



European
Commission

Katalog pozitivních opatření na podporu náboru osob se zdravotním postižením a boje proti stereotypům



EVROPSKÁ KOMISE

Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování

Ředitelství D – Sociální práva a sociální začleňování

Oddělení EMPL.D.3 – Zdravotní postižení a začleňování

Kontaktní osoba: Monika Chaba, oddělení EMPL/D.3

E-mailová adresa: EMPL-D3-UNIT@ec.europa.eu

Evropská komise

B-1049 Brussels

Katalog pozitivních opatření na podporu náboru osob se zdravotním postižením a boje proti stereotypům

Vypracováno v listopadu 2023

Tento dokument byl vypracován pro Evropskou komisi, odráží však pouze názory autorů a Evropská komise neodpovídá za žádné následky vyplývající z opakovaného použití této publikace. Více informací o Evropské unii je k dispozici na internetu (<http://www.europa.eu>).

Lucembursko: Úřad pro publikace Evropské unie, 2024

© Evropská unie, 2024



Politika týkající se opakovaného použití dokumentů Evropské komise se provádí na základě rozhodnutí Komise 2011/833/EU ze dne 12. prosince 2011 o opakovaném použití dokumentů Komise (Úř. věst. L 330, 14.12.2011, s. 39).

Není-li uvedeno jinak, je opakované použití tohoto dokumentu povoleno v rámci licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). To znamená, že opakované použití se povoluje za předpokladu, že je řádně uvedeno autorství a jsou vyznačeny veškeré změny.

K veškerému použití nebo reprodukci prvků, které nejsou ve vlastnictví Evropské unie, může být nutné získat povolení přímo od příslušných držitelů práv.

PDF ISBN 978-92-68-18284-0 DOI 10.2767/281 KE-03-23-375-CS-N

Úvod



Osoby se zdravotním postižením mají právo na podporu zaručující příjem, který jim zajistí důstojný život, na služby, které jim umožní účast na trhu práce a na životě širší společnosti, a na pracovní prostředí uzpůsobené jejich potřebám¹.

Právo osob se zdravotním postižením pracovat a být zaměstnán na rovnoprávném základě s ostatními je zakotveno v Úmluvě Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením, kterou ratifikovaly všechny členské státy EU². Zásada 17 Evropského pilíře sociálních práv potvrzuje právo osob se zdravotním postižením na služby, které jim umožní účast na trhu práce a pracovní prostředí uzpůsobené jejich potřebám³. Odstranění rozdílů v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a bez postižení je jedním z cílů Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030 (dále jen „strategie“)⁴, která vyzvala členské státy, aby stanovily vnitrostátní cíle v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání dospělých osob se zdravotním postižením.

Jednou ze sedmi stěžejních iniciativ strategie je [balíček týkající se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením](#) (dále jen „balíček“). Cílem balíčku je zlepšit uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce poskytováním pokynů a osvědčených postupů zaměstnavatelům, sdružením zaměstnavatelů a orgánům veřejné správy, jakož i zvyšováním povědomí o osobách se zdravotním postižením a bojem proti stereotypům. Opatření balíčku se týkají všech fází náboru a zaměstnávání: posílení kapacit služeb zaměstnanosti a integrace, podpora perspektivy zaměstnávání prostřednictvím pozitivních opatření, boj proti stereotypům, zajištění přiměřeného přizpůsobení, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, programy pracovní rehabilitace v případě chronických onemocnění nebo úrazů, hledání kvalitních pracovních míst v chráněných pracovních místech a cesty na otevřený trh práce⁵.

[Závěry Rady ze dne 8. prosince 2022](#) o začleňování osob se zdravotním postižením na trh práce uznávají opatření balíčku a vyzývají členské státy, aby prováděly příslušné pokyny, podporovaly odborné vzdělávání a odbornou přípravu osob se zdravotním postižením a usnadnily přechod osob se zdravotním postižením na trh práce. Závěry Rady rovněž opakují výzvu strategie ke stanovení vnitrostátních cílů

¹ [20 zásad evropského pilíře sociálních práv – Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování – Evropská komise \(europa.eu\)](#).

