé lidi od 16 do 25 let, kteří nemají maturitu nebo kvalifikaci, a umožňuje jim získat touto cestou kvalifikaci a jmenování. Tyto osoby

absolvují alternační formou vzdělávání s vazbou na vykonávanou práci, mají uzavřenou pracovní smlouvu a jsou odměňovány. Délka smlouvy se pohybuje mezi 12 a 24 měsíci na plný úvazek, vzdělávání představuje minimálně 20 % celkové délky smlouvy.

(podrobněji viz kapitola 6.6 Zaměstnávání ve veřejném sektoru - přístup osob se zdravotním postižením do státní služby)

6. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce

Ve Francii se hovoří o zaměstnávání v běžném pracovním prostředí (*milieu ordinaire de travail*). To zahrnuje:

- podniky soukromého i veřejného sektoru,
- veřejnou správu,
- asociace,
- adaptované podniky - bývalé chráněné dílny,
- centra distribuce domácí práce.

Běžné pracovní prostředí je otevřené osobám, na které se zaměřuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Součástí této skupiny jsou osoby, kterým byl Komisí pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením CDAPH přiznán status pracovníka se zdravotním postižením, jestliže byly zároveň orientovány na běžné pracovní prostředí.

Pracovníci se zdravotním postižením mohou pracovat v běžném pracovním prostředí stejně jako pracovníci zdraví a platí pro ně stejná pravidla. Mají status zaměstnance a vztahují se na ně ustanovení zákoníku práce a kolektivní smlouvy uplatňované v podniku. Mzda pracovníků se zdravotním postižením se stanovuje stejným způsobem jako mzdy ostatních zaměstnanců. Zaměstnavatelé však vůči nim musí respektovat určité zásady a při splnění určitých podmínek mohou získat určité formy pomoci.

6.1 Povinnosti zaměstnavatelů

Jedná se především o:

- povinnost vyjednávat o politice zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (*obligation de négocier*),
- povinnost zaměstnávat pracovníky se zdravotním postižením (*obligation d'emploi*),
- zásadu nediskriminace z důvodu zdravotního stavu nebo zdravotního postižení (*principe de non-discrimination en raison de la santé ou du handicap*),
- povinnost přeřadit pracovníka na jinou práci (*obligation de reclassement*).

K dalším opatřením patří odlišná úprava výpovědní doby v případě propuštění.

6.1.1 Povinnost vyjednávat

Sociální partneři - zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců - jsou povinni vyjednávat každé 3 roky na úrovni odvětví a každý rok na úrovni podniku především o:

- podmínkách přístupu pracovníků se zdravotním postižením k zaměstnání, ke vzdělávání a ke zvyšování odborné kvalifikace,
- podmínkách zaměstnání,
- realizaci akcí ke zvyšování citlivosti („sensibilizaci“) všech zaměstnanců vůči zdravotnímu postižení.

6.1.2 Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Každý zaměstnavatel, který zaměstnává minimálně 20 zaměstnanců, je povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v rozsahu 6 % celkového počtu zaměstnanců. Této povinnosti podléhají pouze ty podniky, které zaměstnávají 20 a více zaměstnanců po dobu delší než 3 roky.

Povinnost zaměstnávat pracovníky se zdravotním postižením se zaměřuje na:

- pracovníky, které komise CDAPH uznala za pracovníky se zdravotním postižením,
- oběti pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, jejichž důsledkem je trvalá pracovní neschopnost v rozsahu minimálně 10 %, které jsou poživateli některého druhu důchodu,
- poživatele invalidního důchodu,
- bývalé vojáky a jim naroveň postavené osoby, poživatele vojenského invalidního důchodu,
- dobrovolné hasiče, kteří jsou poživateli invalidního příspěvku nebo invalidního důchodu v důsledku úrazu, ke kterému došlo ve službě, nebo nemoci získané ve službě,
- držitele invalidního průkazu,
- poživatele příspěvku pro dospělé osoby se zdravotním postižením.

Pracovníkům se zdravotním postižením jsou v tomto případě za určitých podmínek naroveň postaveni někteří rodinní příslušníci vojáků zemřelých v důsledku zranění nebo onemocnění spojených s válečnou službou, popř. internovaných při válečné službě.

Formy plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Zaměstnavatel může splnit povinnost přímým zaměstnáním jmenovaných osob v rozsahu 6 % celkového počtu zaměstnanců. Může ji také splnit tím, že odvede příspěvek Asociaci pro správu fondu pro pracovní integraci osob se zdravotním postižením Agefiph nebo uzavře dohodu v rámci odvětví, skupiny, podniku nebo zařízení. Částečně může zaměstnavatel splnit svou povinnost přijetím osob se zdravotním postižením v rámci stáže, uzavřením subdodavatelských smluv, smluv o dodávkách zboží nebo o poskytování služeb s adaptovanými podniky, centry distribuce domácí práce nebo se zařízeními a službami pomoci prací ESAT.

a) Přímé zaměstnání pracovníků se zdravotním postižením

Zaměstnavatel splní svou povinnost tím, že zaměstná pracovníky ze stanoveného okruhu osob v rozsahu 6 % celkového počtu zaměstnanců. Tyto osoby mohou být zaměstnány na dobu neurčitou nebo určitou, na plný nebo částečný úvazek, ale také v rámci smluv zaměřených na získání odborné kvalifikace, tj. učňovské smlouvy nebo smlouvy o profesionalizaci.

Do povinného podílu se započítává každý pracovník spadající do skupiny osob, na které se povinnost zaměřuje, s přihlédnutím k délce jeho přítomnosti v podniku v průběhu kalendářního roku bez ohledu na povahu nebo délku jeho pracovní smlouvy, za následujících podmínek:

- zaměstnanec, jehož délka pracovní doby se rovná nebo je vyšší než polovina zákonem nebo smluvně stanovené pracovní doby, se počítá jako jedna jednotka, která se násobí počtem dní skutečné přítomnosti zaměstnance v podniku v roce,

- zaměstnanec, jehož délka pracovní doby je nižší než polovina zákonem nebo smluvně stanovené pracovní doby, se počítá jako polovina jednotky, která se násobí počtem dní skutečné přítomnosti zaměstnance v podniku v roce.

b) Příspěvek asociaci Agefiph

Zaměstnavatelé mohou zcela splnit svou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením tím, že odvedou za každého pracovníka, kterého by měli zaměstnat, roční příspěvek Asociaci pro správu fondu pro pracovní integraci osob se zdravotním postižením Agefiph.

Výše příspěvku závisí na:

- počtu chybějících osob spadajících do stanoveného okruhu, který se určuje s přihlédnutím k ostatním formám plnění povinnosti,
- úsilí, které podnik vynaložil na udržení osob spadajících do stanoveného okruhu v zaměstnání nebo na přímé získání těchto osob do zaměstnání (jedná se především o osoby, u kterých byla uznána „zátěž zdravotního postižení“, nebo o osoby, které mají zvláštní potíže s přístupem k zaměstnání),
- profesích, které vyžadují, aby zaměstnanci splňovali speciální podmínky, pokud jde o způsobilost. Koeficient snížení příspěvku do Agefiph se aplikuje na podíl těchto zaměstnání na celkovém počtu míst v podniku.
- počtu zaměstnanců podniku: Výše ročního příspěvku se vypočítává vynásobením počtu chybějících osob zahrnutých do povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením částkou stanovenou podle počtu zaměstnanců podniku:
- 400krát minimální hodinová mzda SMIC² pro podniky s 20 až 199 zaměstnanci; /v r. 2011 tedy 3600 eur za jednu chybějící osobu/,
- 500krát minimální hodinová mzda SMIC pro podniky s 200 až 749 zaměstnanci; /v r. 2011 tedy 4500 eur za jednu chybějící osobu/,
- 600krát minimální hodinová mzda SMIC pro podniky se 750 a více zaměstnanci. /v r. 2011 tedy 5400 eur za jednu chybějící osobu/.

Pro podniky, které po dobu delší než 3 roky žádným způsobem stanovenou povinnost neplní, se výše ročního příspěvku Agefiph zvýší na 1500násobek minimální hodinové mzdy SMIC bez ohledu na počet zaměstnanců podniku.

Z částky příspěvku si mohou zaměstnavatelé odečíst výdaje, které vynaložili na podporu přijetí, integrace nebo udržení pracovníků se zdravotním postižením v zaměstnání a které jim nepřísluší z titulu některého zákonného nebo prováděcího ustanovení, a to do výše 10 % ročního příspěvku.

c) Uzavření dohody v rámci odvětví, skupiny, podniku nebo zařízení

Zaměstnavatelé mohou splnit svou povinnost tím, že se připojí k dohodě v rámci odvětví, skupiny, podniku nebo zařízení, která předpokládá realizaci ročního nebo víceletého programu ve prospěch pracovníků se zdravotním postižením, povinně zahrnujícího plán zaměstnávání v běžném prostředí a minimálně dvě z následujících akcí:

- plán integrace a vzdělávání,

² Minimální hodinová mzda SMIC činí od 1. ledna 2011 9 eur.
Zdroj: <http://www.service-public.fr/actualites/00812.html>

- plán adaptace na technologické změny,
- plán udržení v podniku v případě propouštění.

Tyto dohody podléhají schválení kompetentního správního orgánu.

d) Přijímání stážistů

Zaměstnavatel může zčásti splnit svou povinnost přijetím osob se zdravotním postižením na různé druhy stáží, které organizuje např. Agefiph nebo Pôle emploi, a to až v rozsahu 2 % celkového počtu zaměstnanců podniku. Doba stáže musí činit minimálně 40 hodin.

e) Uzavření smlouvy s určitými podniky a zařízeními

Zaměstnavatel může částečně slnit svou povinnost uzavřením smluv o dodávkách zboží, subdodavatelských smluv nebo smluv o poskytování služeb s adaptovanými podniky, centry distribuce domácí práce nebo se zařízeními a službami pomoci prací ESAT. Tato forma může představovat maximálně 50 % povinnosti stanovené zákonem, tedy 3 %.

Kontrola plnění povinnosti zaměstnávat pracovníky se zdravotním postižením

Plnění povinnosti zaměstnávat pracovníky se zdravotním postižením je předmětem povinného ročního prohlášení, které zaměstnavatel zasílá po skončení každého kalendářního roku Regionální správě podniků, hospodářské soutěže, spotřeby, práce a zaměstnanosti DIRECCTE. Od r. 2012 přebírá administrativní správu této agendy Agefiph.

Pokuta

V případě nerespektování povinnosti zaměstnávat pracovníky se zdravotním postižením jsou zaměstnavatelé povinni zaplatit do státní pokladny pokutu ve výši rovnající se výši dlužného příspěvku, vypočítaného vynásobením počtu scházejících osob se zdravotním postižením 1500násobkem minimální hodinové mzdy SMIC, ať je počet zaměstnanců podniku jakýkoli, a zvýšeného o 25 %.

6.1.3 Zásada nediskriminace z důvodu zdravotního stavu nebo zdravotního postižení

Zdravotní postižení nesmí být překážkou při přijímání do zaměstnání nebo při profesním růstu. Nikdo nesmí být z tohoto důvodu objektem přímé či nepřímé diskriminace, především pokud jde o odměňování, vzdělávání, kvalifikaci, kariérní postup.

Zaměstnavatel musí v závislosti na potřebách v konkrétní situaci přijmout vhodná opatření, která osobám se zdravotním postižením umožní, aby měly přístup k zaměstnání nebo si zachovaly zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci, nebo aby jim bylo poskytnuto vzdělávání odpovídající jejich potřebám.

Tato opatření však nesmějí mít za následek neúměrné náklady - s přihlédnutím k podporám, které mohou zcela nebo částečně kompenzovat náklady, které z tohoto důvodu nese zaměstnavatel.

6.1.4 Povinnost přeřazení na jinou práci

V případě, že pracovní lékař stanoví u pracovníka pracovní nezpůsobilost jak v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, tak i v důsledku nepracovních úrazů a nemocí, je zaměstnavatel povinen navrhnout pracovníkovi přeřazení na práci odpovídající jeho schopnostem. Navrhovaná práce má být co nejvíce srovnatelná s prací zastávanou dříve.

Opatření realizovaná v rámci přeřazení mohou mít i formu přeměny pracoviště nebo úpravy pracovní doby. Pracovníkovi může být i přerušena pracovní smlouva, aby se mohl zúčastnit odpovídající stáže.

6.1.5 Propuštění a výpovědní doba

Zaměstnavatel může pracovníka se zdravotním postižením propustit, postižení však nesmí být důvodem propuštění. Pro pracovníky se zdravotním postižením je však odlišně upravena délka výpovědní doby.

Délka výpovědní doby pracovníků se zdravotním postižením je dvojnásobná, nesmí však překročit 3 měsíce. Toto ustanovení se neaplikuje, jestliže pracovní řád, kolektivní smlouva nebo úzus předpokládají výpovědní dobu v délce 3 měsíců a delší.

6.2 Podpora zaměstnávání

6.2.1 Pomoc pro zaměstnavatele

Zaměstnavatelé mohou na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, úpravu pracovního místa, doprovázení nebo udržení v zaměstnání, popřípadě ke kompenzaci zátěže zdravotního postižení získat různé typy pomoci, které poskytuje především stát a asociace Agefiph (pro oblast státní služby fond FIPHFP). Adaptovaným podnikům a centrům distribuce domácí práce je určena specifická podpora.

a) Pomoc při uzavření upravené učňovské smlouvy nebo smlouvy o profesionalizaci

Zaměstnavatelům jsou poskytovány různé podpory a příspěvky v případě uzavření upravené učňovské smlouvy nebo smlouvy o profesionalizaci.

(podrobněji viz kapitola 5 Odborné vzdělávání a příprava)

b) Podporované pracovní smlouvy

Stát podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci tzv. podporovaných smluv (*contrats aidés*) - dvou verzí tzv. "jednotné integrační smlouvy" (*contrat unique d'insertion - CUI*). Pro tržní sektor je určena „motivační smlouva k zaměstnávání“ (*contrat initiative emploi, tedy CUI-CIE*), pro zaměstnavatele netržního sektoru pak „smlouva o doprovázení v zaměstnání“ (*contrat d'accompagnement dans l'emploi, tedy CUI-CAE*).

Jednotná integrační smlouva CUI má za cíl usnadnit pracovní integraci nezaměstnaných osob, které při hledání zaměstnání narážejí na mimořádné sociální a pracovní obtíže. Smlouva obsahuje finanční podporu k povzbuzení zaměstnávání obzvláště

znevýhodněných osob a zahrnuje odborné vzdělávání, asistenci a dohled, jejichž cílem je podpora dlouhodobé pracovní integrace.

Tato smlouva nahrazuje od r. 2010 několik typů podporovaných smluv.

Osoby se zdravotním postižením patří mezi prioritní skupinu obyvatelstva, pokud jde o opatření na podporu zaměstnanosti a z tohoto titulu mají k podporovaným smlouvám přednostní přístup. Na osoby se statusem pracovníka se zdravotním postižením se vztahují zvýhodněné podmínky.

Smlouva CUI je pracovní smlouva, uzavírá se buď na dobu neurčitou, nebo určitou. Pracovníci, se kterými je uzavřena, mají status zaměstnance. Uzavření pracovní smlouvy CUI je podmíněno uzavřením dohody mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a institucí veřejných služeb zaměstnanosti (Pôle emploi), zastupující stát, případně v určitých případech předsedou generální rady departementu (pokud se dohoda týká poživatele tzv. příjmu aktivní solidarity RSA, financovaného departementem), o cílech a prostředcích, upřesňující závazky jednotlivých stran.

Smlouvu CUI tedy tvoří:

1. individuální dohoda uzavřená mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a institucí veřejných služeb zaměstnanosti nebo předsedou generální rady departementu a
2. pracovní smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, na kterého se vztahuje individuální dohoda.

Stanovení referenta

Úřední orgán, který podepsal individuální dohodu, stanoví buď v rámci své instituce, nebo u organizace pověřené doprovázením nebo integrací referenta, který je pověřen zabezpečováním dohledu nad pracovní integrací zaměstnance.

Stanovení pracovního asistenta

Po podpisu individuální dohody určí zaměstnavatel pracovního asistenta mezi svými kvalifikovanými zaměstnanci, kteří jsou ochotni ujmout se této funkce a mají minimálně dva roky odborné praxe. Ve výjimečných případech může zabezpečovat asistenci sám zaměstnavatel. Asistent nesmí mít v rámci CUI na starosti více než tři zaměstnance. Jeho posláním je mj. účastnit se přijímání zaměstnance, pomáhat mu, informovat ho a vést ho a přispívat k získávání pracovních dovedností.

Osvědčení o odborné praxi

Na žádost zaměstnance mu zaměstnavatel za účasti asistenta vystaví osvědčení o odborné praxi.

Doba trvání individuální dohody

Doba trvání individuální dohody, na základě které vzniká nárok na využívání opatření spojených se smlouvou CUI, nesmí přesahovat dobu trvání pracovní smlouvy. Tato dohoda může být obecně prodloužena na celkovou maximální dobu 24 měsíců.

Případné prodloužení individuální dohody i související pracovní smlouvy (pokud je uzavřená na dobu určitou) závisí na vyhodnocení akcí realizovaných v průběhu smlouvy.

Stanovená maximální doba individuální dohody se však netýká určitého okruhu osob, mezi které patří příjemci příspěvku pro dospělé osobu se zdravotním postižením

AAH ve věku 50 let a starší a pracovníci uznání za pracovníky se zdravotním postižením. V těchto případech může být maximální doba 24 měsíců prodlužována postupně vždy o jeden rok až na 60 měsíců. Podmínka věku je splněna, pokud zaměstnanec dosáhne věku 50 let v průběhu těchto 24 měsíců.

Doba trvání pracovní smlouvy CUI

Doba trvání smlouvy CUI nesmí být kratší než 6 měsíců. Pokud je uzavřena na dobu určitou, může být prodloužena až do celkové doby trvání 24 měsíců, nebo 60 měsíců pro osoby ve věku 50 let a starší a pro pracovníky uznané za pracovníky se zdravotním postižením

Pracovní doba

Týdenní pracovní doba nesmí být kratší než 20 hodin, výjimku tvoří pouze případy, kdy je kratší pracovní doba odůvodnitelná mimořádnými integračními problémy pracovníka.

Nezapočítávání do stavu

Po dobu trvání dohody nejsou pracovníci zaměstnaní na základě CUI započítávání do stavu zaměstnanců pro aplikování právních předpisů, které odkazují na podmínku minimálního počtu zaměstnanců, výjimku tvoří ustanovení týkající se tarifikační rizik pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Zrušení smlouvy ze strany zaměstnavatele

V případě, že je pracovní smlouva z iniciativy zaměstnavatele zrušena před uplynutím individuální dohody, musí zaměstnavatel vrátit celou sumu podpory, která mu byla z titulu individuální dohody poskytnuta. V některých případech nemusí zaměstnavatel podporu za dny odpracované zaměstnancem vracet, např. při zrušení smlouvy pro závažné pochybení zaměstnance, ve zkušební době, v důsledku vyšší moci, u smluv na dobu neurčitou také v případě propuštění z důvodu lékařsky stanovené pracovní neschopnosti nebo z ekonomických důvodů atd.

Přerušování smlouvy na žádost zaměstnance

Smlouva CUI může být přerušena na žádost zaměstnance, aby mohl se souhlasem svého zaměstnavatele absolvovat hodnocení v pracovním prostředí nebo akci, která by mohla napomoci jeho pracovní integraci, nebo aby mohl absolvovat zkušební dobu související s nabídkou zaměstnání, které by mohlo vést k pracovní smlouvě na dobu neurčitou nebo na dobu určitou v délce minimálně 6 měsíců. V případě, že pracovník po hodnocení v pracovním prostředí nebo po uplynutí zkušební doby získá zaměstnání, je smlouva bez výpovědní lhůty zrušena.

Předčasné zrušení smlouvy z iniciativy zaměstnance

Smlouva CUI uzavřená na dobu určitou může být zrušena před svým uplynutím z iniciativy zaměstnance, jestliže mu její zrušení umožní získat zaměstnání na dobu neurčitou či na dobu určitou v délce minimálně 6 měsíců nebo absolvovat vzdělávání ke zvýšení kvalifikace.

Specifika smlouvy CUI-CIE

Smlouvy CUI-CIE se zaměřují na zaměstnavatele z tržního sektoru. Mohou to být:

- podniky nebo společnosti, které přispívají na pojištění v nezaměstnanosti,
- veřejné organizace průmyslového a obchodního charakteru územních správních celků, smíšené ekonomické společnosti s většinovou účastí územních správních celků, živnostenská, obchodní, průmyslová nebo zemědělská komora,
- uskupení zaměstnavatelů zaměřených na integraci a vzdělávání,
- zaměstnavatelé z oblasti námořního rybolovu.

Uřčení zaměstnavatelé nemohou smlouvy CUI-CIE uzavírat.

V jednotlivých regionech mohou být tyto smlouvy využívány různě za podmínek, které stanoví nařízení prefekta regionu a vyhodnocuje Pôle emploi.

Podpora pro zaměstnavatele

Uzavření individuální dohody o CUI-CIE zakládá zaměstnavateli nárok na finanční podporu, která může být upravována v závislosti na:

- kategorii a oblasti činnosti zaměstnavatele,
- plánovaných aktivitách v oblasti pracovní asistence a akcích na podporu trvalé integrace zaměstnance,
- místních ekonomických podmínkách,
- problémech při získávání zaměstnání, které měl zaměstnanec dříve.

Podpora nesmí přesáhnout 47 % hrubé výše minimální mzdy SMIC za odpracovanou hodinu, počet hodin nesmí přesáhnout zákonnou týdenní pracovní dobu. Sazby určující výši podpory jsou stanoveny nařízením prefekta regionu s ohledem na výše uvedená kritéria a popřípadě s přihlédnutím ke statistickým údajům o zaměstnanosti v regionu. Finanční podpora se poskytuje měsíčně. Každé 3 měsíce dokládá zaměstnavatel kompetentním institucím účinnost aktivit zaměstnance.

Specifika smlouvy CUI-CAE

Smlouvy CUI-CAE se zaměřují na zaměstnavatele z netržního sektoru. Mohou to být územní správní celky a ostatní právnické osoby veřejného práva, neziskové organizace soukromého práva (sdružení, nadace, dobročinné organizace atd.) a právnické osoby soukromého práva pověřené správou určité veřejné služby (správa dopravy, pečovatelská zařízení, společnost zabezpečující odvoz domácího odpadu atd.). Smlouvy CUI-CAE mohou také uzavírat zařízení k integraci prostřednictvím ekonomické činnosti, především tzv. „integrační dílny a pracoviště“.³ Smlouva CUI-CAE se týká zaměstnání zaměřených na uspokojování kolektivních potřeb. Nemůže být uzavírána na místa ve státní službě.

Individuální dohoda stanovuje podrobnosti orientace a pracovní asistence pracovníka přijímaného v rámci smlouvy CUI-CAE a předpokládá i vzdělávací akce a validaci vzdělání získaného ze zkušeností (VAE).

³ Tzv. „integrační dílny a pracoviště“ - ACI (ateliers et chantiers d'insertion) jsou zařízení k integraci prostřednictvím ekonomické činnosti, která jsou smluvními partnery státu a která mají za cíl zaměstnávat nezaměstnané osoby, které čelí mimořádným sociálním a pracovním problémům. ACI spadají do sociální ekonomiky. Zdroj: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/embauche,108/les-ateliers-et-chantiers-d,3098.html>

Doba trvání smlouvy

Pokud jde o dobu trvání smlouvy CUI-CAE a její prodloužování, platí pro ni výše uvedená ustanovení.

Kromě toho může být smlouva prodloužena nad maximální dobu:

- aby pracovník mohl dokončit odborné vzdělávání, které probíhalo v době trvání smlouvy a které bylo stanoveno v individuální dohodě,
- výjimečně v případě, když jsou osoby ve věku 50 let a starší a osoby uznané za pracovníky se zdravotním postižením zaměstnány v integračních zařízeních ACI, kdy maximální doba 24 měsíců může být prodloužena o jeden rok.

Získávání zkušeností a prohlubování dovedností u jiného zaměstnavatele

Individuální dohoda může zahrnovat možnost, aby zaměstnanec k rozvíjení svých zkušeností a dovedností absolvoval určitá období u jiného zaměstnavatele. Jednotlivá období nesmí být delší než 1 měsíc, jejich celková délka v průběhu CUI-CAE nesmí představovat víc než 25 % celkového trvání smlouvy.

Podpora pro zaměstnavatele

Uzavření individuální dohody o CUI-CAE zakládá zaměstnavateli nárok na finanční podporu, jejíž výše závisí na:

- kategorii a oblasti činnosti zaměstnavatele,
- plánovaných aktivitách v oblasti pracovní asistence a akcích na podporu trvalé integrace zaměstnance,
- místních ekonomických podmínkách,
- problémech při získávání zaměstnání, které měl zaměstnanec dříve.

Podpora nesmí přesáhnout 95 % hrubé výše minimální mzdy SMIC za odpracovanou hodinu, počet hodin nesmí přesáhnout zákonnou týdenní pracovní dobu. Sazby určující výši podpory jsou stanoveny nařízením prefekta regionu s ohledem na výše uvedená kritéria a popřípadě s přihlédnutím ke statistickým údajům o zaměstnanosti v regionu. Finanční podpora se poskytuje měsíčně za stejných podmínek jako u CUI-CIE.

Podpora pro integrační zařízení ACI může až do 31. prosince 2011 činit až 105 % hrubé výše minimální mzdy SMIC za odpracovanou hodinu.

Osvobození od příspěvků

Zaměstnání pracovníka na smlouvu CUI-CAE zakládá nárok na osvobození od zaměstnavatelských příspěvků na sociální pojištění a rodinné přídatky po dobu trvání dohody, od daně z mezd a od učňovské a výstavbové daně.

c) Pomoc na úpravu pracoviště

Stát může přiznat finanční pomoc podnikům zaměstnávajícím osoby se zdravotním postižením na adaptaci strojů nebo nástrojů, úpravu pracovního místa včetně nezbytného individuálního vybavení pro pracovníky se zdravotním postižením, aby mohli zastávat své místo nebo aby získali přístup na pracoviště. Výše pomoci nesmí přesáhnout 80 % nákladů na plánovanou adaptaci nebo úpravu.

Pomoc může být určena rovněž na kompenzaci dodatečných výdajů spojených s vedením pracovníka. Výše pomoci nesmí přesáhnout 50 % výdajů na dodatečné vedení připadajících na období, po které je k zajištění adaptace pracovníka na zaměstnání nutné.

d) Pomoc asociace Agefiph

Poznámka: *Popis služeb a dávek poskytovaných asociací Agefiph uvedený v této části zachycuje situaci v roce 2011. V listopadu 2011 Agefiph oznámil, že od 1.1.2012 zásadním způsobem mění způsob a podmínky svých intervencí jak vůči osobám se zdravotním postižením, tak vůči podnikům. O této nové koncepci informuje kapitola 6.4 Nová strategie poskytování pomoci Agefiph od 1.1.2012.*

Agefiph nabízí podnikům i osobám se zdravotním postižením pomoc na vzdělávání, na usnadnění přístupu k zaměstnání a udržení v zaměstnání, pomoc při zakládání nebo obnovování podniku apod. Agefiph jednak poskytuje přímou finanční pomoc, jednak financuje služby, které zabezpečují partnerské servisy, tj. síť Cap emploi, Alther a Sameth, a specializovaní poskytovatelé, např. experti v oblasti ergonomie, bezbariérovosti, zakládání podniků, odborníci na určitá zdravotní postižení apod.

Partnerské servisy

Cap emploi je národní síť 107 specializovaných zprostředkovatelen práce určených k pracovní integraci osob se zdravotním postižením. Působí v každém departementu a zaměstnavatelům i osobám se zdravotním postižením poskytují služby ve všech otázkách spojených se zaměstnáváním pracovníků a procesem hledání a získávání zaměstnání.

Kromě asociace Agefiph financuje síť Cap emploi i Fond pro integraci osob se zdravotním postižením do státní služby FIPHFP a Pôle emploi v rámci svých programů.

Služeb Cap emploi mohou využívat osoby se zdravotním postižením, které se aktivně snaží získat přístup k zaměstnání v běžném pracovním prostředí nebo se do něj navrátit, a zaměstnavatelé soukromého i veřejného sektoru bez ohledu na počet zaměstnanců. Podnikům jsou nabízeny tyto služby:

- poskytování informací o povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a o možných finančních podporách, poskytování poradenství,
- identifikace vhodných pracovních míst a stanovení vhodného postupu pro přijímání pracovníka,
- prezentace seznamu vhodných kandidátů a pomoc při jejich předběžném výběru,
- stanovení podmínek pro přijetí, uzpůsobených pro nového pracovníka.

Alther je partnerský servis asociace Agefiph, jehož posláním je mobilizovat podniky k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a pomáhat jim při tomto procesu. Zaměstnavatelům poskytuje

- informační službu: informace týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, možných forem pomoci a aktérů působících v této oblasti,
- službu doprovázení: zjišťování situace v podniku z hlediska plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, stanovení akcí, které by se měly uskutečnit, a pomoc při jejich realizaci,

- mobilizační službu: identifikace různých možností přijímání osob se zdravotním postižením zahrnutých do stanovené povinnosti zaměstnávání.

Sameth, tedy Servis k podpoře udržení pracovníků se zdravotním postižením v zaměstnání (*Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés*), pomáhá podnikům a zaměstnancům se zdravotním postižením udržet pracovníky se zdravotním postižením v zaměstnání.

Služby Sameth jsou určeny podnikům soukromého i veřejného sektoru a jejich zaměstnancům i osobám samostatně výdělečně činným.

Agefiph financuje tento servis za soukromý sektor, fond FIPHFP za intervence ve veřejném sektoru.

Síť Sameth tvoří 108 poskytovatelů, jejichž posláním je pomáhat nalézt řešení jak udržet zaměstnance v podniku, když jeho zdravotní stav přestal odpovídat pracovnímu místu, které zastává. Tento servis, který působí ve všech departementech, poskytují profesionálně vybraní asociace Agefiph. Odborníci sítě Sameth jsou v těchto případech partnery aktérů z lékařské a sociální oblasti a z oblasti zaměstnanosti, jako je pracovní lékařství, regionální pokladna nemocenského pojištění, vzájemná zemědělská sociální pojišťovna, instituce zaměřené na bilanční diagnostiku a na vzdělávání.

Nabízené služby zahrnují:

- poskytování informací a poradenství o právním rámci procesu udržení v zaměstnání, o existujících formách pomoci,
- analýzu situace a pomoc při hledání vhodného řešení,
- mobilizaci technické, lidské i finanční pomoci pro realizaci řešení.

Podpory asociace Agefiph

Pomoc ke kompenzaci zátěže zdravotního postižení umožňuje poskytnout zaměstnavateli ke kompenzaci úsilí vynaloženého na podporu přijetí nebo udržení osoby s těžkým zdravotním postižením v zaměstnání dva typy pomoci podle volby zaměstnavatele:

- úpravu příspěvku zaměstnavatele asociaci Agefiph (*viz kapitola 6.1.2 Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením*)

nebo

- podporu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v běžném pracovním prostředí.

Uvedené formy pomoci nelze kumulovat.

Podpora na zaměstnávání (*aide à l'emploi*) má kompenzovat „zátěž zdravotního postižení“, tj. dopad zdravotního postižení z hlediska práce vzhledem k pracovnímu místu, které po optimální úpravě zastává osoba se zdravotním postižením. Zátěž zdravotního postižení se posuzuje na základě dlouhodobých nákladů, které podnik nese v důsledku zdravotního postižení tohoto zaměstnance.

Osobou, na kterou lze žádat o uznání závažnosti zdravotního postižení, je každý pracovník se zdravotním postižením, v zaměstnaneckém poměru nebo samostatně výdělečně činný, spadající do jedné z kategorií osob, na které je zaměřena povinnost zaměstnávání. O uznání závažnosti zdravotního postižení žádá zaměstnavatel nebo postižený samostatně výdělečně činný pracovník.

Agefiph určí na základě informací poskytnutých žadatelem výši nákladů způsobených zdravotním postižením (např. náklady vázané na zvláštní organizaci práce, sociální nebo pracovní doprovázení, pracovní asistenci, ušlý zisk vzhledem k nižší produktivitě pracovníka). Pokud činí nebo přesahují 20 % součinu minimální mzdy SMIC a počtu hodin odpovídajících stanovené pracovní době uplatňované v podniku, zátěž zdravotního postižení se uznává.

Roční výše podpory na zaměstnávání je na jedno pracovní místo zastávané na plný úvazek stanovena na 450násobek hodinové sazby minimální mzdy SMIC (tedy 4 050 eur v r. 2011) a je zatížena paušální částkou daňových a sociálních odvodů ve výši 21,5 %.

Zvýšená částka na jedno pracovní místo zastávané na plný úvazek, stanovena na 900násobek hodinové sazby minimální mzdy SMIC (tedy 8 100 eur v r. 2011) se stejnou sazbou odvodů, se poskytuje v případě, že náklady způsobené zdravotním postižením činí nebo přesahují 50 % součinu minimální hodinové mzdy SMIC a počtu hodin odpovídajících stanovené pracovní době uplatňované v podniku. Podpora je vyplácena čtvrtletně. Poskytuje se na dobu tří let, a to i opakovaně.

O uznání závažnosti zdravotního postižení rozhodovalo do června 2011 Regionální ředitelství pro podniky, hospodářskou soutěž, spotřebu, práci a zaměstnanost DIRECCTE (po eventuálním vyjádření inspekce práce), od 1. července 2011 zajišťuje tuto agendu Agefiph.

Příspěvek na integraci (*prime à l'insertion*) má za cíl podporovat podniky v přijímání osob se zdravotním postižením do dlouhodobého zaměstnání.

Jde o paušální podporu, která je poskytována podnikům i osobám se zdravotním postižením za uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou nebo na dobu určitou v délce minimálně 12 měsíců. Pracovní doba musí být minimálně 16 hodin týdně nebo 720 hodin ročně. Výše příspěvku pro podniky činí 1 600 eur.

Pomoc na adaptaci pracovních podmínek (*aide à l'adaptation des situations de travail*) je poskytována podniku, který chce přijmout zaměstnance se zdravotním postižením, rozvíjet jeho zaměstnání nebo ho udržet v zaměstnání, na úpravu pracoviště, pracovních nástrojů nebo organizace práce. Agefiph se podílí na financování předběžné studie k určení potřeb, nutných technických nebo organizačních prostředků (např. úpravy pracovního místa, speciálního softwaru, přepisu do Brailleova písma apod.) a pomoci na podporu mobility (úpravy podnikového vozidla, dopravy, ubytování apod.).

Pomoc na udržení v zaměstnání (*aide au maintien dans l'emploi*) má za cíl udržení v zaměstnání zaměstnanců nebo osob samostatně výdělečně činných, u kterých se projevilo zdravotní postižení nebo se toto postižení zhoršuje.

Pomoc asociace Agefiph zahrnuje:

- subvenci ve výši 6 000 eur na úhradu prvních výdajů v rámci hledání řešení,
- pomoc při hledání a/nebo realizaci řešení, kterou zabezpečuje servis Sameth.

Pomoc na pracovní asistenci (*aide au tutorat*) je určena podnikům, které chtějí přijmout nebo udržet v zaměstnání pracovníka se zdravotním postižením nebo zlepšit vzdělávání stážisty se zdravotním postižením.

Umožňuje využít interního nebo externího pracovního asistenta pro přípravu a zajištění integrace zaměstnance se zdravotním postižením na pracovní místo nebo dohledu nad stážistou během jeho vzdělávání.

Asistent musí mít kvalifikaci pro doprovázení osob se zdravotním postižením a za dobu výkonu asistence je odměňován. V případě interního asistenta se Agefiph podílí na financování jeho vzdělávání a odměňování, aby zaměstnavateli nevznikly vícenáklady. Při využití externího asistenta se Agefiph podílí na financování služby až do výše 23 eur za hodinu. Počet hodin asistence financovaný asociací Agefiph se řídí situací pracovníka se zdravotním postižením - povahou jeho postižení, povahou pracovní smlouvy, povahou a délkou vzdělávání.

Pomoc při smlouvě o profesionalizaci (*aide au contrat de professionnalisation*) je určena jednak osobám se zdravotním postižením na podporu získání odborné kvalifikace, jednak podnikům jako pobídka k přijímání těchto osob. Zaměstnavateli je poskytována paušální podpora ve výši 1 700 eur na každé období 6 měsíců na podporu smlouvy o profesionalizaci s osobou mladší 45 let a ve výši 3 400 eur na každé období 6 měsíců na podporu smlouvy s osobou ve věku 45 let a starší.

(Informace o smlouvě o profesionalizaci viz kapitola 5 Odborné vzdělávání a příprava)

Pomoc při učňovské přípravě (*aide à l'apprentissage*) je určena jednak osobám se zdravotním postižením na podporu jejich učňovské přípravy, jednak podnikům jako pobídka k přijímání učňů se zdravotním postižením.

Zaměstnavateli je poskytována paušální podpora ve výši 3 400 eur na každé období 12 měsíců (učňovského školního roku) na podporu učňovské smlouvy s každým učněm se zdravotním postižením mladším 45 let a ve výši 6 800 eur na rok na podporu smlouvy s učněm se zdravotním postižením ve věku 45 let a starším.

(Informace o učňovské smlouvě viz kapitola 5 Odborné vzdělávání a příprava)

Vzdělávání zaměstnanců má za cíl jednak usnadnit integraci čerstvě přijatých zaměstnanců, jednak umožnit osobám se zdravotním postižením získat znalosti a dovednosti nutné k postupu v zaměstnání nebo k udržení zaměstnání.

Podpora zaměstnávání zaměstnanců je určena zaměstnavatelům. Její forma se mění v závislosti na situaci, na kterou je poskytována.

1. Přijetí zaměstnance se zdravotním postižením:

Zaměstnavatelům je poskytován paušální příspěvek na vzdělávání (*forfait formation*), jehož cílem je usnadnit pracovní integraci nově přijatých zaměstnanců se zdravotním postižením. Jedná se o paušální částku 2 000 eur vyplacenou jednorázově na základě předložení registrace ke vzdělávání v délce minimálně 70 hodin v průběhu 12 měsíců po přijetí. V případě, že byl zaměstnanec se zdravotním postižením přijat v rámci „motivačního příspěvku k zaměstnávání“, zvýší se paušální příspěvek na 4 000 eur, pokud je délka vzdělávání minimálně 140 hodin. V obou případech musí být vzdělávání poskytováno externí organizací, eventuálně v podniku.

2. Udržení pracovníka v zaměstnání:

Agefiph se podílí na financování nákladů na pedagogické zajištění vzdělávání maximálně v rozsahu 50 % jako doplněk k finančním prostředkům, které vynaložil zaměstnavatel nebo OPCA, tj. organizace pověřená výběrem finančních příspěvků podniků na další vzdělávání.

3. Pracovníci se zdravotním postižením v ohrožení nebo ve stavu částečné nezaměstnanosti

Agefiph se podílí na financování nákladů na pedagogické zajištění vzdělávání v maximální výši 20 eur za hodinu jako doplněk k finančním prostředkům zaměstnavatele, organizace OPCA nebo státu. Vzdělávání musí být realizováno vzdělávací organizací.

Pomoc na bilanční diagnostiku má umožnit identifikovat schopnosti a dovednosti osoby se zdravotním postižením a pomoci jim při vypracování jejich profesního plánu. Pomoc je určena osobám se zdravotním postižením, které hledají práci, i podnikům. Povaha i výše pomoci se odvíjí od toho, kdo je příjemcem. Zaměstnavatelům je poskytována formou účasti na nákladech na bilanční diagnostiku jako doplněk k finančním prostředkům poskytovaným v rámci vzdělávání v podniku nebo formou účasti na nákladech na specifické služby v případech, kdy zdravotní postižení zaměstnance vyžaduje nějaké úpravy.

Pomoc při zaměstnání pracovníka se zdravotním postižením ze zařízení ESAT nebo z adaptovaného podniku má za cíl podporovat přechod osob se zdravotním postižením z chráněných zařízení ESAT nebo z adaptovaných podniků do běžných podniků a dát zaměstnavatelům dostatek času na vyřízení uznání zátěže zdravotního postižení pro jejich zaměstnance. Jedná se o paušální podporu, která může být poskytnuta všem zaměstnavatelům soukromého sektoru, kteří zaměstnají pracovníka ze zařízení ESAT nebo přizpůsobených podniků. Pracovní smlouvy musí být uzavřeny na dobu neurčitou nebo na dobu určitou v délce minimálně 12 měsíců. V případě částečného úvazku musí pracovní doba činit minimálně 16 hodin týdně, popř. 720 hodin ročně. Mezi odchodem z ESAT nebo adaptovaného podniku a tímto zaměstnáním nesmí vzniknout žádná prodleva (kromě dovolené).

V případě zaměstnání osoby přicházející ze zařízení ESAT činí výše podpory:

- 9 000 eur při pracovní době rovnající se 80 % plné pracovní doby nebo vyšší,
- 6 750 eur při pracovní době v rozsahu 50 % až 80 %,
- 4 500 eur při pracovní době nižší než 50 %, avšak minimálně 16 hodin týdně.