² <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdgcg8-general-comment-no-8-2022-right-persons>

³ [20 zásad evropského pilíře sociálních práv – Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování – Evropská komise \(europa.eu\)](#).

⁴ [Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030](#).

⁵ Sdělení Komise ze dne 3. března 2021: [Unie rovnosti: Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030](#), COM(2021) 101 final.

v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a jejich účasti na vzdělávání dospělých⁶.

Tento katalog, který Komise vypracovala s pomocí projektu Evropské odborné znalosti v oblasti zdravotního postižení a členů podskupiny platformy pro zdravotně postižené pro zaměstnanost, je jedním z výstupů balíčku. Zveřejňuje pozitivní opatření, která zaměstnavatelé a veřejné orgány v Evropě provádějí s cílem zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Tato opatření lze považovat za osvědčené postupy a slouží jako inspirace pro zaměstnavatele, organizace zaměstnavatelů, veřejné orgány, odbory a další zúčastněné strany, které podporují zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé v celé EU mají k dispozici řadu opatření, která jim usnadňují zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Patří mezi ně kvóty; daňové úlevy; snížení příspěvků na sociální zabezpečení nebo povinných plateb zdravotního pojištění; subvencování mzdových nákladů nebo jiné subvence; granty; zvyšování informovanosti a informace, odborná příprava a poradenství. Tento katalog představuje vybrané příklady, které ilustrují různé postupy, příslušné subjekty a cíle. Opatření jsou pro snadnější orientaci uvedena v konkrétních nadpisech, ale mnohá z nich se mohou týkat více než jedné kategorie. Proto doporučujeme všem, kteří hledají inspirativní postupy, aby si přečetli celý katalog.

⁶ Další informace naleznete zde: <https://www.consilium.europa.eu/en/meetings/epsco/2022/12/08/> and <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14495-2022-INIT/en/pdf>.



1 Podpůrné služby pro podniky

Mnohé evropské státy poskytují zvláštní podporu, aby podnikům usnadnily nábor a udržení osob se zdravotním postižením. Tato podpora je různorodá a zahrnuje jak rozsáhlé soubory opatření prováděných na celostátní, regionální nebo místní úrovni, tak konkrétní iniciativy, jako jsou projekty, pokyny nebo akce.

1.1 Program: „Služby pro podniky“ – Rakousko

V roce 2020 byl ve všech rakouských regionech pilotně zaveden program Služby pro podniky. Jeho opatření sahají od individuálního informování, poradenství a podpory podniků až po zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně:

- komplexních informací a poradenství o možnostech financování a v případě potřeby podpory při řízení financování,
- poradenství ohledně právního rámce pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- podpory při náboru zaměstnanců, zejména při tvorbě inzerátů na pracovní místa a při přípravě a tvorbě procesu podávání žádostí, předcházení možné diskriminaci a předběžném výběru vhodných uchazečů,
- pomoc při plánování a provádění organizačních opatření k vytváření a navrhování vhodných a přístupných pracovišť a podpora při objasňování opatření k dosažení co největší přístupnosti v provozním prostředí⁷.

Během hodnocení v roce 2022 zaměstnavatelé a další zúčastněné strany poskytli o programu pozitivní zpětnou vazbu. Zaměstnavatelé ocenili zásadu „jednotného kontaktního místa“ pro informace o zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ostatní zúčastněné strany (například organizace poskytující pomoc na pracovišti) ocenily zvláštní zaměření na zaměstnavatele a skutečnost, že tento nový program odstraňuje nerovnováhu. Tyto pozitivní výsledky znamenají, že pilotní projekt „Služby pro podniky“ byl nyní trvale zaveden v rámci etablovaného a diferencovaného systému (podpůrných) služeb pro začlenění osob se zdravotním postižením na trh práce.

Program Služby pro podniky lze považovat za příklad osvědčeného postupu, protože doplňuje již existující služby podpory pro osoby se zdravotním postižením⁸ o specifické zaměření na zaměstnavatele. Při poskytování komplexní podpory podnikům je kladen velký důraz na význam změn prostředí pracovišť s cílem zvýšit jejich zpřístupnění. To zahrnuje otázku nediskriminačních postojů v celém procesu náboru (zvyšování povědomí), přizpůsobení pracoviště a průběžné podpory při

⁷ Viz informace o Službách pro podniky (v němčině): <https://www.betriebsservice.info/>.