V případě zaměstnání osoby přicházející z adaptovaného podniku činí výše podpory:

- 4 500 eur při pracovní době rovnající se 80 % plné pracovní doby nebo vyšší,
- 3 375 eur při pracovní době v rozsahu 50 % až 80 %,
- 2 250 eur při pracovní době nižší než 50 %, avšak minimálně 16 hodin týdně

„Motivační příspěvek k zaměstnávání“ (*prime initiative emploi - PIE*) je určen na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které čelí mimořádným problémům při sociální i pracovní integraci. Je poskytován podnikům a sdružením. Jedná se o paušální příspěvek za uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou nebo určitou v délce minimálně 12 měsíců s osobou se zdravotním postižením, která odpovídá jednomu z následujících kritérií:

- hledá zaměstnání minimálně 1 rok nebo
- je ve věku 45 let nebo starší nebo

- je poživatelem sociálního minima (příjmu aktivní solidarity RSA nebo příspěvku pro dospělé osobu se zdravotním postižením AAH) nebo
- její situace patří mezi určité zvláštní případy.

Výše příspěvku činí 3 000 eur za pracovní smlouvu na plný úvazek a 2 000 eur za pracovní smlouvu na částečný úvazek v rozsahu minimálně 16 hodin týdně, popř. 720 hodin ročně.

Určité typy pracovních smluv jsou z poskytování tohoto příspěvku vyloučeny.

Pomoc na realizaci politiky zaměstnanosti má za cíl pomoci podnikům integrovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením do řízení lidských zdrojů a vypracovat akční plány. Tato pomoc je určena podnikům i profesním oborům.

Agefiph pomáhá při vypracovávání kvantitativní i kvalitativní diagnostiky situace podniku ve vztahu k osobám se zdravotním postižením, přispívá na financování diagnostiky, pomáhá při sestavování akčního plánu vhodného pro kontext a prostředí podniku a přispívá na realizaci akčního plánu.

Viz též kapitola 6.4 Nová strategie poskytování pomoci Agefiph od 1.1.2012.

6.2.2 Pomoc osobám se zdravotním postižením

a) Pomoc při hledání zaměstnání

Pracovníkům se zdravotním postižením je při hledání zaměstnání k dispozici specifická pomoc. Jedná se především o:

- veřejné služby zaměstnanosti Pôle emploi, které disponují v každé lokální agentuře pracovním poradcem a v každém departementu je přítomen pracovní poradce specializovaný na pracovníky se zdravotním postižením,
- síť Cap Emploi, síť specializovaných zprostředkovatelů práce, které jsou určeny k pracovní integraci osob se zdravotním postižením. Jsou pověřené jejich přípravou na zaměstnání a jejich doprovázením a trvalým sledováním v zaměstnání. Podílejí se na opatřeních zaměřených na pracovní integraci a doprovázení určených osobám se zdravotním postižením, která realizuje stát, veřejné služby zaměstnanosti (především Pôle emploi), asociace Agefiph a fond FIPHFP.
- pomoc asociace Agefiph nebo v případě státní služby fondu FIPHFP,
- sdružení osob se zdravotním postižením nebo specializovaná zařízení, která poskytují služby doprovázení v zaměstnání.

b) Podporované pracovní smlouvy

Stát podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci tzv. podporovaných smluv, dvou verzí jednotné integrační smlouvy CUI. Jednotná integrační smlouva CUI má za cíl usnadnit pracovní integraci nezaměstnaných osob, které při hledání zaměstnání narážejí na mimořádné sociální a pracovní obtíže. Smlouva obsahuje finanční podporu k povzbuzení zaměstnávání obzvláště znevýhodněných osob a zahrnuje odborné vzdělávání, asistenci a dohled, jejichž cílem je podpora dlouhodobé pracovní integrace.

Osoby se zdravotním postižením patří mezi prioritní skupinu obyvatelstva, pokud jde o opatření na podporu zaměstnanosti a z tohoto titulu mají k podporovaným smlouvám přednostní přístup. Na osoby se statutem pracovníka se zdravotním postižením se vztahují zvýhodněné podmínky.

(podrobnější informace viz část 6.2.1 Pomoc pro zaměstnavatele)

c) Pomoc asociace Agefiph

Poznámka: Popis služeb a dávek poskytovaných asociací Agefiph uvedený v této části zachycuje situaci v roce 2011. V listopadu 2011 Agefiph oznámil, že od 1.1.2012 zásadním způsobem mění způsob a podmínky svých intervencí jak vůči osobám se zdravotním postižením, tak vůči podnikům. O této nové koncepci informuje kapitola 6.4 Nová strategie poskytování pomoci Agefiph od 1.1.2012.

Partnerské servisy

Osobám se zdravotním postižením, které se aktivně snaží získat přístup k zaměstnání v běžném pracovním prostředí nebo se do něj navrátit, nabízí své služby **Cap emploi**. Tyto služby zahrnují poskytování informací a poradenských služeb s ohledem na trvalou pracovní integraci v běžném pracovním prostředí, vypracování a realizaci vzdělávacího plánu, podporu při hledání zaměstnání, přípravu na přijímací řízení, pomoc při adaptaci na práci apod.

Pokud jde o udržení v zaměstnání, mohou i pracovníci se zdravotním postižením využívat služby servisu **Sameth**.

(podrobněji viz kapitola 6.2.1 Pomoc pro zaměstnavatele)

Podpory asociace Agefiph

Příspěvek na integraci (*prime à l'insertion*) je paušální podpora, která je poskytována podnikům i osobám se zdravotním postižením za uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou nebo na dobu určitou v délce minimálně 12 měsíců. Pracovní doba musí činit minimálně 16 hodin týdně nebo 720 hodin ročně. Výše příspěvku pro osoby se zdravotním postižením činí 900 eur.

Pomoc při smlouvě o profesionalizaci (*aide au contrat de professionnalisation*) je určena jednak osobám se zdravotním postižením na podporu získání odborné kvalifikace, jednak podnikům jako pobídka k přijímání osob se zdravotním postižením. Osobě se zdravotním postižením je poskytována paušální podpora ve výši 1 700 eur, pokud je smlouva uzavřena minimálně na 6 měsíců a pokud tato osoba už nepobírala příspěvek na integraci. Tato paušální podpora se zvyšuje na 3 400 eur pro osoby ve věku 45 let a starší, pokud doba trvání smlouvy je 12 měsíců nebo více. Nelze ji opakovat.

(Informace o smlouvě o profesionalizaci viz kapitola 5 Odborné vzdělávání a příprava)

Pomoc při učňovské přípravě (*aide à l'apprentissage*) je určena jednak osobám se zdravotním postižením na podporu jejich učňovské přípravy, jednak podnikům jako pobídka k přijímání učňů se zdravotním postižením. Učni se zdravotním postižením je poskytována paušální podpora ve výši 1 700 eur, pokud je doba trvání učňovské smlouvy minimálně 6 měsíců a pokud tato osoba už nepobírala příspěvek na integraci. Tato paušální podpora se zvyšuje na 3 400 eur pro učně ve věku 45 let a starší, pokud doba trvání smlouvy je 12 měsíců nebo více. Nelze ji poskytovat opakovaně.

(Informace o učňovské smlouvě viz kapitola 5 Odborné vzdělávání a příprava)

Pomoc na bilanční diagnostiku má umožnit identifikovat schopnosti a dovednosti osob se zdravotním postižením a pomoci jim při vypracování jejich profes-

ního plánu. Pomoc je určena osobám se zdravotním postižením, které hledají práci, i podnikům.

Povaha i výše pomoci se odvíjí od toho, kdo je příjemcem. Osobám se zdravotním postižením hledajícím práci je poskytována formou účasti na hrazení nákladů na bilanční diagnostiku.

Pomoc na mobilitu má za cíl usnadňovat pracovní integraci osob se zdravotním postižením kompenzací v oblasti mobility (doprava, ubytování). Pomoc je určena osobám se zdravotním postižením, které se chtějí připravovat na povolání, získat přístup k zaměstnání, rozvíjet se v něm nebo si ho udržet.

1. Speciální doprava: Agefiph se podílí na výdajích na speciální dopravu do výše 9 150 eur za rok. Tato pomoc se poskytuje uchazečům o zaměstnání, zaměstnancům v běžném pracovním prostředí nebo stážistům absolvujícím odborné vzdělávání (mimo centrum pracovní rehabilitace).
2. Řidičské oprávnění: Agefiph financuje výuku k získání řidičského oprávnění do výše 800 eur, popř. do výše 1 300 eur v případě, že se jedná o oprávnění na upravené vozidlo. Tato pomoc se poskytuje, jestliže je řidičské oprávnění nezbytné z důvodů omezené mobility, osobám ve věku minimálně 18 let, které jsou uchazeči o zaměstnání nebo zaměstnanci v běžném pracovním prostředí. Tuto podporu nelze poskytnout opakovaně.
3. Koupě vozidla: Agefiph se podílí na výdajích na zakoupení vozidla maximálně do výše 4 575 eur. Vozidlo musí být nezbytné pro získání určitého zaměstnání, rozvoj v tomto zaměstnání nebo udržení tohoto zaměstnání. Tuto podporu nelze poskytnout opakovaně.
4. Úprava vozidla: Agefiph se podílí na nákladech na úpravu vozidla. Podpora nepřesahuje 50 % celkových nákladů na úpravu a poskytuje se do výše 9 150 eur. Úprava vozidla musí být nezbytná pro získání určitého zaměstnání, rozvoj v tomto zaměstnání nebo udržení tohoto zaměstnání nebo pro účast na odborném vzdělávání.
5. Ubytování: Agefiph se podílí na výdajích za ubytování ve výši 13,75 eur na den maximálně po dobu 9 měsíců, jestliže zdravotní postižení neumožňuje cestování. Tato pomoc se poskytuje osobám, které jsou zaměstnány nebo se účastní vzdělávání (mimo centrum pracovní rehabilitace).
6. Stěhování: Agefiph se podílí na výdajích za stěhování do výše 765 eur, jestliže je přestěhování nutné z důvodu zdravotního postižení. Tato pomoc se poskytuje osobám, které se účastní odborného vzdělávání (mimo centrum pracovní rehabilitace) nebo mají příslib zaměstnání nebo se musí přestěhovat kvůli svému rozvoji v zaměstnání nebo udržení zaměstnání.

Příspěvek na „nové uplatnění“ (*prime au reclassement*) má za cíl usnadnit opětovné zahájení pracovní činnosti po ukončení stáže ve středisku pracovní rehabilitace. Jedná se o jednorázovou paušální podporu ve výši 100 eur na nákup potřeb nutných k opětovnému zahájení pracovní činnosti, jako je oblečení, pracovní nástroje apod.

Technická a lidská pomoc umožňuje osobám se zdravotním postižením kompenzovat postižení při práci. Tato pomoc je jim poskytována při přípravě na zaměstnání, při vstupu do zaměstnání nebo pro udržení či postup v zaměstnání. O lidskou pomoc mohou pro své zaměstnance se zdravotním postižením požádat i podniky.

1. Technická pomoc: Agefiph se podílí na pořízení technických pomůcek nebo vybavení kompenzujících zdravotní postižení při přípravě na zaměstnání nebo při výkonu zaměstnání, a to až do výše 9 150 eur. Výše podílu Agefiph závisí na potřebách osoby se zdravotním postižením. Technické pomůcky i vybavení mohou být vedle použití na pracovišti využívány i k nepracovním účelům, proto může činit výše podpory maximálně 50 % celkových nákladů. Pokud je to nutné, hradí Agefiph po omezenou dobu školení k používání těchto pomůcek nebo vybavení v maximální výši 385 eur denně.
2. Lidská pomoc: Agefiph se podílí na nákladech
 - na pomoc při komunikaci (tlumočení do znakového jazyka apod.) maximální částkou 9 150 eur na rok,
 - na osobního asistenta (doprovázení zaměstnance nebo stážisty odborného vzdělávání profesionálním osobním asistentem, jestliže nelze uvažovat o žádném technickém řešení) maximální částkou 9 150 eur na rok.

Podpora může být poskytnuta opakovaně v závislosti na potřebách osoby se zdravotním postižením a jejích problémech se samostatností. Ve všech případech výše podpory zohledňuje, jaké existují možnosti spolufinancování a které technické postupy jsou pro autonomii dotyčné osoby nejhodnější.

Vzdělávání uchazečů o zaměstnání umožňuje osobám se zdravotním postižením získat znalosti a dovednosti potřebné pro výkon určité profese a přístup k zaměstnání.

Pomoc zahrnuje:

- financování nákladů na pedagogické zajištění nutného vzdělávání v rámci procesu, jehož cílem je získat přístup k zaměstnání,
- financování vzdělávání v oblasti nových informačních a komunikačních technologií,
- financování řidičského oprávnění (*viz Pomoc na mobilitu*).

V závislosti na tom, o jakou akci se jedná, financuje Agefiph buď veškeré náklady, nebo je spolufinancuje spolu s regionem, státem, územními celky nebo Pôle emploi. Vzdělávání musí nabízet reálné a seriózní perspektivy, pokud jde o přístup k zaměstnání, a musí odpovídat potřebám podniků a profesních odvětví. Pomoc asociace Agefiph představuje doplněk k běžným opatřením v oblasti vzdělávání, nenahrazuje je.

Pomoc při zakládání podniku je určena uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením na založení nebo obnovení podniku.

(*podrobněji viz kapitola 6.3 Podpora samostatné výdělečné činnosti*)

Pomoc z titulu uznání „zátěže zdravotního postižení“ je obdobně jako zaměstnavatelům poskytována samostatně výdělečně činným osobám se zdravotním postižením.

(*podrobněji viz kapitola 6.3 Podpora samostatné výdělečné činnosti*)

Pomoc na udržení v zaměstnání je obdobně jako zaměstnavatelům poskytována samostatně výdělečně činným osobám se zdravotním postižením.

(*podrobněji viz kapitola 6.3 Podpora samostatné výdělečné činnosti*)

Viz též kapitola 6.4 Nová strategie poskytování pomoci Agefiph od 1.1.2012.

d) Možnost souběhu příjmu z pracovní činnosti s příspěvkem pro dospělé osobu se zdravotním postižením AAH

Pro osoby se zdravotním postižením existuje možnost plného nebo částečného souběhu příjmu z pracovní činnosti s příspěvkem pro dospělé osobu se zdravotním postižením AAH, který je určen osobám s nízkými příjmy. Tento souběh je za určitých podmínek možný jak u příjmů v běžném pracovním prostředí, tak v zařízeních chráněného prostředí ESAT.

6.3 Podpora samostatné výdělečné činnosti

a) Státní podpora na založení samostatné výdělečné činnosti

Osoba se zdravotním postižením, kterou komise CDAPH orientovala na trh práce a která chce vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, může získat státní podporu na založení samostatné výdělečné činnosti. Tato podpora je určena na nákup a instalaci nutného vybavení.

Zájemce o podporu musí mít k dispozici prostor, kde bude moci svou činnost vykonávat, a musí předtím absolvovat příslušnou vzdělávací stáž nebo univerzitní studium. Žádost o podporu musí být podána nejpozději 12 měsíců od ukončení vzdělávací stáže nebo univerzitního studia.

Maximální výše této subvence je stanovena ministerským nařízením, v současné době je to 2 290 eur.

b) Pomoc asociace Agefiph

Poznámka: Popis služeb a dávek poskytovaných asociací Agefiph uvedený v této části zachycuje situaci v roce 2011. V listopadu 2011 Agefiph oznámil, že od 1.1.2012 zásadním způsobem mění způsob a podmínky svých intervencí jak vůči osobám se zdravotním postižením, tak vůči podnikům. O této nové koncepci informuje kapitola 6.4 Nová strategie poskytování pomoci Agefiph od 1.1.2012.

Pomoc z titulu uznání „zátěže zdravotního postižení“

Samostatně výdělečně činné osoby se zdravotním postižením mohou obdržet - stejně jako zaměstnavatelé - podporu na zaměstnávání, která má kompenzovat tzv. „zátěž zdravotního postižení“, posuzovanou z pracovního hlediska ve vztahu k zastávanému pracovnímu místu. Příjemcem mohou být osoby patřící do jedné z kategorií, na které se zaměřuje povinnost zaměstnávat pracovníky se zdravotním postižením, které chtějí vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, a jejich zdravotní postižení zjevně snižuje jejich produktivitu.

Samostatně výdělečně činná osoba, která chce tuto podporu získat, musí u asociace Agefiph požádat o uznání zátěže zdravotního postižení. Podmínky pro poskytnutí jsou obdobné jako v případě zaměstnavatelů. Agefiph určí na základě poskytnutých informací výši nákladů vázaných na zdravotní postižení. Pokud činí nebo přesahují 20 % součinu minimální mzdy SMIC a zákonné pracovní doby (tedy 35 hodin týdně), zátěž zdravotního postižení se uznává. Roční výše podpory je na jedno pracovní místo vykonávané na plný úvazek stanovena na 450násobek hodinové sazby minimální mzdy SMIC (tedy 4 050 eur v r. 2011) a je zatížena paušální částkou daňových a sociálních odvodů ve výši 21,5 %. Zvýšená částka na jedno pracovní místo zastávané na plný úvazek, stanovená na 900násobek hodinové sazby minimální mzdy SMIC (tedy 8 100 eur v r. 2011) se stejnou sazbou odvodů, se poskytuje v případě, že

náklady způsobené zdravotním postižením činí nebo přesahují 50 % součinu minimální hodinové mzdy SMIC a počtu hodin odpovídajících zákonné pracovní době. Podporu vyplácí Agefiph čtvrtletně.

Pomoc na udržení v zaměstnání

Tato pomoc asociace Agefiph má za cíl udržení v zaměstnání zaměstnanců nebo osob samostatně výdělečně činných, u kterých se projevilo zdravotní postižení nebo se zhoršuje. Pomoc asociace Agefiph zahrnuje:

- subvenci ve výši 6 000 eur na úhradu prvních výdajů v rámci hledání řešení,
- pomoc podnikům a samostatně výdělečně činným pracovníkům při hledání a/nebo realizaci řešení, kterou zabezpečuje servis Sameth.

Pomoc při zakládání podniku

Tato pomoc je určena uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením na založení nebo obnovení podniku. Poskytuje se osobám se zdravotním postižením, které hledají práci a jsou zaregistrovány v Pôle emploi. Zakladatel podniku musí kromě toho splnit následující podmínky:

- být řídícím pracovníkem budoucího podniku, ať bude jeho statut jakýkoli (kromě zjednodušeného statutu „auto-entrepreneur“⁴),
- mít sám nebo v rámci rodiny minimálně 50 % kapitálu, přičemž více než 30 % osobně.

Pomoc asociace Agefiph se týká celého procesu zakládání podniku se snahou zaručit jeho rozjezd, úspěšnost i trvalost. Zahrnuje:

- individuální všestranné doprovázení a dohled, které poskytuje odborný poradce vybraný asociací Agefiph,
- subvenci, která může dosáhnout až 12 000 eur jako doplněk k vlastním finančním prostředkům ve výši minimálně 1 525 eur,
- vzdělávání v oblasti řízení, které může dosáhnout až 250 hodin,
- záruku na bankovní půjčku,
- mikropojištění na 3 roky zahrnující multirizikové pracovní pojištění a sociální a zdravotní zabezpečení,
- možnost čerpat ostatní formy pomoci Agefiph.

Zakladatel podniku může využívat individuálního dohledu a podpory poradce podle potřeby až po dobu 3 let od založení podniku. Pokud zaměstnává osoby se zdravotním postižením, má nárok na příspěvek na integraci, na sebe samotného ho však získat nemůže.

(viz též kapitola 6.4 Nová strategie poskytování pomoci Agefiph od 1.1.2012)

⁴ „Auto-entrepreneur“ je francouzský systém, který byl zaveden ke zjednodušení podnikatelské činnosti. Je určen pro zakládání malých firem s relativně nízkým obratem.

6.4 Nová strategie poskytování pomoci Agefiph od 1.1.2012

V listopadu 2011 oznámila asociace Agefiph, že od 1.1.2012 zásadním způsobem mění způsob a podmínky svých intervencí jak vůči osobám se zdravotním postižením, tak vůči podnikům a přechází od automatického poskytování dávek a služeb všem subjektům, které splní určitá kritéria, k formám pomoci „na míru“. Cílem této změny je, aby se poskytování pomoci zaměřilo tam, kde to bude opravdu užitečné.

Díky zákonu z 11. února 2005, který změnil způsob výpočtu příspěvků asociaci Agefiph, prudce vzrostl v roce 2007 jejich výběr, který do té doby představoval přibližně 420 milionů eur, o 44 % na 613 milionů eur. To asociaci umožnilo rozvíjet a zkoušet nové formy pomoci. Zaměstnanost osob se zdravotním postižením trvale stoupala. V důsledku toho však výběr příspěvků každoročně klesal, v roce 2010 se snížil o 12 % na 476 milionů eur. Ukázalo se také, že jsou využívány především smlouvy na dobu určitou a plnění povinnosti zaměstnávání formou subdodávek a že uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením jsou velice často opomíjeni. Ještě zřetelněji se tak projevil, že hlavním úkolem je udržet pracovníky v zaměstnání.

S ohledem na tyto okolnosti a zkušenosti stanovil Agefiph nové principy své činnosti:

- konec automatického poskytování pomoci,
- orientace na velmi znevýhodněné uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením a na malé a střední podniky,
- poskytování pomoci „na míru“ až tehdy, kdy nebudou moci plnit tuto úlohu tzv. poskytovatelé obecného práva, především Pôle emploi,
- stanovování - „předepisování“ potřebné pomoci partnerskými servis Cap emploi (pokud jde o přístup k zaměstnání) a Sameth (pokud jde o udržení v zaměstnání) nebo veřejnými službami zaměstnanosti
- přizpůsobování celostátních priorit regionálním skutečnostem, které se navzájem liší.

Jako své hlavní cíle Agefiph definoval:

- vzdělávání osob se zdravotním postižením hledajících zaměstnání,
- kvalitu doprovázení podniků i osob se zdravotním postižením,
- lepší zohledňování potřeb osob se zdravotním postižením velmi znevýhodněných v oblasti zaměstnávání, tj. osob, které čelí obtížím z důvodu svého věku, kvalifikace nebo povahy svého postižení.

Vzdělávání zůstává hlavním nástrojem k dlouhodobé pracovní integraci. Pokud jde o doprovázení, záměrem Agefiph je posílení činnosti sítě partnerských servisů a poskytovatelů. Nabídka pomoci Agefiph se opírá o odborné posudky těchto partnerů. Aby bylo možné lépe přihlížet k potřebám osob velmi znevýhodněných v oblasti zaměstnávání, dochází k rozšíření specifických adresných dávek a zůstává zachována široká nabídka pomoci ke kompenzaci postižení i služby Cap emploi a Sameth.

Pokud jde o konkrétní opatření, jedná se především o následující změny:

- zrušení příspěvku na integraci a jeho nahrazení pomocí na pracovní integraci pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají handicapované osoby nejvíce znevýhodněné na trhu práce (osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby starší 50 let, osoby přicházející

ze specializovaných zařízení) a opakovatelnou individuální podporou pro osoby se zdravotním postižením, které v průběhu své cesty k zaměstnání čelí problémům sociální povahy,

- úprava pomoci na udržení v zaměstnání, která se podle nové úpravy skládá z paušální části v duchu dosavadní pomoci, k níž lze přidat v případě potřeby druhou část s limitovanou výší ke zohlednění dodatečných akcí,
- úprava poskytování podpor ke kompenzaci - menší počet, více paušalizované, přiznávané rychleji,
- úprava doprovázení při zakládání podniku,
- zrušení příspěvků Agefiph při učňovské přípravě pro zaměstnavatele i zaměstnance s ohledem na prioritu vlády rozvíjet učňovství, která je doprovázená značným množstvím veřejných podpor, avšak zachování opatření na rozvoj, pracovní asistenci a dohled učňů,
- upřednostnění profesionalizace formou smluv o profesionalizaci, kdy budou zachovány podpory, které motivují zaměstnavatele k jejich uzavírání,
- podpora dalších forem služeb jako např. akcí typu „jeden den, jedno povolání v akci“, jejímž principem je, že uchazeč o zaměstnání se zdravotním postižením stráví jeden den vedle určitého zaměstnance a seznámí se tak s jeho povoláním, pracovištěm i oblastí činnosti. (viz též Příloha 1: Příklady dobré praxe)

6.4.1 Pomoc pro zaměstnavatele

Zaměstnavatelé mohou podle nové koncepce získat pomoc:

- k přijetí a integraci pracovníka se zdravotním postižením,
- k udržení pracovníka se zdravotním postižením v zaměstnání,
- ke kompenzaci postižení a
- k realizaci podnikového projektu ve prospěch osob se zdravotním postižením.

Významnou součástí pomoci tvoří služby a doprovázení poradců servisů Cap emploi, Alther a Sameth. Kromě toho jim mohou být poskytnuty především tyto dávky:

- **Pomoc „na míru“** podle situace a plánu pro zaměstnavatele i osoby se zdravotním postižením, především ke kompenzaci postižení v zaměstnání.
- **Pomoc na pracovní integraci** (*aide à l'insertion professionnelle*), určená na podporu zaměstnávání osob nejvíce znevýhodněných na trhu práce (osob ve věku 50 let a starších, uchazečů o zaměstnání, kteří uplynulých 12 měsících soustavně pracovali méně než 6 měsíců, osob z chráněného nebo adaptovaného prostředí a specializovaných zařízení) v případě zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou po dobu minimálně 12 měsíců. Výše pomoci: 2 000 eur za smlouvu na plný úvazek a 1 000 eur za smlouvu na částečný úvazek s pracovní dobou minimálně 16 hodin.
- **Pomoc při smlouvě o profesionalizaci** (*aide au contrat de professionnalisation*), určená zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby se zdravotním postižením jakéhokoli věku v rámci smlouvy o profesionalizaci a osobám se zdravotním postižením, které dosáhly věku 45 let. Výše pomoci pro zaměstnavatele 1 000 eur za smlouvu v délce 6-12 měsíců, 2 000 eur za smlouvu v délce 12 měsíců a delší. Výše pomoci pro osoby se zdravotním postižením: 2 000 eur za smlouvu v délce 12 měsíců a delší.

(Informace o smlouvě o profesionalizaci viz kapitola 5 Odborné vzdělávání a příprava)

- **Pomoc ke stabilizaci po smlouvě o profesionalizaci** (*aide à la pérennisation suite au contrat de professionnalisation*), určená zaměstnavatelům, kteří zaměstnají postiženého zaměstnance po uplynutí smlouvy o profesionalizaci na smlouvu na dobu neurčitou nebo určitou po dobu minimálně 12 měsíců. Výše pomoci: 2 000 eur za smlouvu na plný úvazek a 1 000 eur za smlouvu na částečný úvazek s pracovní dobou minimálně 16 hodin.
- **Pomoc při učňovské smlouvě** (*aide au contrat d'apprentissage*), určená zaměstnavatelům zaměstnávajícím v rámci učňovské smlouvy v délce minimálně 6 měsíců osoby ze specializovaných vzdělávacích zařízení nebo z adaptovaných tříd národního školství. Výše pomoci: 1 000 eur za smlouvu v délce 6-12 měsíců, 2 000 eur za smlouvu v délce 12 měsíců a delší.

(Informace o učňovské smlouvě viz kapitola 5 Odborné vzdělávání a příprava)

- **Pomoc ke stabilizaci po učňovské smlouvě** (*aide à la pérennisation suite au contrat d'apprentissage*), určená zaměstnavatelům, kteří zaměstnají postiženého zaměstnance po uplynutí učňovské smlouvy na smlouvu na dobu neurčitou nebo určitou po dobu minimálně 12 měsíců. Výše pomoci: 2 000 eur za smlouvu na plný úvazek a 1 000 eur za smlouvu na částečný úvazek s pracovní dobou minimálně 16 hodin.
- **Vzdělávání zaměstnanců v rámci udržení v zaměstnání** (*formation des salariées dans le cadre du maintien dans l'emploi*), pomoc určená zaměstnavatelům zaměřená na to, aby osoba se zdravotním postižením mohla získat znalosti nutné k udržení v zaměstnání ve formě účasti na financování pedagogických nákladů.
- **Pomoc na udržení v zaměstnání** (*aide au maintien dans l'emploi*), určená zaměstnavatelům osob, které jsou uznané za zdravotně postižené nebo uznané budou, a osobám samostatně výdělečně činným, které jsou uznané za zdravotně postižené nebo uznané budou. Výše pomoci: paušální částka 2 000 eur, urychleně poskytovaná v situaci, kdy je zaměstnání pracovníka ohroženo náhlým vznikem nebo zhoršením postižení, pokud neexistuje jiné řešení, jak ho udržet v zaměstnání, a doplněk ve výši 3 000 eur, který může být poskytnut podle potřeb.
- **Specifická adresná dávka** (*prestation ponctuelle spécifique*), určená uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením, pracovníkům i zaměstnavatelům: Speciální expertiza odborníků na různé druhy postižení zaměřená především na hodnocení dopadu určitého postižení v oblasti zaměstnání a na možné způsoby kompenzace.
- **Pomoc na úpravu pracoviště a kompenzaci postižení** (*aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation de handicap*), určená zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením a osobám samostatně výdělečně činným se zdravotním postižením a poskytovaná formou účasti na financování:
 - technických prostředků a osobních i organizačních nákladů ke kompenzaci postižení v zaměstnání (úprava pracoviště, speciální software, přepis do Brailleova písma apod.),
 - adresné pomoci na pracovního pomocníka (*auxiliarat professionnel*) v maximální výši 9 150 eur a
 - v rámci komunikace s neslyšícím pracovníkem: účast na financování tlumočnicka nebo prostředníka v maximální výši 2 600 eur ročně, resp. 9 150 eur v rámci vzdělávání, a financování zařízení pro vizuální překlad v maximální výši 1 300 eur.
- **Předběžná studie před úpravou pracovních podmínek** (*préstation d'étude préalable à l'adaptation des situations de travail*), dávka určená zaměstnavatelům osob, které jsou uznané za zdravotně postižené nebo uznané budou, obsahující intervenci ergonomy, který navrhne podniku konkrétní realistická vyčíslená technická a organizační řešení úpravy pracovních podmínek.

- **Pomoc na pracovní asistenci** (*aide au tutorat*), určená zaměstnavatelům osob uznaných za zdravotně postižené, jejichž přijetí do zaměstnání nebo přeřazení na jinou práci s ohledem na rozsah zdravotního postižení vyžaduje začleňování přesahující běžný rámec, se kterým se počítá u pracovníků bez zdravotního postižení. Pomoc je určena k financování vícenásobků na činnost pracovníka podniku (kolegy, manažera apod.), který pracovní asistenci vykonává. Výše pomoci: účast na financování až do výše 1 000 eur, tedy maximálně 40 hodin při jednotné maximální hodinové sazbě 25 eur.
- **Pomoc vázaná na uznání zátěže zdravotního postižení** (*aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap*), určená pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, buď formou snížení příspěvku Agefiph vyplývajícího z povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, nebo formou podpory na zaměstnávání (*aide à l'emploi*) ve výši 450 až 900násobku hodinové částky minimální mzdy SMIC. Podnik může požádat Agefiph o uznání zátěže zdravotního postižení, jestliže se domnívá, že dopady zdravotního postižení na pracovní činnost jsou značné i po úpravě pracoviště (*podrobněji viz kapitola 3.4 Zátěž zdravotního postižení a kapitola 6.2 Podpora zaměstnávání*).
- **Pomoc na následný dohled po přijetí osoby ze Zařízení a služeb pomoci prací ESAT** (*aide au suivi post-insertion d'une personne sortant d'Etablissement et services d'aide par le Travail (ESAT)*), určená zaměstnavatelům, kteří přijmou osoby se zdravotním postižením přicházející ze zařízení ESAT, k umožnění intervence pracovníků ESAT, odkud nově přijatí postižení pracovníci přišli, při jejich integraci do běžného pracovního prostředí. Výše pomoci: účast na financování maximálně 70 hodin intervence při jednotné maximální hodinové sazbě 50 eur, tedy maximálně do výše 3 500 eur.

6.4.2 Pomoc osobám se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mohou v rámci nové koncepce získat pomoc

- k vytvoření pracovního plánu a na vzdělávání,
- k usnadnění přístupu k zaměstnání,
- k udržení zaměstnání a
- ke kompenzaci zdravotního postižení.

Významnou součástí pomoci zde tvoří služby a doprovázení poradců servisů Cap emploi a Sameth. Kromě toho jim mohou být poskytnuty především tyto dávky:

- Pomoc „na míru“ podle situace a plánu pro zaměstnavatele i osoby se zdravotním postižením, především ke kompenzaci postižení v zaměstnání.
- Vzdělávání uchazečů o zaměstnání (*formation des demandeurs d'emploi*), zahrnující krátkodobé vzdělávání (méně než 210 hodin), vybrané Agefiphem, kvalifikační vzdělávání (až 600 hodin), vybrané Agefiphem ke vzdělávání v povoláních, která nabírají pracovníky, a účast na financování nákladů na individuální vzdělávání v rámci aktivit zaměřených na integraci, které nabízejí reálné a seriózní perspektivy získání zaměstnání.
- **Pomoc při smlouvě o profesionalizaci** (*podrobněji viz 6.4.1*)
- **Pomoc na založení a obnovení podniku** (*aides à la création et reprise d'entreprise*), určená výhradně uchazečům o zaměstnání evidovaným v Pôle emploi a zahrnující doprovázení odborníkem na zakládání podniků akreditovaným Agefiphem před založením nebo obnovením podniku i během tohoto procesu a podle potřeby eventuální následný dohled, první pojištění zahrnující multirizikové pracovní

pojištění a sociální a zdravotní zabezpečení (úrazové, nemocenské a zdravotní pojištění) a paušální finanční pomoc na rozjezd činnosti ve výši 6 000 eur jako příspěvek k vlastnímu kapitálu ve výši 1 500 eur.

- **Pomoc na udržení v zaměstnání**, určená zaměstnavatelům osob, které jsou uznané za zdravotně postižené nebo uznané budou, a osobám samostatně výdělečně činným, které jsou uznané za zdravotně postižené nebo uznané budou. (*podrobněji viz 6.4.1*)
- **Pomoc na úpravu pracoviště a kompenzaci postižení**, určená zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením a osobám samostatně výdělečně činným se zdravotním postižením (*podrobněji viz 6.4.1*).
- **Pomoc osobám se zrakovým postižením** (*aide aux personnes handicapées visuelles*), určená osobám se zrakovým postižením, které jsou uchazeči o zaměstnání aktivně hledající zaměstnání, nebo stážisty odborného vzdělávání, nebo studenty vysoké školy na povinné stáži, a zahrnující paušální účast na financování pomůcek ke kompenzaci postižení, a to ve výši 3 000 eur na obnovitelný brailleovský displej, 5 000 eur na notebook pro nevidomé, 1 500 eur na speciální pomůcky bez brailleovské úpravy.
- **Pomoc osobám se sluchovým postižením** (*aide aux personnes handicapées auditives*), určená osobám se sluchovým postižením, které jsou zaměstnanci nebo osobami samostatně výdělečně činnými, nebo uchazeči o zaměstnání s příslibem přijetí, nebo stážisty odborného vzdělávání, nebo studenty vysoké školy na povinné stáži, a zahrnující paušální účast na financování jedné sluchové protézy ve výši 800 eur, nebo dvou protéz ve výši 1 600 eur.
- **Pomoc na mobilitu** (*aides à la mobilité*), určená pro osoby se zdravotním postižením, které jsou zaměstnanci, nebo osobami samostatně výdělečně činnými (kromě pomoci na řídičské oprávnění), nebo uchazeči o zaměstnání s příslibem přijetí, nebo stážisty odborného vzdělávání (pouze pro adresnou pomoc na speciální dopravu), nebo studenty vysoké školy na povinné stáži, a zahrnující financování 50 % nákladů na nutnou úpravu vozidla v maximální výši 9 000 eur, pomoc na financování upraveného vozidla v maximální výši 10 000 eur (pokud je nutné), adresnou pomoc na speciální dopravu v maximální výši 4 000 eur (pokud postižení neumožňuje cestování hromadnou dopravou nebo používání osobního vozidla), paušální pomoc ve výši 1 000 eur na financování vícenákladů způsobených nezbytnou adaptací výuky k získání řídičského oprávnění (pokud pracovní plán vyžaduje řídičské oprávnění).
- **Specifická adresná dávka**, určená uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením, pracovníkům i zaměstnavatelům. (*podrobněji viz 6.4.1*)

6.5 Zaměstnávání ve veřejném sektoru - přístup osob se zdravotním postižením do státní služby

6.5.1 Přijímání osob se zdravotním postižením do státní služby

Žádnému kandidátovi se zdravotním postižením, který byl orientován na běžné pracovní prostředí, nemůže být z důvodu zdravotního postižení znemožněna účast ve výběrovém řízení nebo zaměstnání, výjimku však tvoří případy, kdy je postižení kandidáta z lékařského hlediska prohlášeno za neslučitelné se státní službou.

Do státní služby se osoby se zdravotním postižením mohou dostat několika způsoby - jednak na základě výběrového řízení, jednak přímým přijetím bez výběrového řízení na základě smlouvy a kromě těchto forem existuje ještě možnost přijetí bez výběrového řízení na profesní kategorii C v rámci opatření nazvaného PACTE.

a) Přijetí na základě výběrového řízení

Osoby se zdravotním postižením se mohou na základě výběrového řízení dostat do všech profesí ve státní službě. I v případě úspěchu ve výběrovém řízení je však jejich definitivní přijetí podmíněno prověřením jejich fyzických schopností, při kterém se přihlíží k možnostem kompenzace postižení.

Kandidátovi může být na jeho žádost upraven průběh výběrového řízení a zkoušek, především přizpůsobením trvání a rozložení zkoušek fyzickým možnostem kandidáta a poskytnutím nutné lidské i technické pomoci.

Pro přijímání kandidátů se zdravotním postižením na základě výběrového řízení neexistuje horní věková hranice.

b) Přímé přijetí na základě smlouvy

Osoby se zdravotním postižením, na které se zaměřuje povinnost zaměstnávat pracovníky se zdravotním postižením a jejichž postižení je schváleným lékařem posouzeno jako slučitelné s daným zaměstnáním, mohou být přijaty bez výběrového řízení jakožto smluvní zaměstnanci na profese kategorie A, B a C s možností následného jmenování po uplynutí určité doby zaměstnání. Podmínkou pro takovéto přijetí je, aby kandidát dosáhl určité úrovně vzdělání. Musí vlastnit diplom požadovaný pro danou pozici, popř. jiný diplom, u kterého však musí dosaženou úroveň vzdělání potvrdit komise zabývající se prověřováním ekvivalentnosti diplomů.

Zájemci se zdravotním postižením jsou přijímáni jakožto úředníci bez jmenování na dobu odpovídající délce stáží pro vítěze výběrového řízení, tj. obecně 1 rok. Jsou odměňováni ve stejné výši jako úředníci stážisté vzeší z výběrových řízení. Po dobu trvání smlouvy se tito úředníci účastní vzdělávání a zároveň je jim poskytnut individuální dohled, který má za cíl usnadnit jejich pracovní integraci.

Pokud na konci smluvní doby úředník prokáže, že získal pracovní schopnosti potřebné k výkonu svých funkcí, získá jmenování. V případě, že se úředník sice neukázal jako neschopný k výkonu funkce, ale neprokázal dostatečné pracovní schopnosti, smlouva se obnoví na další zkušební období, maximálně však na původní dobu. Jestliže byly pracovní schopnosti úředníka vyhodnoceny jako nedostatečné pro jmenování, smlouva mu není obnovena a úředník je propuštěn.

Úředníci se zdravotním postižením, ať byli přijati jakýmkoli způsobem, mají stejná práva i stejné povinnosti jako ostatní úředníci ve veřejné funkci. Navíc jim mohou být poskytnuty určité úpravy pracovního místa a zvláštní lékařský dohled.

c) Přijetí v rámci opatření „PACTE“

Opatření PACTE (*parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et d'Etat*) je způsob přijímání do státní služby bez výběrového řízení na profese kategorie C. Zaměřuje se na mladé lidi od 16 do 25 let, kteří nemají maturitu nebo kvalifikaci, a umožňuje jim získat touto cestou kvalifikaci i jmenování.

Tyto osoby absolvují alternační formou vzdělávání s vazbou na vykonávanou práci, mají uzavřenou pracovní smlouvu a jsou odměňovány. Délka smlouvy se pohybuje mezi 12 a 24 měsíci na plný úvazek, vzdělávání představuje minimálně 20 % celkové délky smlouvy. Počítá se se zkušební dobou dvou měsíců, poté je možné propuštění už pouze v případě porušení povinnosti nebo profesionální neschopnosti.

V rámci PACTE musí zaměstnavatel přijaté osobě zajistit odborné vzdělávání, které poskytuje organizace odborného vzdělávání, a pracovní asistenci, kterou zajišťuje některý z jeho úředníků s minimálně dvěma lety služby. Po skončení PACTE získává dotyčná osoba po ověření způsobilosti jmenování na profesi, na kterou PACTE uzavřela.

Na podporu přijímání mladých osob, které jsou zahrnuty do povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, v rámci PACTE poskytuje fond FIPHFP zaměstnavatelům veřejného sektoru následující finanční pomoc:

Pokud jde o pracovní asistenci, FIPHFP:

- zabezpečuje financování odborné přípravy na funkci asistenta, a to v rozsahu maximálně 10 vzdělávacích dnů na rok a asistenta a do maximální výše nákladů 150 eur na jeden vzdělávací den,
- po dobu smlouvy hradí odměňování za hodiny asistence v průměru 8 až 10 hodin týdně na jednoho asistenta.