⁸ V rámci zastřešující struktury „NEBA“ byla nedávno vytvořena diferencovaná struktura podpůrných služeb, která zahrnuje šest klíčových opatření: odborné vedení mládeže, program „fit for training“ (způsobilost k odborné přípravě), pomoc při odborném vzdělávání a přípravě, odborné vedení v zaměstnání, pomoc na pracovišti a „Služby pro podniky“. Viz informace o NEBA (v němčině): <https://neba.at/>.

samotném zaměstnávání osob se zdravotním postižením. <http://www.sarew.be/qui-sommes-nous/historique/>

1.2 Služba pomoci při hledání zaměstnání pro neslyšící nebo nedoslýchavé osoby ve Valonsku – regionu Belgie

Service d'aide à la recherche d'un emploi pour personnes sourdes et malentendantes en Wallonie (Služba pomoci při hledání zaměstnání pro neslyšící nebo nedoslýchavé osoby ve Valonsku, SAREW⁹) nabízí řešení na míru, která řeší specifické překážky, s nimiž se neslyšící potýkají v profesním kontextu. Poskytuje komplexní podporu, od tvorby životopisu až po přípravu na pracovní pohovor nebo umístění osob do pracovního prostředí vhodného pro neslyšící. Kromě individuální podpory se SAREW zapojuje také do osvětových iniciativ zaměřených na společnosti a pracoviště. Cílem je podpořit začlenění neslyšících osob prostřednictvím podpory používání jejich národního znakového jazyka, francouzsko-belgického znakového jazyka (LSFB) na pracovišti.

Kromě toho SAREW podniká iniciativy na zvýšení informovanosti a zapojení veřejných orgánů do přijetí konkrétních opatření na podporu přístupnosti zaměstnání pro neslyšící. Aktivitu provádí tým neslyšících a slyšících lidí s hlubokými znalostmi jedinečných požadavků neslyšících a specifických problémů spojených s používáním jejich národního znakového jazyka.

1.3 Aktivní opatření na trhu práce ve službách zaměstnanosti – Chorvatsko

Chorvatský úřad práce využívá aktivní opatření na trhu práce pro osoby se zdravotním postižením. Jeho politiky zahrnují dvě opatření zaměřená na zaměstnavatele osob se zdravotním postižením: podpora zaměstnanosti – ekologická/digitální a program veřejných prací. Režim podpory zaměstnanosti – ekologické/digitální činnosti vyžaduje, aby se zaměstnání týkalo ekologických nebo digitálních činností. Opatření na podporu zaměstnanosti poskytují zaměstnavatelům finanční subvence na mzdy osob se zdravotním postižením po dobu 24 měsíců.

Chorvatská ombudsmanka pro osoby se zdravotním postižením¹⁰ vyzdvihla jako pozitivní příklad opatření chorvatského úřadu práce v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Poukázala na to, že z údajů vyplývá, že opatření aktivní politiky jsou dobře přijímanými nástroji, které zaměstnavatelé využívají pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a jsou tedy zásadní pro úspěšné zaměstnávání velmi významného počtu osob se zdravotním postižením. Podle ombudsmanky měla dostupnost opatření a možnost jejich využití často rozhodující vliv na konečné rozhodnutí zaměstnavatele, zda osobu se zdravotním postižením zaměstnat či nikoli. Nejnovější údaje ukazují, že tato opatření zvýšila počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením, přičemž největší podíl připadá na veřejné práce¹¹. V roce

⁹ <http://www.sarew.be/qui-sommes-nous/historique/>

¹⁰ Ombudsmanka pro osoby se zdravotním postižením, *Zpráva ombudsmanky za rok 2020 (Izvešće o radu Pravobraniteljice za osobe s invaliditetom za 2020. godinu)*, 2021.