Pokud jde o vzdělávání osoby se zdravotním postižením v rámci PACTE, se FIPHFP podílí na financování té části, kterou má hradit zaměstnavatel, až do výše 10 000 eur ročně za osobu a vzdělávací cyklus.

Kromě toho FIPHFP poskytuje zaměstnavatelům paušální příspěvek ve výši 1 000 eur na každý rok PACTE, pokud potvrdí zaměstnání osoby se zdravotním postižením po uplynutí prvních dvou měsíců zkušební doby.

Pro osoby se zdravotním postižením, které vyžadují kromě funkce pracovního asistenta ještě další doprovázení, poskytuje FIPHFP finanční pomoc až do výše 52násobku hrubé výše minimální hodinové mzdy SMIC na každý rok PACTE s tím, že toto doprovázení musí být realizováno externím poskytovatelem.

Mimo to může zaměstnavatel získat na základě PACTE finanční prostředky FIPHFP na lidskou a technickou pomoc tak, jak jsou poskytovány na všechny ostatní osoby ve státní službě, na které se zaměřuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Jedná se o pomoc na úpravu pracovního místa, úpravu nebo adaptaci osobního vozidla používaného k pracovním účelům nebo na cesty mezi domovem a prací, na další vzdělávání a na speciální dopravu mezi domovem a prací.

Smlouvy uzavřené v rámci PACTE před 1. lednem 2010 zakládaly nárok na osvobození od zaměstnavatelských příspěvků na sociální pojištění a rodinné přídatky z odměn vyplácených v rámci PACTE.

6.5.2 Pomoc Fondu pro integraci osob se zdravotním postižením do státní služby FIPHFP

Posláním Fondu pro integraci osob se zdravotním postižením do státní služby FIPHFP je realizovat veřejnou politiku na podporu pracovní integrace osob se zdravotním postižením ve státní službě. Úkolem fondu je doprovázet zaměstnavatele veřejného sektoru při zaměstnávání těchto osob, při vytváření podmínek pro udržení těchto osob v zaměstnání a při jejich vzdělávání a také zabezpečovat informovanost všech aktérů. Fond poskytuje své služby a finanční prostředky zaměstnavatelům a ti je využívají ve prospěch zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve svých organizacích a institucích. Fond je financován příspěvkem zaměstnavatelů veřejného sektoru, kteří neplní stanovený podíl 6 %.

Fond financuje různé formy pomoci a intervencí a podílí se na financování partnerských organizací, jako je Cap emploi, SAMETH a dalších organizací zaměřených na problematiku zdravotního postižení.

K usnadnění pracovní integrace a udržení v zaměstnání poskytuje FIPHFP celou řadu typů technické a lidské pomoci:

a) Úprava pracoviště a pracovních podmínek

Úprava pracoviště, údržba a opravy

FIPHFP poskytuje podporu na úpravu pracoviště i s tím související studie. Maximální výše podpory činí:

- 10 000 eur na úpravu pracoviště,
- 5 000 eur na studie týkající se úpravy pracoviště,
- 15 000 eur na práce k usnadnění přístupu na pracoviště.

Obnova hrazeného zařízení je stanovena na 3 roky kromě případů, kdy dojde k vývoji povahy nebo závažnosti postižení. Každoroční údržba zařízení může být hrazena až do výše 10 % jeho pořizovací hodnoty, opravy zařízení až do výše 30 % jeho pořizovací hodnoty.

Osobní vozidlo

FIPHFP hradí náklady na úpravu nebo adaptaci osobního vozidla používaného k pracovním účelům a na cesty mezi domovem a zaměstnáním ve výši částky zbývající k úhradě po odečtení všech finančních příspěvků, které mohly být využity. Výše podpory činí až 10 000 eur.

Služební vozidlo

FIPHFP hradí zaměstnavateli vícenáklady na úpravu nebo adaptaci stávajících vozidel nebo na pořízení upravených vozidel, která jsou určena k užívání osobami se zdravotním postižením v rámci jejich pracovní činnosti. Výše podpory činí 10 000 eur.

Střídavý teleworking

FIPHFP hradí:

- až do výše 10 000 eur na jednoho zaměstnance:
 - náklady na pořízení potřebného zařízení a vybavení,
 - investiční náklady vázané na externí používání zařízení,
 - nutné úpravy pro bezpečný výkon pracovní činnosti,
- až do výše 5 000 eur na jednoho zaměstnance: studie předcházející úpravě pracoviště,
- až do výše 2 500 eur ročně na jednoho zaměstnance: náklady na předplatné pro služby a údržbu spojené s externím používáním a fungováním zařízení.

b) Odměňování osob pověřených doprovázením osob se zdravotním postižením

Tlumočnick do znakového jazyka, komunikační prostředník, kodér nebo přepisovatel

Výše podpory:

- max. 55 eur na hodinu pro tlumočnicka do znakového jazyka nebo komunikačního prostředníka,

- max. 24 eur na hodinu pro kodéra tzv. langage parlé complété, mluvené řeči doprovázené prstovými znaky, nebo přepisovatele

Pomocník pro výkon pracovní činnosti

Tento pomocník má za úkol doprovázet osobu se zdravotním postižením v pracovním prostředí, aby tato osoba mohla vykonávat svou pracovní činnost. Jeho posláním je kompenzovat pracovní handicap způsobený zdravotním postižením. Může se jednat o osobu, která nepatří do podniku, nebo o některého z kolegů, který tuto činnost vykonává mimo svou pracovní dobu.

Pomocník pro úkony každodenního života (osobní asistent)

Posláním tohoto pomocníka je pomáhat osobě se zdravotním postižením s úkony každodenního života (pomoc při jídle, toaletě apod.). Pomocníkem pro úkony každodenního života může být někdo ze zaměstnanců nebo mohou ekvivalentní služby poskytovat soukromoprávní organizace.

V obou případech musí být doprovázení pomocníky včetně stanovení počtu hodin a trvání doprovázení předepsáno pracovním lékařem nebo lékařem pro prevenci. Maximální hodinová výše podpory na činnost obou typů pomocníků se stanovuje na základě tarifů pro dávky ke kompenzaci zdravotního postižení (lidskou pomoc). Náklady na dopravu, stravování a ubytování pomocníků doprovázejících osobu se zdravotním postižením mimo její úřední bydliště jsou hrazeny až do výše stanovené předpisy aplikovatelnými pro civilní zaměstnance státu. V případě, že funkci pomocníka vykonává úředník nebo zaměstnanec zaměstnavatele, je jeho odměna určena jeho celkovou mzdou přepočtenou na počet hodin odpracovaných ve funkci pomocníka až do lékařem předepsaného počtu hodin a se stropem odpovídajícím celkové mzdě vyššího administrativního úředníka 10. stupně. Pro úhradu nákladů na pomocníka pro úkony každodenního života je stanoven maximální rozsah 5 hodin denně. V případě, že je osobě se zdravotním postižením již poskytována obdobná pomoc z titulu kompenzace postižení, hradí FIPHFP pouze hodiny pomoci, o kterých rozhodl zaměstnavatel nad rámec rozsahu stanoveného v individuálním kompenzačním plánu vypracovaném departementním domem pro osoby se zdravotním postižením.

Osoba pověřená doprovázením při výkonu pracovní činnosti (pracovní asistent)

Posláním této osoby - pracovního asistenta - je doprovázet osobu se zdravotním postižením při výkonu jeho zaměstnání. Pracovním asistentem může být interní i externí pracovník.

FIPHFP hradí odměnu za výkon pracovní asistence:

- pro externího asistenta 23 eur/hod. až do maximálního počtu hodin stanoveného v závislosti na druhu smlouvy a vzdělání,
- pro pracovního asistenta, kterým je některý pracovník zaměstnavatele, celkovou mzdu přepočtenou na daný počet hodin až do maximálního počtu hodin stanoveného v závislosti na druhu smlouvy a vzdělání.

V případě učňovské smlouvy činí maximální délka pracovní asistence 48 měsíců, v případě stáže nebo odborného vzdělávání 24 měsíce a v případě smlouvy na dobu určitou 6 měsíců. Maximální týdenní počet hodin pracovní asistence se v závislosti na

vzdělání pohybuje od 3 do 10 hodin. Celkový maximální počet hodin pracovní asistence se pak v závislosti na druhu smlouvy a vzdělání pohybuje od 70,5 do 1 880 hodin.

c) Podpora pomoci poskytované zaměstnavatelem ke zlepšení životních podmínek

Protézy, ortézy a invalidní vozíky

FIPHFP přispívá na protézy, ortézy a invalidní vozíky, které zaměstnavatel poskytuje k usnadnění pracovní integrace osob se zdravotním postižením, popř. k jejich udržení v zaměstnání. FIPHFP hradí náklady zbývající k úhradě po intervenci ze strany povinných i doplňkových systémů a po obdržení dávky ke kompenzaci postižení, kterou poskytuje departementní dům pro osoby se zdravotním postižením MDPH.

Maximální výše pomoci činí 10 000 eur.

Pokud v případě invalidních vozíků přesahují žádosti tento strop, přezkoumává je a rozhoduje o nich kompetentní komise.

Doprava mezi bydlištěm a zaměstnáním

FIPHFP hradí dopravu mezi bydlištěm a zaměstnáním. Maximální výše pomoci činí:

- 30 800 eur ročně na pracovníka se zdravotním postižením,
- 140 eur denně na pracovníka se zdravotním postižením.

Pomoc na stěhování

Zaměstnavatelé mohou ke zlepšení životních podmínek svých zaměstnanců se zdravotním postižením a k usnadnění jejich pracovní integrace poskytnout pomoc na stěhování. FIPHFP hradí náklady spojené se stěhováním osoby se zdravotním postižením v maximální výši 765 eur na jednoho pracovníka.

Pomoc je určena osobám, které se musí přestěhovat proto, aby ve svém zaměstnání postupovaly nebo aby si ho udržely. Týká se také osob původně nezaměstnaných, které se musí přestěhovat, protože zaměstnání získaly. Jejím cílem není kompenzovat geografickou vzdálenost nebo nedostatečnou dopravní obslužnost veřejnou hromadnou dopravou.

Doprava při výkonu pracovní činnosti

FIPHFP hradí náklady na speciální dopravu při cestách pracovníků se zdravotním postižením v rámci jejich výkonu pracovní činnosti do výše 10 000 eur ročně na jednoho pracovníka.

Sociální aktivity

FIPHFP se podílí na financování sociálních aktivit realizovaných zaměstnavatelem. Finanční pomoc fondu je omezena na 30 % podílu zaměstnavatele s tím, že roční strop na veškeré aktivity činí 330 eur na jednoho pracovníka.

d) Vzdělávání a zvyšování informovanosti osob se zdravotním postižením

Podpora upravených učňovských smluv pro osoby se zdravotním postižením ve státní službě

FIPHFP poskytuje:

- paušální příspěvek ve výši 4 000 eur za rok učení, jestliže je učňovská smlouva potvrzená po uplynutí prvních dvou měsíců,
- finanční pomoc určenou na úhradu nákladů na doprovázení učňů se zdravotním postižením, jejíž výše nesmí přesáhnout 4 529 eur,
- příspěvek na integraci ve výši 1 600 eur, jestliže po skončení učňovské smlouvy uzavře zaměstnavatel s učněm smlouvu na dobu neurčitou,
- pomoc na vzdělání učni prostřednictvím zaměstnavatele ve výši 1 525 eur, která se vyplácí první rok učení po potvrzení přijetí (pořízení školních a pracovních pomůcek nutných ke vzdělávání),
- úhradu výdajů vázaných na kompenzaci postižení v rámci pomoci FIPHFP (technické a lidské pomoci, pomoci na mobilitu aj.).

Podpora přijímání postižených žáků a studentů škol zaměřených na státní službu, kteří musí absolvovat povinnou stáž v rámci svého vzdělávání

FIPHFP může zaměstnavatelům veřejného sektoru hradit náklady způsobené přijetím žáků a studentů se zdravotním postižením, kteří musí v rámci svého vzdělávání absolvovat povinnou stáž.

Podpora přijímání do státní služby v rámci opatření „PACTE“

Opatření PACTE je způsob přijímání do státní služby bez výběrového řízení na profese kategorie C. Zaměřuje se na mladé lidi od 16 do 25 let, kteří nemají maturitu nebo kvalifikaci, a umožňuje jim získat touto cestou kvalifikaci i jmenování.

Vzdělávání a zvyšování informovanosti pracovníků se zdravotním postižením

FIPHFP financuje:

- vzdělávání zaměřené na technické pomůcky,
- speciální vzdělávání určené ke kompenzaci postižení a na podporu integrace, udržení v zaměstnání a pracovní rekvalifikace,
- dodatečné náklady spojené s průběžným vzděláváním (speciální doprava, speciální ubytování, speciální pedagogické cíle a postupy, náklady vázané na speciální místo konání stáže, náklady na úpravu doby trvání stáže, náklady na přizpůsobení pedagogické podpory),
- individuální kvalifikační odborné vzdělávání.

Výše pomoci činí:

- maximálně 385 eur denně po dobu maximálně 10 dnů na vzdělávání zaměřené na technické pomůcky,
- maximálně 10 000 eur ročně na specifické vzdělávání,
- maximálně 150 eur denně se stropem maximálně 10 000 eur na dodatečné náklady na akce průběžného vzdělávání,

- maximálně 150 eur denně po dobu 10 dnů ročně na jednoho pracovního asistenta absolvujícího vzdělávání,
- 10 000 eur na zaměstnance ročně na individuální kvalifikační odborné vzdělávání po dobu 36 měsíců na jeden vzdělávací cyklus.

Akce související s pracovní činností

FIPHFP financuje dodatečné náklady na asistenci pro osoby se sluchovým nebo zrakovým postižením na akce související s pracovní činností (demonstrace, vzdělávání, konkurz, informativní schůze, aktivity v rámci uvolnění pro výkon odborové funkce).

Maximální hodinová výše podpory činí 350 eur, maximální denní výše 1 600 eur.

Komunikační podpora vyvíjená nebo využívaná v rámci akcí na podporu pracovní integrace osob se zdravotním postižením a jejich udržení v zaměstnání

FIPHFP hradí až do určitého ročního stropu náklady na komunikační podporu vyvíjenou nebo využívanou v rámci akcí na podporu pracovní integrace osob se zdravotním postižením a jejich udržení v zaměstnání

Odměny poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům se zdravotním postižením, kteří se účastní vzdělávání zaměřeného na kompenzaci jejich handicapu

FIPHFP přebírá veškeré náklady na odměny, které zaměstnavatel vyplácí svým zaměstnancům se zdravotním postižením účastnícím se vzdělávání zaměřeného na kompenzaci svého postižení, a to po celou dobu vzdělávání.

Odměňování zaměstnanců v době vzdělávání souvisejícího s přeřazením na jiné místo nebo s rekvalifikací

FIPHFP financuje odměny zaměstnanců v době vzdělávání souvisejícího s přeřazením na jinou práci nebo s rekvalifikací. Pomoc je poskytována ve výši zůstatku, který má hradit zaměstnavatel, maximálně však v rozsahu 50 % odměny až po dobu 18 měsíců a 80 % v době nad 18 měsíců na základě mzdového mediánu ve státní službě.

Bilanční diagnostika

FIPHFP financuje náklady na bilanční diagnostiku. Maximální výše pomoci činí 3 000 eur na jednu bilanční diagnostiku

e) Studie týkající se realizace globální politiky pracovní integrace a udržení v zaměstnání

V rámci nákladů na studie týkající se realizace globální politiky v oblasti pracovní integrace osob se zdravotním postižením a jejich udržení v zaměstnání financuje FIPHFP tyto aktivity:

- diagnostiku,
- podporu na definování projektu,
- doprovázení při realizaci projektu,
- vyhodnocení projektu.

V rámci nákladů na studie týkající se definování strategie vzdělávání nebo zvyšování informovanosti zaměstnanců zaměřeného na pracovníky se zdravotním postižením financuje FIPHFP tyto aktivity:

- diagnostiku,
- podporu na definování strategie,
- definování vzdělávacích aktivit,
- vyhodnocování aktivit

f) Akce zaměřené na senzibilizaci aktérů

Vzdělávání a zvyšování informovanosti zaměstnanců, kteří přijdou s pracovníky se zdravotním postižením do styku

FIPHFP financuje tyto aktivity:

- odbornou přípravu na funkci pracovního asistenta,
- individuální kvalifikační vzdělávání specializované na problematiku zdravotního postižení,
- kolektivní vzdělávání, zvyšování informovanosti a senzibilizace zaměstnanců, kteří budou ve styku s pracovníky se zdravotním postižením.

Výše pomoci činí:

- 10 dní ročně a 150 eur na den vzdělávání na jednoho připravovaného pracovního asistenta,
- 36 měsíců na jeden vzdělávací cyklus a 10 000 eur na jednoho zaměstnance ročně,
- 3 dny a 115 eur na osobu na kolektivní vzdělávací akce,
- 1 den a 148 eur na kolektivní informační a senzibilizační akce.

Zároveň jsou však pro úhradu jednotlivých aktivit stanoveny pro zaměstnavatele roční stropy v závislosti na celkovém počtu zaměstnanců.

Komunikační podpora vyvíjená nebo využívaná v rámci akcí na podporu pracovní integrace osob se zdravotním postižením a jejich udržení v zaměstnání

I v rámci akcí zaměřených na senzibilizaci aktérů hradí FIPHFP až do určitého ročního stropu náklady na komunikační podporu vyvíjenou nebo využívanou v rámci akcí na podporu pracovní integrace osob se zdravotním postižením a jejich udržení v zaměstnání.

g) Program doprovázení osob se zdravotním postižením v zaměstnání

FIPHFP financuje program doprovázení osob s psychickým, duševním a kognitivním postižením a poskytuje úhradu zaměstnavatelům veřejného sektoru, kteří tento program realizují, v tomto rozsahu:

- hodnocení pracovních schopností osoby s přihlédnutím k povaze jejího postižení: až do výše 10 000 eur,
- medicínsko-psychologická podpora v rozsahu 4 sezení měsíčně: až do výše 3 000 eur ročně,

- doprovázení na pracovišti zajišťované externím specializovaným servisem v maximálním rozsahu 25 hodin týdně (se stanoveným ročním finančním stropem); délka doprovázení je stanovena na rok, je však každé 3 měsíce revidována.
- pracovní asistence zabezpečovaná interním pracovníkem zaměstnavatele, jehož posláním je být výsadním partnerem osoby se zdravotním postižením (v každodenní práci i při řešení eventuálních potíží). Pracovní asistent musí věnovat této funkci minimálně 5 hodin pracovní doby týdně. Zaměstnavateli se poskytuje kompenzační příspěvek ve výši 1 500 eur ročně.

h) Portál Carrefour de l'emploi public

FIPHFP provozuje portál Carrefour de l'emploi public, který umožňuje přístup ke všem webovým stránkám nabízejícím zaměstnání ve státní službě pro osoby se zdravotním postižením.

6.6 Adaptované podniky a centra distribuce domácí práce

Adaptované podniky (*entreprises adaptées - EA*) jsou podniky trhu práce, tedy podniky běžného pracovního prostředí, které zaměstnávají minimálně 80 % pracovníků se zdravotním postižením. Podle potřeb výroby mohou tyto podniky zaměstnávat zaměstnance bez postižení v rozsahu maximálně 20 % stavu. Adaptované podniky nahradily původní „chráněné dílny“, které však spadaly do oblasti chráněného zaměstnání. Formou adaptovaných podniků jsou **centra distribuce domácí práce** (*centres de distribution de travail à domicile - CDTD*), která umožňují pracovníkům se zdravotním postižením pracovat na základě pracovní smlouvy doma. Těmto organizacím je poskytována státní pomoc. Adaptované podniky i centra distribuce domácí práce mohou zakládat veřejné i soukromé společnosti a organizace, především obchodní společnosti.

Adaptované podniky a centra distribuce domácí práce mají umožnit pracovní integraci a zvyšování odborné kvalifikace pracovníka s ohledem na jeho postižení. Zároveň mohou sloužit jako odrazový můstek k zaměstnání v neadaptovaných podnicích trhu práce.

Zaměstnávají pracovníky se zdravotním postižením, kteří byli Komisí pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením CDAPH orientováni na trh práce. Tito pracovníci jsou buď přijímáni na základě doporučení veřejných služeb zaměstnanosti (především Pôle emploi) či specializované zprostředkovatelny práce Cap emploi, nebo odpovídají kritériím stanoveným ministerským nařízením. Zde se může jednat buď o osoby, které opouštějí zařízení chráněné práce ESAT nebo mění adaptovaný podnik či centrum distribuce domácí práce, nebo o osoby, které jsou nezaměstnané minimálně po dobu 1 roku od data přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením a zároveň jsou buď propuštěné z určitých zdravotnických zařízení (např. center léčebné rehabilitace) a zdravotně výchovných či zdravotně pracovních zařízení, případně jsou v jejich péči, nebo jsou uživateli služeb sociální asistence, nebo prošly integračními podniky (tj. podniky, které dočasně zaměstnávají osoby čelící při hledání zaměstnání zvláštním obtížím a zároveň poskytují různé služby podle potřeb zájemce). Adaptované podniky a centra distribuce domácí práce umožňují těmto pracovníkům vykonávat pracovní činnost v podmínkách přizpůsobených jejich možnostem. Díky speciálnímu doprovázení podporují realizaci jejich pracovního plánu tak, aby se zhodnocovaly jejich schopnosti, zvyšovala se jejich odborná kvalifikace a jejich mobilita v rámci samotného zařízení nebo vůči jiným podnikům.

Pracovníci se zdravotním postižením jsou zaměstnanci adaptovaného podniku nebo centra distribuce domácí práce s pracovní smlouvou na dobu určitou nebo

neurčitou. Vztahují se na ně veškerá práva zaměstnanců a vzniká jim účast na sociálním zabezpečení. Adaptovaný podnik nebo centrum distribuce domácké práce jsou považovány za zaměstnavatele. Pracovník dostává mzdu stanovenou se zřetelem na vykonávanou práci a kvalifikaci v souladu se zákonnými nebo smluvními ustanoveními aplikovatelnými v dané oblasti činnosti. Tato mzda nesmí být nižší než minimální mzda SMIC.

Přechod pracovníků se zdravotním postižením z adaptovaného podniku nebo centra distribuce domácké práce do neadaptovaného podniku na trhu práce mají usnadnit některá opatření, jako je přednostní zaměstnání nebo zapůjčování pracovníků:

- Pracovník se zdravotním postižením, který z adaptovaného podniku nebo z centra distribuce domácké práce odešel, aby pracoval v neadaptovaném podniku, má v období do jednoho roku přednostní právo být opětovně v adaptovaném podniku nebo centru distribuce domácké práce zaměstnán, pokud si to přeje. Adaptovaný podnik nebo centrum distribuce domácké práce ho v tomto případě informují o všech zaměstnáních kompatibilních s jeho kvalifikací, která jsou k dispozici.
- S výhledem na eventuální zaměstnání (a pouze k tomuto účelu) mohou být pracovníci se zdravotním postižením zaměstnání v adaptovaném podniku nebo v centru distribuce domácké práce, pokud s tím souhlasí, dáni k dispozici jinému zaměstnavateli. Smlouvy o zapůjčení jsou uzavírány maximálně na dobu jednoho roku a mohou být jednou obnoveny. Podléhají kontrole inspekce práce.

Adaptovaným podnikům a centrům distribuce domácké práce poskytuje stát za určitých podmínek specifickou subvenci (*subvention spécifique*) a příspěvek na pracovní místo (*aide au poste*).

a) Specifická subvence

S ohledem na vícenáklady vyplývající z většinového podílu zaměstnaných pracovníků se zdravotním postižením dostávají adaptované podniky a centra distribuce domácké práce od státu subvenci určenou především na sociální doprovázení, na specifické doprovázení a vzdělávání osob se zdravotním postižením a na podporu jejich adaptace na pracovní místo.

V současné době se tato subvence skládá z:

- paušální částky, jejíž výše je stanovena na 900 eur na každého pracovníka se zdravotním postižením, a
- případně ze dvou variabilních částí, které mohou zvýšit paušální část: první z nich je poskytována na základě kritérií ekonomické a sociální modernizace, druhá je určena na podporu projektů vázaných na rozvoj nebo zlepšování adaptovaného podniku nebo centra distribuce domácké práce (rozvoj výrobního procesu, obchodní politiky, zlepšování organizace a řízení lidských zdrojů, realizace vzdělávacích akcí a akcí zaměřených na sociální doprovázení pracovníků se zdravotním postižením).

Pokud jde o kritéria ekonomické a sociální modernizace, přihlíží se k úsilí, které vedení adaptovaného podniku nebo centra distribuce domácké práce vynaložilo v oblasti:

- ekonomického rozvoje a modernizace výrobních prostředků organizace,
- udržení stárnoucích pracovníků se zdravotním postižením v zaměstnání,
- pracovní mobility vůči jiným zaměstnáním na trhu práce.

Variabilní část subvence poskytnutá na základě tohoto úsilí zvyšuje paušální část subvence takto:

1. Zvýšení za ekonomický rozvoj organizace se rovná 40 % výše odpisů na pracovníka se zdravotním postižením po snížení této částky o 150 eur na jednoho postiženého pracovníka. Zvýšení však nesmí přesáhnout 1 100 eur na jednoho postiženého pracovníka.
2. Zvýšení za udržení stárnoucích pracovníků se zdravotním postižením v zaměstnání činí 600 eur na pracovníka ve věku od 50 do dosažení 55 let a 1 060 eur na pracovníka ve věku 56 let a staršího.
3. Zvýšení za pracovní mobilitu podle nástupu pracovníků se zdravotním postižením do jiných zaměstnání na trhu práce činí 4 600 eur na každého dotyčného pracovníka.

Po dobu prvních dvou kalendářních roků fungování nahrazuje specifickou subvencí pomoc na rozjezd, pokud je vyšší než součet paušální části a části poskytnuté na základě kritérií ekonomické a sociální modernizace. Výše pomoci na rozjezd je stanovena na 4 600 eur na jedno vytvořené pracovní místo pro pracovníka se zdravotním postižením, celková částka pomoci však nesmí přesáhnout 92 000 eur. Finanční pomoc na poradenství při zakládání nebo rozšiřování podniku může činit až 70 % částky, maximálně však 15 268 eur.

b) Paušální příspěvek na pracovní místo

Adaptované podniky a centra distribuce domácí práce získávají od státu na každého pracovníka se zdravotním postižením paušální příspěvek na pracovní místo. V současné době činí výše tohoto příspěvku 80 % hrubé minimální mzdy odpovídající stanovené pracovní době nebo pracovní době uvedené ve smlouvě v případě práce na zkrácený úvazek. Podpora se vyplácí měsíčně.

V budoucnu bude tento příspěvek na pracovní místo poskytován v rozsahu odpovídajícím referenčnímu stavu zaměstnanců, který bude každoročně stanoven finančním zákonem.

6.7 Podporované zaměstnávání

Ve Francii není systém podporovaného zaměstnávání rozvinut tak, jak je tomu v řadě jiných zemí. Pro osoby mimořádně znevýhodněné při hledání zaměstnání jsou zde zavedeny např. podporované smlouvy - dvě varianty jednotné integrační smlouvy CUI, která zahrnuje jednak finanční podporu k povzbuzení zaměstnávání těchto osob, jednak odborné vzdělávání, asistenci a dohled, jejichž cílem je podpora dlouhodobé pracovní integrace.

6.8 Sociální integrační podniky

Ve Francii existuje několik typů sociálních integračních podniků zaměřených na pracovní integraci osob znevýhodněných na trhu práce. Nicméně tyto podniky se na osoby se zdravotním postižením zaměřují v poměrně malé míře.

S přijímáním mj. i pracovníků uznaných za pracovníky se zdravotním postižením počítají **zprostředkovatelská sdružení** (*Associations intermédiaires - AI*), která dávají své zaměstnance k dispozici soukromým osobám, podnikům, sdružením i administrativě. Těmto osobám zabezpečují v průběhu procesu integrace doprovázení i dohled.

Zaměstnanci zprostředkovatelských sdružení vykonávají přesně stanovené činnosti, které nevyžadují zaměstnání na plnou pracovní dobu (např. hlídání dětí, dohlížení na staré lidi, mýcení podrostu apod.). Zájemci mají nárok na profesní přípravu, ať už z vlastní iniciativy, nebo z iniciativy zaměstnavatele.

Zaměstnanci jsou zaměstnáni na základě smlouvy o integraci na dobu určitou nebo smlouvy na dobu neurčitou na zkrácený úvazek. U smlouvy o integraci na dobu určitou, která může být uzavřena v zásadě maximálně na dobu 24 měsíců, patří pracovníci uznání za pracovníky se zdravotním postižením, kteří mají mimořádné obtíže bránící jejich dlouhodobé pracovní integraci, do okruhu osob, kterým může být smlouva prodloužena nad rámec 24 měsíců.

Řada pracovníků se zdravotním postižením, často s psychickými problémy nebo invalidizujícím onemocněním, pracuje v rámci tzv. „**integračních dílen a pracovišť**“ (*ateliers et chantiers d'insertion ACI*), zařízení k integraci prostřednictvím ekonomické činnosti, která se zaměřují na zaměstnávání osob čelících mimořádným sociálním a pracovním problémům. Tato zařízení zabezpečují svým zaměstnancům dohled, doprovázení a vzdělávání s cílem usnadnit jejich sociální integraci a vytvořit podmínky pro dlouhodobou pracovní integraci

Dalším příkladem zařízení, kde jsou přijímány i osoby se zdravotním postižením, jsou **Centra pro adaptaci na aktivní život** (*Centres d'adaptation a la vie active - CAVA*), která se zaměřují na velmi znevýhodněné nebo marginalizované osoby a nabízejí jim prostřednictvím odměňované práce sociální reintegraci. Za práci dostávají tyto osoby nejčastěji určitou paušální částku, jakési kapesné. Centra jsou financována především územními celky a svými komerčními aktivitami. V rámci center jsou zaměstnancům poskytovány různé vzdělávací aktivity.

7. Chráněná práce - Zařízení a služby pomoci prací ESAT

Zařízení a služby pomoci prací ESAT (*établissements et services d'aide par le travail*) jsou zařízení chráněného prostředí. Vystřídaly dřívější střediska pomoci prací CAT. Jedná se o zdravotně-sociální zařízení, na která se vztahují především ustanovení zákoníku sociální činnosti a rodin. Osobám se zdravotním postižením nabízejí různé aktivity pracovního charakteru a zdravotně-sociální a vzdělávací pomoc s cílem podpořit osobní a sociální rozvoj těchto osob. Umožňují přístup k akcím zaměřeným na udržování vědomostí a školních či profesních znalostí nebo ke vzdělávacím akcím zaměřeným na získávání autonomie a začleňování do života společnosti. Osoby se zdravotním postižením mají rovněž možnost validace vzdělání získaného ze zkušeností (VAE), která má za cíl umožnit jim získat doklad o profesní kvalifikaci. Podmínkou je, aby v souvislosti s certifikací, které chtějí dosáhnout, vykázaly minimálně tříletou zkušenost.

Zařízení ESAT přijímají osoby se zdravotním postižením, u kterých komise CDAPH konstatovala, že jim jejich pracovní schopnost dočasně nebo trvale neumožňuje pracovat na plný nebo na částečný úvazek v běžném či adaptovaném podniku nebo v centru distribuce domácí práce, ani vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro přijetí do zařízení ESAT je nutné splnění následujících podmínek:

- dosažení věku minimálně 20 let (výjimečně může komise CDAPH orientovat na ESAT již od věku 16 let),
- pracovní schopnost nižší než 1/3 výdělečné nebo pracovní schopnosti zdravé osoby a potřeba zdravotní, vzdělávací, sociální nebo psychologické pomoci,
- orientace na tento typ zařízení komisí CDAPH.

Na základě žádosti zájemce vydá komise CDAPH předběžné rozhodnutí o orientaci na ESAT na zkušební dobu, která činí obvykle 6 měsíců, může však být zkrácena nebo prodloužena. Po uplynutí zkušební doby v ESAT vydá komise definitivní rozhodnutí o přijetí.

Financování zařízení ESAT zabezpečují 3 zdroje:

- dotace ze systému sociální pomoci na chod zařízení,
- hospodářská činnost pracovníků ESAT a
- státní subvence na zaručenou odměnu.

Navíc dostávají ESAT finanční podpory na vybavení od ministerstva solidarity, ministerstva práce a pokladen sociálního pojištění.

Osoba se zdravotním postižením přijatá do ESAT nemá status zaměstnance, nemá pracovní smlouvu a nemůže být propuštěna (nicméně ředitel ESAT může rozhodnout o propuštění pracovníka ze zařízení, jestliže svým chováním silně ohrožuje své zdraví či bezpečnost nebo zdraví a bezpečnost ostatních). Se zařízením ESAT uzavírá smlouvu o podpoře a pomoci prostřednictvím práce, která definuje práva a povinnosti obou stran týkající se aktivit pracovního charakteru a poskytování zdravotně-sociální nebo vzdělávací pomoci. Smlouva se uzavírá na dobu jednoho roku a každý rok se automaticky prodlužuje.

Každý pracovník se zdravotním postižením přijatý do ESAT má nárok na zaručenou odměnu, kterou mu ESAT vyplácí. V případě pracovní činnosti na plný úvazek se

zaručená odměna pohybuje mezi 55 a 110 % minimální mzdy SMIC. V případě práce na zkrácený úvazek se tato odměna proporcionálně snižuje. Až do určitého stanoveného stropu existuje možnost souběhu zaručené odměny s příspěvkem pro dospělé osobu se zdravotním postižením AAH, který je určen osobám s nízkými příjmy. Na financování zaručené odměny se podílí i stát, který na každou osobu se zdravotním postižením poskytuje příspěvek na pracovní místo.

ESAT se může rozhodnout, že poskytne část svého hospodářského přebytku na hmotnou zainteresovanost pracovníků se zdravotním postižením. V tomto případě je výše prémie vyplacené z tohoto titulu jednomu pracovníkovi limitována stropem rovnajícím se 10 % celkové roční výše té části zaručené odměny, kterou tomuto pracovníkovi financuje přímo ESAT v průběhu účetního období, za který je hospodářský přebytek stanoven. Tato prémie podléhá odvodům na sociální pojištění, pojištění pracovních úrazů a na rodinné přídatky. Nezapočítává se však pro přiznání příspěvku pro dospělé osobu se zdravotním postižením AAH.

Pracovník se zdravotním postižením má na základě ustanovení zákoníku sociální činnosti a rodin nárok na volno při různých rodinných událostech, jako je svatba, narození nebo adopce dítěte, úmrtí rodinných příslušníků, dále na volno vyplývající ze zákoníku práce (mateřská dovolená, otcovská dovolená, rodičovská dovolená na výchovu, volno na ošetřování dítěte) a volno na validaci vzdělání získaného ze zkušeností VAE. Po uplynutí 1 měsíce pobytu v ESAT získává pracovník nárok na dovolenou, a to v rozsahu 2,5 dne za každý měsíc pobytu, celkový počet nesmí přesáhnout 30 dnů. Tento počet se může ještě zvýšit o 3 pohyblivé dny, jejichž povolení závisí na zvážení ředitele ESAT. V případě, že se pracovník účastní odborného vzdělávání, má nárok na studijní volno. Za dobu volna i dovolené má pracovník nárok na zaručenou odměnu.

Integrace do běžného pracovního prostředí

Pokud může činnost pracovního charakteru v běžném pracovním prostředí podpořit osobní a profesní vývoj pracovníků ESAT a rozvíjet jejich pracovní schopnost a pokud oni sami s tím souhlasí, mohou být dáni k dispozici podnikům, územní správě, veřejným institucím, asociacím i ostatním fyzickým i právnickým osobám. I nadále je jim však poskytováno zdravotně-sociální i pracovní doprovázení, které zabezpečuje zařízení ESAT.

Smlouva mezi ESAT a fyzickou či právnickou osobou o poskytnutí pracovníků se uzavírá maximálně na 2 roky a musí být oznámena departementnímu domu pro osoby se zdravotním postižením. Prodloužení poskytnutí pracovníků nad rámec 2 let podléhá souhlasu komise CDAPH.

V případě, že pracovník se zdravotním postižením přijatý do ESAT uzavře smlouvu na dobu určitou nebo jednotnou integrační smlouvu CUI, může ESAT s jeho souhlasem uzavřít s jeho zaměstnavatelem a eventuálně se službou doprovázení v sociálním životě dohodu o jeho doprovázení. Tato dohoda upřesní podmínky pomoci, kterou bude ESAT, popř. služba doprovázení v sociálním životě poskytovat pracovníkovi i jeho zaměstnavateli po dobu trvání pracovní smlouvy, maximálně po dobu jednoho roku, avšak s možností dvojího obnovení na stejné období.

V případě zrušení pracovní smlouvy je osoba se zdravotním postižením reintegrovaná do původního zařízení ESAT, nebo pokud to není možné, do jiného ESAT, se kterým byla za tímto účelem uzavřena smlouva.

Podniky běžného pracovního prostředí, které přijmou osobu se zdravotním postižením ze zařízení ESAT stejně jako z adaptovaných podniků, mohou za určitých podmínek získat speciální podporu od Agefiph.

8. Statistické údaje

Získat celkové statistické údaje týkající se osob se zdravotním postižením je obtížné vzhledem k tomu, že zdroje těchto údajů jsou značně roztržité.

Podle šetření Handicap a zdravotní stav v domácnostech, které provedl Národní institut statistiky a ekonomických studií INSEE v r. 2008, bylo ze 41 milionů osob ve věku 15-64 let 2,5 milionů, tedy 6 %, osob s úředně uznaným zdravotním postižením, na základě něhož spadají do skupiny osob, na které se zaměřuje povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Míra ekonomické aktivity představovala 46 % proti 71% z celkového počtu osob ve věku 15-64 let, míra zaměstnanosti 36 % proti 64 % a míra nezaměstnanosti 22 % proti 10 %.

V soukromých podnicích, na které se vztahovala povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, bylo v roce 2008 zaměstnáno 284 000 postižených pracovníků. Míra zaměstnanosti těchto osob zde představovala 2,6 %. Ve státní službě bylo v roce 2009 zaměstnáno 175 820 pracovníků se zdravotním postižením a míra zaměstnanosti postižených osob dosáhla 4 %.

V prosinci 2010 bylo 257 121 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, což představovalo nárůst 11,2 % proti prosinci 2009.

V roce 2010 bylo ve Francii 649 adaptovaných podniků, ve kterých bylo zaměstnáno 33 157 pracovníků se zdravotním postižením, a 1 345 zařízení chráněného prostředí ESAT, kde pracovalo 117 211 postižených pracovníků.