¹¹ Akademický výzkum, který ukazuje, že programy veřejných prací mají jen omezenou účinnost při zajišťování dlouhodobě udržitelného přechodu účastníků do řádného zaměstnání. Příkladem tohoto výzkumu je: Card, D., Kluge, J. and Weber, A., *What works? A meta analysis of recent active labour market programs* (Co funguje? Metaanalýza nedávných aktivních programů na trhu práce), IZA Discussion Paper č. 9236, 2015, <https://www.iza.org/publications/dp/9236/what-works-a-meta-analysis-of-recent-active-labor-market-program-evaluations>

2021 bylo 765 osob se zdravotním postižením zařazeno do různých opatření v oblasti aktivní zaměstnanosti (jak těch, která byla zaměřena na zaměstnavatele, tak i těch, která nebyla zaměřena na zaměstnavatele), která provedl chorvatský úřad práce: 487 mužů (63,7 %) a 278 žen (36,3 %). Počet osob se zdravotním postižením nově zařazených do opatření v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti se oproti roku 2020 zvýšil o 23 %, kdy bylo nově zařazeno 622 osob se zdravotním postižením. Nejvíce osob se zdravotním postižením bylo zaměstnáno prostřednictvím financování/spolufinancování veřejných prací, přičemž v roce 2021 jich bylo 372 (48,6 % z celkového počtu osob se zdravotním postižením nově zařazených do opatření). Do opatření na podporu zaměstnanosti bylo zařazeno celkem 194 osob se zdravotním postižením (25,4 %) (o 21,3 % více než v roce 2020)¹².

1.4 Projekt aktivace trhu práce: „Podnikové odborné vzdělávání – na cestě k flexibilnímu zaměstnání“ – Dánsko

Město Aarhus realizuje projekt s názvem „Virksomheds øve baner – på vej i fleksjob“ („Podnikové odborné vzdělávání – na cestě k flexibilnímu zaměstnání“)¹³, jež financuje Erhvervsfremmestyrelsen (Dánská agentura na podporu podnikání) a Sociální fond EU. Cílem projektu bylo podpořit integraci účastníků na trh práce prostřednictvím odborné přípravy a nabídek flexibilních pracovních míst. Projekt probíhal od 1. března 2021 do konce roku 2022 a jeho cílem bylo, aby jej dokončilo 180 občanů. Občanům, kteří byli schváleni pro flexibilní zaměstnání, ale ještě nenavázali kontakt s potenciálním zaměstnavatelem, byly učiněny nabídky. Projekt poskytl účastníkům odbornou přípravu v sociálních i profesních dovednostech, protože se stali součástí běžného pracovního prostředí. Účastníci pak měli být udrženi prostřednictvím flexibilního zaměstnání. Projekt tak podpořil jak zaměstnavatele, tak zaměstnance.

1.5 Vytváření mostů mezi zúčastněnými stranami v oblasti zaměstnanosti, rehabilitace a vzdělávání – Finsko

Nadace VATES¹⁴ je odbornou organizací pro rovné zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dlouhodobě nemocných a osob s částečnou pracovní schopností. Nadace VATES spolupracuje se zúčastněnými stranami v oblasti zaměstnanosti, rehabilitace a vzdělávání. Pracovní kouč může například pomoci s přizpůsobením vhodných pracovních úkolů a seznámením zaměstnanců s nimi. Nadace VATES také informuje zaměstnavatele o možnostech a formách podpory zaměstnávání.

Nadace VATES rozvíjí spolupráci mezi zaměstnavateli pomocí konceptu fóra pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tato každoroční akce je součástí dialogu a výměny informací se zaměstnavateli o formách podpory, službách a postupech, které mohou podpořit zaměstnávání osob se zdravotním postižením, osob s částečnou pracovní schopností a osob dlouhodobě nemocných. Iniciativa

¹² Ombudsmanka pro osoby se zdravotním postižením, *Zpráva ombudsmanky za rok 2021, 2022* [Pravobranitelj za osobe s invaliditetom | POSI](#)

¹³ <https://www.aarhus.dk/borger/job-og-ledighed/handicap-og-job/saerlige-virksomhedsindsatser/virksomhedsoevebaner-paa-vej-i-fleksjob/>

¹⁴ Nadace VATES, <https://www.vates.fi/tyonantajalle.html>.

pomáhá bojovat proti stereotypům. Nadace VATES rovněž vypracovala příručku na podporu zaměstnanosti¹⁵.