Prameny

Handicap et travail. INRS 2009. [cit. 2011-07-12]. Dostupné z: <http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=DW%2017>

Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées In: Vie publique [online]. [cit. 2011-04-22]. Dostupné z: <http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-vote/loi-du-11-fevrier-2005-pour-egalite-droits-chances-participation-citoyennete-personnes-handicapees.html>

FRANCIE. *Code du travail*. In: Legifrance.gouv.fr [online]. [cit. 2011-07-01]. Dostupné z: http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=7B250D5E999FCEB86F5BED656527F630.tpdjo10v_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20110701

FRANCIE. *Code de la sécurité sociale*. In: Legifrance.gouv.fr [online]. [cit. 2011-08-02]. Dostupné z: http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=E6DCD69D49F2C5C07E1797A6105C7A8F.tpdjo09v_2?cidTexte=LEGITEXT000006073189&dateTexte=20110802

Travailleurs handicapés. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-09-13]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/>

Le travail en milieu ordinaire et les aides aux employeurs. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-09-01]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/le-travail-en-milieu-ordinaire-et,12750.html>

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-08-05]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/la-reconnaissance-de-la-qualite-de,12745.html>

Emploi et handicap. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-04-22]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N451.xhtml>

Les personnes handicapées dans la cité: vers un droit à compensation. In: Vie publique [online]. [cit. 2011-04-22]. Dostupné z: <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/index/>

POLETTI, Bérengère. *Avis présenté au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi de finances pour 2009*. Assemblée nationale 2008. [cit. 2011-12-02]. Dostupné z: <http://www.handipole.org/IMG/pdf/rpt-Poletti.pdf>

Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH): l'Etat soldera sa dette! In: Plan psychiatrie et santé mentale [online]. [cit. 2011-12-02]. Dostupné z: <http://planpsy2011.wordpress.com/2011/10/28/maisons-departementales-des-personnes-handicapees-letat-solde-sa-dette/>

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. In: Ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale [online]. [cit. 2011-12-15]. Dostupné z: <http://www.solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/handicap-interlocuteurs-et,1898/la-commission-des-droits-et-de-l,12630.html>

Bruthansová Daniela et al. *Vypracování metody pro zjišťování pracovního potenciálu osob se zdravotním postižením vzniklým po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.* Praha: VÚPSV 2005. [cit. 2011-12-02]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_269.pdf

*Dispositions relatives à la reconnaissance de la lourdeur du handicap*¹. In: Agefiph [online]. [cit. 2011-12-30]. Dostupné z: <http://www.agefiph.fr/Entreprises/Aides-financieres-et-services-de-l-Agefiph/Dispositions-relatives-a-la-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap1>

Prévention de la désinsertion professionnelle. In: L'Assurance Maladie ameli.fr [online]. [cit. 2011-12-05]. Dostupné z: http://www.ameli.fr/assures/votre-caisse-morbihan/nos-actions-de-prevention/prevention-de-la-desinsertion-professionnelle/la-desinsertion-professionnelle_morbihan.php

Le stage de rééducation professionnelle. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/le-stage-de-reeducation,12837.html>

Personnes handicapées: stages de rééducation professionnelle. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-09-01]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/F211.xhtml>

Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. In: L'ASP [online]. [cit. 2011-11-28]. Dostupné z: <http://www.asp-public.fr/beneficiaire/lasp-assure-la-gestion-et-la-r%C3%A9mun%C3%A9ration-des-stagiaires-b%C3%A9n%C3%A9ficiant-du-r%C3%A9gime-public>

Personnes handicapées: possibilités de formation. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-09-01]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/F221.xhtml>

Formation professionnelle des personnes handicapées. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-09-01]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/N198.xhtml>

La prime de reclassement. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-09-01]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/la-prime-de-reclassement,12749.html>

Les périodes de professionnalisation. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-08-31]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/emploi-des-seniors,610/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/les-periodes-de,1072.html>

Période de professionnalisation: principe et bénéficiaires. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-12-14]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/F13516.xhtml>

Principes de l'emploi en milieu ordinaire. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1652.xhtml>

Travail en milieu ordinaire. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-12-06]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/F15926.xhtml#>

Droits et obligations en milieu ordinaire de travail. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F15926.xhtml>

Le contrat de rééducation professionnelle. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/le-contrat-de-reeducation,12752.html>

Personnes handicapées: contrat de rééducation professionnelle. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-09-01]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/F212.xhtml>

Le contrat de professionnalisation. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-09-26]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-de-professionnalisation,992.html>

Le contrat d'apprentissage aménagé. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-08-05]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/le-contrat-d-apprentissage-amenage,12751.html>

Un travailleur handicapé peut-il cumuler sa rémunération avec l'allocation aux adultes handicapés (AAH)? In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F21615.xhtml>

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1651.xhtml>

L'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-09-01]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/l-obligation-d-emploi-en-faveur,12746.html>

Contribution Agefiph et DOETH. In: HANDICIPER [online]. [cit. 2011-09-01]. Dostupné z: <http://www.handiciper.org/page.php?cat=reperes&page=48>

La reconnaissance de lourdeur du handicap sera désormais gérée par l'Agefiph. In: HANDICIPER [online]. [cit. 2011-08-18]. Dostupné z: <http://www.handiciper.org/page.php?cat=reperes&page=45>

Principaux dispositifs d'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F15927.xhtml>

Aides pour l'embauche de travailleurs handicapés. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-12-30]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/F15204.xhtml>

Contrat unique d'insertion (CUI). In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-09-29]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/F21006.xhtml>

Le contrat unique d'insertion (CUI) : dispositions générales. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-08-04]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion-cui,10996.html>

Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-08-04]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion,10998.html>

Le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI - CIE). In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-08-04]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion,10997.html>

Aides pour l'embauche de travailleurs handicapés. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-12-30]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/F15204.xhtml#N1017A>

Les aides de l'AGEFIPH. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-09-01]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/les-aides-de-l-agefiph,12753.html>

Aides au titre de la lourdeur du handicap. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/F15204.xhtml>

L'aide à l'exercice d'une activité non salariée. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-09-01]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/l-aide-a-l-exercice-d-une-activite,12755.html>

Aide à l'exercice d'une activité non salariée. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/F1658.xhtml>

Les entreprises adaptées, les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) et les aides aux employeurs. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-08-05]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/les-entreprises-adaptees-les,12747.html>

Travail en entreprise adaptée et en centre de distribution de travail à domicile. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1653.xhtml>

Les conditions d'accès à la fonction publique. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/les-conditions-d-acces-a-la,12756.html>

Recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique. In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F430.xhtml>

PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat). In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/pacte-parcours-d-acces-aux,2733.html>

Développement des parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat (PACTE) pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la fonction publique. In: FIPHFP [online]. [cit. 2011-10-20]. Dostupné z: <http://www.fiphfp.fr/spip.php?article480>

Fonction publique : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (PACTE). In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-12-29]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F13245.xhtml>

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique 2011. Paris: FIPHFP 2011. [cit. 2011-10-20]. Dostupné z: http://www.fiphfp.fr/IMG/pdf/DP_FIPHFP_2011.pdf

Le recours à du personnel extérieur dans une entreprise. In: Handipole [online]. [cit. 2011-08-04]. Dostupné z: <http://www.handipole.org/spip.php?article1782>

Les établissements ou services d'aide par le travail. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/les-etablissements-ou-services-d,12748.html>

Établissements et services d'aide par le travail (ESAT). In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://vosdroits.service-public.fr/F1654.xhtml>

Financement des ESAT. In: ESAT Yon et Bocage [online]. [cit. 2011-06-30]. Dostupné z: <http://www.cat-lebocage.com/index.php?page=PRESENTATION/UN%20ESAT/Unesat2.php>

Emploi et chômage des personnes handicapées en 2008. In: INSEE [online]. [cit. 2012-12-05]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF06243

FRANCIE. ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES - AGEFIPH [online]. 2011 [cit. 2011-09-26]. Dostupné z: <http://www.agefiph.fr/>

FRANCIE. ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES - AGEFIPH [online]. 2012 [cit. 2011-09-26]. Dostupné z: <http://www.agefiph.fr/>

FRANCIE. FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE - FIPHFP [online]. 2011 [cit. 2011-11-07]. Dostupné z: <http://www.fiphfp.fr/>

Personnes handicapées. In: AGEFIPH [online]. [cit. 2011-09-26]. Dostupné z: <http://www.agefiph.fr/Personnes-handicapees>

Entreprises. In: AGEFIPH [online]. [cit. 2011-09-26]. Dostupné z: <http://www.agefiph.fr/Entreprises>

Toutes les aides. In: FIPHFP [online]. [cit. 2011-11-07]. Dostupné z: http://www.fiphfp.fr/spip.php?rubrique19#pagination_articles

FRANCIE. L'ADAPT [online]. 2011 [cit. 2011-11-22]. Dostupné z: <http://www.ladapt.net/index.php>

Jobdating et handicapé : actions de l'ADAPT. In : recruteurs.wordpress.com [online]. [cit. 2011-11-22]. Dostupné z: <http://recruteurs.wordpress.com/2009/07/12/actions-de-ladapt-recrutement-de-travailleurs-handicapes/>

Participez à la 15ème semaine pour l'emploi des personnes handicapées. In : AGEFIPH [online]. [cit. 2011-12-01]. Dostupné z: <http://www.agefiph.fr/Actualites/Participez-a-la-15eme-semaine-pour-l-emploi-des-personnes-handicapees>

Une nouvelle offre d'interventions Agefiph en 2012. In: Agefiph [online]. [cit. 2011-12-14]. Dostupné z: <http://www.agefiph.fr/Actualites/Evenements/Une-nouvelle-offre-d-interventions-Agefiph-en-2012>

Au 1er janvier 2012. Une offre d'intervention modernisée et simplifiée (communiqué de presse). Bagnaux: Agefiph 2011 [cit. 2011-12-29]. Dostupné z: http://actionetcompetence-alsace.com/fr/download.php?fichier=/download/Fichiers/Aide_AGEFIPH/2012/AGEFIPH_nouvelles_interventions_en_2012.pdf

nebo: <http://actionetcompetence-alsace.com/fr/132284848520216-2012-offre-modernisee-simplifiee-.html>

Aides et services de l'Agefiph. In: Agefiph [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.agefiph.fr/Personnes-handicapees/Aides-et-services-de-l-Agefiph>

Aides et services de l'Agefiph . In: Agefiph [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.agefiph.fr/Entreprises/Aides-et-services-de-l-Agefiph>

DAVISTER, Catherine, Jacques DEFOURNY a Olivier GREGOIRE. *Les entreprises sociales d'insertion dans l'union europeenne: un aperçu general.* WP no. 03/11. Liège: EMES 2003. [cit. 2011-12-05]. Dostupné z:

http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/PERSE/PERSE_WP_03-11_Trans-FR.pdf

Insertion par l'activité économique (IAE). In: Service-Public.fr [online]. [cit. 2011-12-05]. Dostupné z:

<http://vosdroits.service-public.fr/F2284.xhtml>

VELCHE, Dominique, Isabelle VILLE a Jean- Jean-François RAVAUD. *Report on the employment of disabled people in European countries. France*. The Academic Network of European Disability experts (ANED). [cit. 2011-06-17]. Dostupné z:

<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/FR-9-ANED%202009%20Task%206%20Request-08B-Country%20update%20Employment%20-%20report%20final.pdf>

Les ateliers et chantiers d'insertion. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-10-03]. Dostupné z:

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/embauche,108/les-ateliers-et-chantiers-d,3098.html>

Des travailleurs handicapés accueillis en chantiers d'insertion. In: Handipole [online]. [cit. 2011-12-01]. Dostupné z:

<http://www.handipole.org/spip.php?article456>

L'embauche par une association intermédiaire. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-08-12]. Dostupné z:

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/embauche,108/l-embauche-par-une-association,972.html>

Centre d'adaptation à la vie active (CAVA). In: Action-Sociale [online]. [cit. 2011-12-06]. Dostupné z:

<http://annuaire.action-sociale.org/?cat=centre-adaptation-vie-active--c-a-v-a---369>

2011-040 - La situation sur le marché du travail en 2008 des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap. In: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [online]. [cit. 2011-12-01]. Dostupné z:

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/etudes-et-recherche,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/2011-040-la-situation-sur-le,13515.html>

Les personnes handicapées et l'emploi. Chiffres Clés Mai 2011. Bagnex: Agefiph, Paris: FIPHFP 2011. [cit. 2011-12-01]. Dostupné z:

http://www.fiphfp.fr/IMG/pdf/ChiffresCles_110428A_BAT.pdf

L'évaluation à ne pas laisser au hasard. Saint-Denis: ANESM 2009. [cit. 2012-03-07]. Dostupné z:

<http://www.unccas.org/59/docs/100121-Restitution-journee-23nov2009.pdf>

Entretien avec Émilie Guillaume, Responsable Mission Handicap et Gestion de la Santé au sein des boulangeries Paul. In: R.S.T.P.M. [online]. [cit. 2012-03-07]. Dostupné z:

<http://www.travail-handicap-marne.fr/RSTPM/Accueil/Actualites/Entretien-avec-Emilie-Guillaume-Responsable-Mission-Handicap-et-Gestion-de-la-Sante-au-sein-des-boulangeries-Paul,i80.html>

Du handicap à l'entreprise. Bonne pratiques pour l'emploi des personnes handicapées. Paris: Publication Nora Communication 2012. [cit. 2012-04-07]. Dostupné z:

<http://www.agirpourlegalite.fr/site/img/complet-GuideHandicap-HD.pdf>

@TalentEgal : Alcatel-Lucent accompagne les étudiants handicapés. In: Regionsjob [online]. [cit. 2012-04-10]. Dostupné z: http://www.regionsjob.com/fil_info/11468_@TalentEgal_Alcatel_Lucent_accompagne_les_etudiants_handicapes.aspx

Informace získané korespondencí s Association des Paralysés de France APF (únor 2012)

Přílohy

Příklady dobré praxe

1. Projekty Asociace pro sociální a pracovní integraci osob se zdravotním postižením ADAPT

V oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením působí řada různých asociací, z nichž velmi významnou roli hraje Asociace pro sociální a pracovní integraci osob se zdravotním postižením ADAPT (*Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées*). Asociace ADAPT je veřejně prospěšnou organizací, založená byla již v roce 1929. Jejím úkolem je podpora sociální integrace osob se zdravotním postižením, jejich přístupu k zaměstnání a vzdělávání. ADAPT vyvíjí řadu aktivit a provozuje vlastní zařízení a služby jak v oblasti léčebné a zdravotně-sociální, tak v oblasti sociální a pracovní (mj. služby doprovázení, centra odborného vzdělávání, zařízení chráněné práce ESAT).

Kromě toho na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením organizuje a realizuje několik významných programů a akcí s celostátním dosahem.

Jedná se především o síť dobrovolníků organizovaných v „Síti úspěchů“, kteří poskytují osobám se zdravotním postižením doprovázení při realizaci jejich pracovního plánu, o setkávání osob se zdravotním postižením se zástupci podniků v rámci „Týdne pro zaměstnanost osob se zdravotním postižením“, o schůzky mladých kvalifikovaných uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením s náboráři z podniků - tzv. „Jobdatings“, o neformální setkávání uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením s náboráři v přátelské atmosféře u kávy - „Handicafés“.

„Síť úspěchů“ (*Réseau des Réussites*)

Tato síť, kterou tvoří výhradně dobrovolníci, se zaměřuje na osoby se zdravotním postižením hledající práci. Těmto osobám nabízí patronát při jejich snaze o pracovní integraci do běžného pracovního prostředí. V roce 2010 tak 300 patronů organizovaných ve 30 regionálních výborech po celé Francii poskytovalo doprovod a rady při hledání zaměstnání 420 pracovníkům se zdravotním postižením.

Mezi patrony lze najít vedoucí pracovníky podniků, zaměstnance, osoby disponující větším množstvím času, kteří se chtějí podělit o své zkušenosti, schopnosti i své sítě kontaktů a pomáhat tak odstraňovat izolaci svých spoluobčanů se zdravotním postižením. Pomáhají jim s vypracováním životopisu, motivačního dopisu, pracují na zhodnocování jejich silných stránek a kvalit nebo na tom, jak mají hovořit o svém postižení s náboráři, účastní se různých akcí zaměřených na zaměstnání osob se zdravotním postižením apod.

Týden pro zaměstnanost osob se zdravotním postižením

Týden pro zaměstnanost osob se zdravotním postižením (*La semaine pour l'emploi des personnes handicapées*) organizuje ADAPT od roku 1997, koná se na celostátní úrovni každoročně vždy třetí listopadový týden. Záměrem tohoto projektu je měnit pohled na spoluobčany se zdravotním postižením hledající zaměstnání, senzibilizovat co největší počet lidí z okruhu vedoucích pracovníků podniků, zaměstnanců, živnostníků i zástupců decizní sféry veřejného i soukromého sektoru v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a umožňovat setkávání osob se zdravotním postižením s potenciálními zaměstnavateli.

V rámci Týdne se koná velké množství různých akcí téměř po celé Francii. ADAPT při jeho realizaci spolupracuje každoročně s asociací Agefiph, fondem FIPHFP a řadou dalších partnerů. Velmi intenzivně se v této oblasti angažuje 11 velkých společností (Adia, Air France, Areva, Banque Populaire, Caisse d'Épargne, Generali, Monster, SNCF, Société Générale, Sodexo a Thales), do akce se však např. v r. 2011 zapojilo i několik desítek dalších podniků. V rámci Týdne pro zaměstnanost osob se zdravotním postižením jsou ve značné míře využívány i specifické „nástroje“ pro setkávání, které ADAPT inovativně vytvořil.

Jako příležitosti pro setkávání organizuje ADAPT tři hlavní akce: Fórum pro zaměstnání, Jobdating a Handicafé.

Fórum pro zaměstnání

Fórum pro zaměstnání (*Le forum pour l'emploi*) umožňuje osobám se zdravotním postižením a potenciálním zaměstnavatelům volně se setkat. Podniky, které mají zájem o pracovníky se zdravotním postižením, přijímají návštěvníky u svých stánků, kde mají příležitost k rozhovorům. Pracovníci se zdravotním postižením zde mohou podnikům nechat svůj životopis a kontaktní údaje. V rámci kulatých stolů, dílen nebo konferencí v průběhu těchto akcí může každý vyjádřit své ambice, obavy i potřeby.

Jobdating

Jobdating (*Le Jobdating©*) se zaměřuje na mladé lidi s vysokoškolským vzděláním. Je založen na principu „speed dating“, tedy rychlého seznamování. Na začátku akce předají organizátoři náborářům životopisy uchazečů o zaměstnání. Ti si vyberou šest kandidátů, se kterými by se chtěli setkat. Uchazeči, kteří jsou na pohovory předem připraveni, jsou usazeni k očíslovaným stolům, k dispozici mají informace o jednotlivých zúčastněných podnicích. Náboráři obcházejí jednotlivé vybrané uchazeče, na rozhovor s každým z nich mají 12 minut. Po uplynutí této doby jim oznámí zvonek, že se mají setkat s dalším kandidátem. Po skončení všech 6 rozhovorů se kandidáti i náboráři sejdou u společného jídla. Jednotlivé rozhovory jsou krátké, mohou se tak týkat pouze podstatných otázek, zaměstnavatel se v žádném případě nezavazuje k tomu, že dotyčného uchazeče zaměstná. Dojde však k navázání kontaktů, které mohou pokračovat v dalších dnech.

Tyto akce začaly přinášet ovoce. Přímý kontakt odbourává předsudky a mírní obavy ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které může mít někdo, kdo se se zdravotním postižením nikdy nesešel. Jak uvádí ADAPT, více než 70 % setkání pokračuje v následujících čtrnácti dnech hlubším rozhovorem. O 6 měsíců později bylo 40 % uchazečů zaměstnáno na základě smlouvy na dobu neurčitou, 13,75 % na základě smlouvy na dobu určitou a 2,5 % na základě podporovaných smluv, 8,75 % začalo znovu studovat. Ne všichni uchazeči byli zaměstnáni v podnicích, se kterými se setkali v průběhu Jobdatingu. Umožnilo jim to však potvrdit si svůj pracovní plán a setkat se s lidmi, kteří dále šířili jejich životopisy. Studie zaměřená na to, jaká místa tito mladí lidé s vysokoškolským vzděláním obsadili, ukazuje, že tato nezvyklá metoda přináší dobré výsledky. Umožňuje náborářům i uchazečům představit si mnoho možností zaměstnání, což by na základě pouhého čtení životopisu nebylo možné.

Některé podniky takto našly skutečně mimořádné pracovníky, některé ztratily původní předsudky, setkaly se s uchazeči vysoké úrovně a díky tomu se začaly konkrétně zabývat otázkou zdravotního postižení v rámci své běžné personální politiky.

Handicafé

Handicafé (*L'Handicafé©*) umožňuje uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením a náborářům podniků setkat se a hovořit spolu v přátelském neformálním prostředí

u kávy. Poté, co se Jobdating ukázal jako velmi úspěšný projekt, vytvořil ADAPT tuto novou akci, kde zkombinoval výhody Jobdatingu s prvky tradičních fór.

Účastníci akce dostanou při příchodu jmenovku, uchazeči a náboroví pracovníci jsou navzájem odlišeni barevným označením. Zástupci podniků dostanou seznam přítomných pracovníků se zdravotním postižením i s informací, o jaké místo mají zájem, uchazeči mají k dispozici seznam přítomných podniků. Na vývěsní tabuli vyvěsí uchazeči svůj životopis, zástupci podniků nabídky zaměstnání. Účastníci se seznámí s nabídkami a vyberou si, s kým se chtějí setkat, poté dochází k vzájemnému vyhledávání, navazování kontaktů a rozhovorům. Při tom jim pomáhají přítomní organizátoři.

2. Příklady dalších akcí realizovaných v rámci Týdnů pro zaměstnanost osob se zdravotním postižením

Akce „Jeden den, jedno povolání v akci“

Projekt „Jeden den, jedno povolání v akci“ (*Un jour, un métier en action*), je akce, která je organizovaná asociací Agefiph. Principem je, že se osoba se zdravotním postižením seznamuje s určitým zaměstnavatelem soukromého nebo veřejného sektoru tím způsobem, že stráví jeden den po boku některého zaměstnance jako „pozorovatel“. Má tak možnost seznámit se s jeho povoláním, pracovištěm i oblastí činnosti a eventuálně si potvrdit svůj zájem o určité povolání nebo obor. Akce je určena pro postižené uchazeče o zaměstnání, na které se zaměřuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a kteří jsou sledováni některou institucí zaměřenou na integraci (Cap emploi, Pôle emploi apod.)

Akce se mohou zúčastnit všichni zaměstnavatelé soukromého i veřejného sektoru. Jim akce umožňuje odstraňovat předsudky vůči zdravotnímu postižení, senzibilizovat zaměstnance i objevovat schopnosti postiženého uchazeče v pracovním prostředí.

Akce tohoto typu podporuje Agefiph i v rámci své nové strategie. (*viz kapitola 6.4 Nová strategie poskytování pomoci Agefiph od 1.1.2012*).

Handichat

Handichat je rovněž jedna z akcí Týdnů pro zaměstnanost osob se zdravotním postižením, kterou organizuje Agefiph spolu s agenturou Interneto. Jedná se vlastně o internetové televizní vysílání. Probíhají zde videochaty se zástupci podniků a organizací, kteří odpovídají na dotazy účastníku chatu, a ti se touto cestou mohou virtuálně setkat se zaměstnavateli a zaslat jim i svá CV, dále chaty zaměřené na poradenství, kde jsou postiženým účastníkům chatu poskytovány rady týkající se hledání zaměstnání, udržení se v zaměstnání, vzdělávání, zakládání firmy apod., vysílají se různé reportáže, portréty apod. V roce 2011 dosáhl Handichat následující bilance: Bylo zorganizováno více než 70 videochatů, účastnilo se 42 000 návštěvníků, bylo předáno 4 300 CV pro 50 zúčastněných podniků a bylo položeno 3 480 dotazů.

Job Studio

Jedná se o akci, jejímž cílem je naučit osoby se zdravotním postižením prezentovat to nejlepší ze sebe a zhodnotit své profesní schopnosti při přijímacím pohovoru. Účastníci jednotlivých dílen v rámci Job Studia se pod vedením odborníků učí ovládat emoce při pohovoru, získávají rady týkající se fyzického vzhledu (oblékání, líčení, gestikulace, chování), osvojují si, jak se mají představovat, jak hovořit o svém postižení, jak se mají na pohovor připravit, absolvují zkušební pohovory s odborníky na lidské zdroje a personalistiku s následnou analýzou, učí se vyhledávat informace na internetu, seznamují se se službami a podporami asociace Agefiph.

3. Společnost Alcatel-Lucent, program @talentEgal

V roce 2006 začala společnost Alcatel-Lucent provádět dlouhodobou politiku zaměřenou na integraci osob se zdravotním postižením. Od roku 2006 přijala společnost celkem 130 zaměstnanců se zdravotním postižením, 95,5 % postižených zaměstnanců je zaměstnáno na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Oddělení společnosti zabývající se integrací postižených osob ve firmě vyvíjí řadu činností zaměřených na nábor postižených pracovníků, jejich udržení v zaměstnání a senzibilizaci zaměstnanců. Postup aplikovaný u každého nově přijatého postiženého pracovníka je zárukou jeho integrace. Jeho příchodu předchází příprava, pracoviště je upraveno (od ergonomické židle po speciální software pro zrakově nebo sluchově postižené pracovníky), vše je prováděno tak, aby pracovník mohl uplatnit své schopnosti a mít stejné příležitosti, pokud jde o vzdělávání i postup.

Ve společnosti Alcatel-Lucent tvoří 80 % zaměstnanců inženýři a absolventi vysokých škol. Studentů se zdravotním postižením je však velmi málo, pouze 4 % mladých lidí s postižením má diplom z technických nebo obchodních vysokých škol. Společnost tak při získávání kvalifikovaných, vysokoškolsky vzdělaných pracovníků narazí na potíže. Proto v roce 2010 založila spolu se 6 vysokými školami a sdružením Arpejeh, které pomáhá a radí studentům se zdravotním postižením v otázkách odborného vzdělávání a pracovního uplatnění, sdružení @talentEgal, které má za cíl motivovat postižené středoškoláky k dalšímu studiu na partnerských vysokých školách, seznamovat je s podnikovým prostředím a doprovázet je po celou dobu studia až do získání prvního zaměstnání. Studentovi, který se přihlásí do programu, je po dobu studia zajištěn „kontaktní“ podnik, asistent pro určité povolání, přístup k doplňkovému vzdělávání, je mu poskytováno poradenství a pomoc při hledání zaměstnání a při přípravě na přijímací řízení a má přednostní přístup ke stážím a pracovním smlouvám na dobu určitou i neurčitou nabízeným společností Alcatel Lucent. Program doprovázení tak zvyšuje postiženým studentům šance na to, aby ve svém prvním zaměstnání uspěli.

4. Spolupráce Pekařství Paul se Sdružením francouzských paralytiků APF

Pekařství Paul (Boulangerie Paul) provádí proaktivní politiku v oblasti integrace osob se zdravotním postižením. Navázalo mj. i úzkou spoluprací a partnerství se Sdružením francouzských paralytiků (Association des Paralysés de France - APF), konkrétně s jeho zařízením chráněného prostředí ESAT. Kontakty byly navázány z iniciativy Maxima Holdera, prezidenta společnosti Paul. Záměrem společnosti je získat z tohoto prostředí pracovníky, se kterými bude moci dlouhodobě spolupracovat. ESAT dává k dispozici některé své klienty, pro něž Pekařství Paul zabezpečuje odbornou přípravu na povolání v oboru výroby lahůdek, která probíhá formou alternačního, teoretického i praktického vzdělávání ve firmě. Počítá se s uzavíráním pracovních smluv mezi postiženými pracovníky a Pekařstvím Paul. Tato spolupráce přináší výhody oběma stranám. Pro klienty ESAT se naskýtá příležitost připravovat se na povolání a získat kvalifikaci a společnost Paul takto získá kvalifikovaný a pohotový personál. Tento projekt odborné přípravy představuje můstek mezi chráněným prostředím ESAT a běžným pracovním prostředím ve firmě.

Výkladový slovník

Adaptované podniky - *entreprises adaptées* - EA: podniky trhu práce, které zaměstnávají minimálně 80 % pracovníků se zdravotním postižením. Podle potřeb výroby mohou zaměstnávat zaměstnance bez postižení v rozsahu maximálně 20 % stavu. Nahradily původní „chráněné dílny“, které však spadaly do oblasti chráněného zaměstnání. Formou adaptovaných podniků jsou centra distribuce domácí práce.

viz též: Centra distribuce domácí práce

Alther: partnerský servis asociace Agefiph, jehož posláním je mobilizovat podniky k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a pomáhat jim při tomto procesu.

Asociace pro správu fondu pro pracovní integraci osob se zdravotním postižením - *Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées* - Agefiph: asociace pověřená správou rozvojového fondu pro pracovní integraci osob se zdravotním postižením. Fond je tvořen příspěvků zaměstnavatelů soukromého sektoru, kteří neplní podíl stanovený pro povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Prostředky fondu jsou využívány k rozvoji zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Agefiph je ústředním aktérem v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zabezpečuje osobám se zdravotním postižením i podnikům pomoc k usnadnění přístupu k zaměstnání a udržení v zaměstnání, pomoc na kompenzaci postižení, pomoc při zakládání nebo obnovování firmy apod. Poskytuje jednak přímou finanční pomoc, jednak financuje služby, které zabezpečují partnerské servisy, tj. síť Cap emploi, Alther a Sameth, a specializovaní poskytovatelé.

viz též: Cap emploi; Alther; Sameth - Servis k podpoře udržení pracovníků se zdravotním postižením v zaměstnání

Cap emploi: národní síť 107 specializovaných zprostředkovatelů práce určených k pracovní integraci osob se zdravotním postižením. Působí v každém departementu a zaměstnavatelům i osobám se zdravotním postižením poskytují služby ve všech otázkách spojených se zaměstnáváním pracovníků a procesem hledání a získávání zaměstnání.

Centra distribuce domácí práce - *centres de distribution de travail à domicile* - CDTD: jsou formou adaptovaných podniků, umožňují pracovníkům se zdravotním postižením pracovat na základě pracovní smlouvy doma.

viz též: Adaptované podniky

Departementní domy pro osoby se zdravotním postižením - *maisons départementales des personnes handicapées* - MDPH: jsou jednotná centra určená osobám se zdravotním postižením. Nacházejí se v každém departementu a poskytují postiženým osobám informace a poradenství, umožňují jednotný přístup k nárokům a dávkám a nabízejí širokou škálu služeb. Provázejí postižené osoby v jejich životě, ať už jde o vzdělávání, profesionální uplatnění, životní plán apod. V rámci departementních domů jsou zřízeny Komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením CDAPH, které rozhodují o přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením.

viz též: Přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením; Komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením.

Fond pro integraci osob se zdravotním postižením do státní služby - *Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - FIPHFP*: spravuje příspěvky zaměstnavatelů veřejného sektoru, kteří neplní stanovený podíl v rámci povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Posláním fondu je realizovat veřejnou politiku na podporu pracovní integrace osob se zdravotním postižením ve státní službě. Fond doprovází zaměstnavatele veřejného sektoru při zaměstnávání těchto osob, při vytváření podmínek pro jejich udržení v zaměstnání a při jejich vzdělávání. Poskytuje své služby a finanční prostředky zaměstnavatelům a ti je využívají ve prospěch zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Financuje různé formy pomoci a intervencí a podílí se na financování partnerských organizací, jako je Cap emploi, SAMETH a dalších organizací zaměřených na problematiku zdravotního postižení.

Chráněná práce - viz Zařízení a služby pomoci prací ESAT

Jednotná integrační smlouva - *contrat unique d'insertion - CUI*: viz Podporované smlouvy

Komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením - *Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées - CDAPH*: orgán, který rozhoduje o přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením. Komise jsou zřízené v rámci departementních domů pro osoby se zdravotním postižením.

viz též: Pracovník se zdravotním postižením; Přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením

Podporované pracovní smlouvy - *contrats aidés*: dvě verze tzv. jednotné integrační smlouvy (*contrat unique d'insertion - CUI*). Pro zaměstnavatele tržního sektoru je určena motivační smlouva k zaměstnávání (*contrat initiative emploi - CUI-CIE*), pro zaměstnavatele netržního sektoru smlouva o doprovázení v zaměstnání (*contrat d'accompagnement dans l'emploi - CUI-CAE*). Podporované smlouvy mají za cíl usnadnit pracovní integraci nezaměstnaných osob, které při hledání zaměstnání narážejí na mimořádné sociální a pracovní obtíže. Smlouva obsahuje finanční podporu k povzbuzení zaměstnávání obzvláště znevýhodněných osob a zahrnuje odborné vzdělávání, asistenci a dohled, jejichž cílem je podpora dlouhodobé pracovní integrace.

Podporované zaměstnávání: systém není ve Francii rozvinut

Pôle emploi - hlavní instituce veřejných služeb zaměstnanosti

Povinný podíl - *obligation d'emploi* (povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením): Každý zaměstnavatel, který zaměstnává minimálně 20 zaměstnanců, je povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v rozsahu 6 % celkového počtu zaměstnanců. Zaměstnavatel může splnit povinnost přímým zaměstnáním jmenovaných osob ve stanoveném rozsahu nebo odvedením příspěvku asociaci Agefiph, popř. fondu FIPHFP nebo uzavřením dohody v rámci odvětví, skupiny, podniku nebo zařízení. Částečně může zaměstnavatel splnit svou povinnost přijetím osob se zdravotním postižením v rámci stáže, uzavřením subdodavatelských smluv, smluv o dodávkách

zboží nebo o poskytování služeb s adaptovanými podniky, centry distribuce domácí práce nebo se zařízeními a službami pomoci prací ESAT.

Portál Carrefour de l'emploi public: portál provozovaný fondem FIPHFP umožňuje přístup ke všem webovým stránkám nabízejícím zaměstnání ve státní službě pro osoby se zdravotním postižením.

Pracovní lékař - médecin du travail: významný aktér v oblasti pracovní integrace osob se zdravotním postižením v rámci podniku. On jediný je oprávněn posuzovat způsobilost zaměstnance pro pracovní místo, a to při vstupní lékařské prohlídce, během pravidelných prohlídek, během prohlídky při návratu do práce po pracovním úrazu nebo dlouhodobé pracovní neschopnosti.

Pracovní rehabilitace - rééducation professionnelle: je realizována formou stáží předběžné orientace, stáží pracovní rehabilitace a smluv o pracovní rehabilitaci. K pracovní rehabilitaci má pracovník se zdravotním postižením přístup na základě vlastní žádosti v případě, že ho na ni orientuje Komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením CDAPH.

viz též: Stáž předběžné orientace; Stáž pracovní rehabilitace; Smlouva o pracovní rehabilitaci; Komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením

Pracovník se zdravotním postižením - travailleur handicapé: Za pracovníka se zdravotním postižením je považována každá osoba, jejíž možnosti získat nebo udržet si zaměstnání jsou fakticky redukovány v důsledku poruchy jedné nebo více fyzických, smyslových, mentálních nebo psychických funkcí. O přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením rozhodují Komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením CDAPH. Status pracovníka se zdravotním postižením umožňuje přístup k řadě opatření v oblasti zaměstnávání a odborného vzdělávání.

viz též: Přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením; Komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením

Profesionalizační období - périodes de professionnalisation: má za cíl prostřednictvím určitých vzdělávacích akcí, zahrnujících teoretické i praktické vzdělávání, podpořit udržení vybraných skupin zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou, popř. v rámci jednotné integrační smlouvy CUI v zaměstnání. Mezi zaměstnance, pro které je takováto forma vzdělávání určena, patří osoby, na které se zaměřuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením - reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé: status pracovníka se zdravotním postižením umožňuje přístup k řadě opatření v oblasti zaměstnávání a odborného vzdělávání. Přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením znamená oficiální uznání pracovní schopnosti v závislosti na zdravotním postižení. O přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením rozhodují Komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením CDAPH, které zároveň orientují pracovníky na trh práce, na pracovní rehabilitaci nebo na chráněné prostředí (zařízení ESAT).

viz též: Pracovník se zdravotním postižením; Komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením

Regionální plán integrace pracovníků se zdravotním postižením - *Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés* - PRITH: významný dokument v oblasti pracovní integrace pracovníků se zdravotním postižením regionu. Obsahuje regionální hodnocení situace, regionální akční plán integrace pracovníků se zdravotním postižením, zahrnující směry intervence a přesné cíle, a regionální indikátory pro kontrolu a hodnocení akcí uskutečňovaných na regionální úrovni. Regionální plány integrace pracovníků se zdravotním postižením nahradily od r. 2011 původní departementní plány.

Sameth - Servis k podpoře udržení pracovníků se zdravotním postižením v zaměstnání - *Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés* - Sameth: servis, jehož posláním je pomáhat nalézt řešení, jak udržet pracovníka v zaměstnání, když jeho zdravotní stav přestal odpovídat pracovnímu místu, které zastává. Síť Sameth tvoří 108 poskytovatelů, působí ve všech departementech. Služby, které zabezpečují odborníci vybraní asociací Agefiph, zahrnují poskytování informací a poradenství o právním rámci a existujících formách pomoci, analýzu situace a pomoc při hledání vhodného řešení a mobilizaci technické, lidské i finanční pomoci pro realizaci řešení. Služby servisu jsou určeny podnikům soukromého i veřejného sektoru a jejich zaměstnancům i osobám samostatně výdělečně činným.

Smlouva o pracovní rehabilitaci - *contrat de rééducation professionnelle*: je určena pro osoby, které v důsledku zdravotního postižení ztratily možnost vykonávat své zaměstnání. Smlouva o pracovní rehabilitaci je pracovní smlouvou na dobu určitou. Uzavírá se na dobu od 3 měsíců do 1 roku s možností obnovení podle potřeb zaměstnance. Povinně se k ní váže odměňování a vzdělávání. Cílem smlouvy je umožnit pracovníkovi, aby si díky praktické přípravě v podniku (kterým může být buď dřívější podnik zaměstnance, nebo jiný), eventuálně doplněné o teoretickou přípravu, opět navykl vykonávat svou dřívější profesi nebo se připravil na nové povolání, popř. aby mohl být přeřazen na jiné místo v rámci podniku. Příprava je individualizovaná a zohledňuje potřeby pracovníka i pracovního místa.

viz též: Pracovní rehabilitace; Stáž předběžné orientace; Stáž pracovní rehabilitace

Smlouva o profesionalizaci - *contrat de professionnalisation*: má za cíl umožnit určitým skupinám osob získat odbornou kvalifikaci a podpořit tak jejich pracovní integraci, popř. reintegraci. Do tohoto okruhu patří mj. poživatelé příspěvku pro dospělé osobu se zdravotním postižením AAH, dávky určené osobám s nízkými příjmy. Smlouva o profesionalizaci je alternační pracovní smlouva na dobu určitou nebo neurčitou zahrnující profesní přípravu. Profesní příprava zahrnuje období práce v podniku a období vzdělávání. Minimální doba přípravy činí 6 až 12 měsíců.

Stáž pracovní rehabilitace - *stage de rééducation professionnelle*: forma pracovní rehabilitace. Jedná se o dlouhodobé kvalifikační vzdělávání poskytované v centrech pracovní rehabilitace (*centres de rééducation professionnelle* - CRP). Jeho cílem je připravit nebo opětovně připravit osobu se zdravotním postižením na práci s ohledem na pracovní integraci či reintegraci. Vzdělávání je zaměřeno především na povolání v oblasti zemědělství, průmyslu a obchodu a musí být schváleno na regionální nebo celostátní úrovni. Délka vzdělávacích aktivit je 10 až 30 měsíců.

viz též: Pracovní rehabilitace; Stáž předběžné orientace; Smlouva o pracovní rehabilitaci

Stáž předběžné orientace - *stage de pré-orientation*: forma pracovní rehabilitace, která má za cíl stanovit pracovní nebo vzdělávací plán, přizpůsobený přáním a schop-

nostem osoby se zdravotním postižením. Stáže probíhají v centrech předběžné orientace po dobu 8 až 12 týdnů.

viz též: Pracovní rehabilitace; Stáž pracovní rehabilitace; Smlouva o pracovní rehabilitaci

Upravená učňovská smlouva - *contrat d'apprentissage aménagé*: je učňovská smlouva s upravenými podmínkami pro zdravotně postižené osoby, zejména pokud jde o horní věkovou hranici pro vstup do učení, dobu trvání smlouvy a průběh vzdělávání. Kromě toho zakládá takováto smlouva nárok na určité specifické formy podpory nad běžný rámec.

Zákon č. 2005-102 z 11. února 2005 o rovnosti práv a šancí, účasti a občanství osob se zdravotním postižením - *Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*: zásadní právní předpis v oblasti integrace osob se zdravotním postižením. Jeho cílem je garantovat rovnost práv a šancí pro osoby se zdravotním postižením a zajistit, aby si každý mohl zvolit svůj životní plán. Zákon odráží vývoj postoje společnosti vůči zdravotnímu postižení a modernizuje politiku v oblasti zdravotního postižení. Zákon vytvořil nový rámec pro pomoc osobám se zdravotním postižením. Zavedl princip nároku těchto osob na kompenzaci následků zdravotního postižení bez ohledu na příčinu nebo druh jejich postižení, jejich věk nebo způsob života. Přinesl dávku na kompenzaci zdravotního postižení, která zahrnuje nejrůznější formy pomoci, stanovené na základě potřeb osoby se zdravotním postižením a jejího životního plánu a poskytované bez ohledu na příjmy postiženého. Vytvořil jednotná centra, departementní domy pro osoby se zdravotním postižením. Přinesl definici zdravotního postižení, která více než na příčinu zdravotního postižení klade důraz na jeho důsledky a zároveň zdůrazňuje význam sociálního a pracovního prostředí, ve kterém se osoba se zdravotním postižením pohybuje. V oblasti pracovní integrace přinesl reformu povinného zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením a počítá se systémem pobídek i přísnějších sankcí, který má více motivovat k přímému zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zařízení a služby pomoci prací - *établissements et services d'aide par le travail - ESAT*: jsou zařízení chráněného prostředí. Jedná se o zdravotně-sociální zařízení, na která se vztahují především ustanovení zákoníku sociální činnosti a rodin. Osobám se zdravotním postižením nabízejí různé aktivity pracovního charakteru a zdravotně-sociální a vzdělávací pomoc s cílem podporovat osobní a sociální rozvoj těchto osob. Zařízení ESAT přijímají osoby se zdravotním postižením, u kterých komise CDAPH konstatovala, že jim jejich pracovní schopnost dočasně nebo trvale neumožňuje pracovat na plný nebo na částečný úvazek v běžném či adaptovaném podniku nebo v centru distribuce domácí práce ani vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro přijetí do zařízení ESAT je nutné splnění následujících podmínek: dosažení věku minimálně 20 let (výjimečně 16 let), pracovní schopnost nižší než 1/3 výdělečné nebo pracovní schopnosti zdravé osoby a potřeba zdravotní, vzdělávací, sociální nebo psychologické pomoci, orientace na tento typ zařízení komisí CDAPH. Zařízení a služby pomoci prací ESAT vystřídal dřívější střediska pomoci prací CAT.

Zátěž zdravotního postižení - *lourdeur du handicap*: vyjadřuje dopad zdravotního postižení osoby na její pracovní činnost. Posuzuje se na základě dlouhodobých nákladů, které podnik nese v důsledku zdravotního postižení zaměstnance, který zastává určité místo, jež bylo předtím optimálním způsobem upraveno. Uznání zátěže zakládá nárok na snížení příspěvku asociaci Agefiph vyplývajícího z povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, nebo na poskytnutí podpory na zaměstnávání.

Zdravotní postižení - handicap: Zdravotní postižení představuje každé omezení aktivity nebo účasti na životě ve společnosti, kterému je osoba vystavena ve svém prostředí z důvodu podstatného dlouhodobého nebo trvalého zhoršení jedné nebo více fyzických, smyslových, mentálních, kognitivních nebo psychických funkcí, vícečetného postižení nebo invalidizující zdravotní poruchy. Tuto definici zdravotního postižení přinesl zákon č. 205-102 z 11. února 2005, byla integrována do zákoníku sociální činnosti a rodin.

viz též: Zákon č. 205-102 z 11. února 2005 o rovnosti práv a šancí, účasti a občanství osob se zdravotním postižením