1.6 Cílená opatření služby Pôle Emploi: „Zaměstnanost a autismus“ – Francie

Iniciativa „Zaměstnanost a autismus“, kterou spustila [služba Pôle Emploi](#) (francouzská veřejná instituce pro pomoc při hledání zaměstnání a dávky v nezaměstnanosti), začala v roce 2018 jako pilotní projekt v regionech Nová Akvitánie a Pays de la Loire. Od roku 2022 je zaváděna ve větším měřítku. Tato iniciativa poskytuje uchazečům o zaměstnání s autismem individuální podporu při získávání zaměstnání. Poskytuje také podporu v oblasti sociálních aspektů, jako je bydlení, zdravotní péče a mobilita. Poradci pro zaměstnávání, kteří berou ohled na problematiku autismu, doprovázejí uchazeče o zaměstnání a pomáhají jim při rozhodování o jejich profesní dráze nebo vzdělávacím projektu, seznamují je s technikami hledání zaměstnání, zprostředkovávají jim kontakty s firmami a úspěšně je začleňují do pracovního procesu. Jak je uvedeno na [internetových stránkách Pôle Emploi](#), „od zahájení programu ve dvou pilotních regionech Pays de la Loire a Nová Akvitánie získalo podporu při hledání zaměstnání přibližně 200 osob s autismem. Míra návratu těchto osob do zaměstnání se zvýšila na 42 % v Nové Akvitánii a na 23 % v Pays de la Loire. Tato čísla jasně ukazují, že nabídka vhodné podpory (aby se osoby s autismem cítily sebevědomě u poradců a následně u personalistů) přispívá k dobré míře návratu do zaměstnání – zejména proto, že každé podpůrné opatření je dlouhodobé a je nabízeno po dobu delší než jeden rok“.

1.7 Inkluzivní způsoby zaměstnávání ve státní správě – Irsko

Irská vláda vypracovala a zavedla inkluzivnější způsoby přijímání osob se zdravotním postižením do státní správy. Tato inkluzivní metoda, která vychází z přístupu založeného na dovednostech, zahrnuje stáž potenciálních zaměstnanců (obvykle v délce přibližně 10 měsíců), během níž mohou prokázat své dovednosti a naučit se nové. Pozitivní výsledek stáže pak umožňuje uchazečům zúčastnit se na konci stáže uzavřené soutěže. Znalosti získané v rámci vzdělávacího programu jsou relevantní a vhodné pro zaměstnání ve státní správě. Tato cesta podporuje zaměstnavatele v tom, aby vytvářeli inkluzivní pracovní prostředí a aby přijímali přiměřené úpravy, které vytvářejí dlouhodobě udržitelné zaměstnání a zároveň dávají uchazečům možnost prokázat své dovednosti a schopnosti budoucím zaměstnavatelům.

1.8 Pokyny pro cílené umísťování osob se zdravotním postižením a řízení rozmanitosti – Itálie

Itálie přijala v roce 2022 pokyny pro cílené umísťování osob se zdravotním postižením¹⁶ s cílem poskytnout zaměstnavatelům praktické informace. Pokyny obsahují soubor osvědčených postupů pro profesní integraci. Tyto osvědčené postupy jsou zaznamenány na přístupné IT platformě, která umožňuje vyhledávání, je

¹⁵ Nadace VATES (2019) *Työn tukena* (Podpora zaměstnanosti), <https://www.vates.fi/media/projektit/tyon-tukena/ty-f6n-tukena-koulutusmateriaali-saavutettava-pdf1.pdf>.

¹⁶ Ministerství nařízení ministra práce a sociálních věcí č. 43 ze dne 11. března 2022 k provedení čl. 1 odst. 1 legislativního nařízení č. 151/2015.

dynamická a lze ji dále aktualizovat. Pokyny rovněž umožňují (ale nevyžadují), aby soukromí zaměstnavatelé jmenovali manažera pro osoby se zdravotním postižením.

Některé soukromé společnosti zavedly mechanismy řízení rozmanitosti ještě před předložením návrhu pokynů. Více než pětina společností (20,7 %, tj. více než 5 700 společností) přijala do roku 2019 alespoň jedno opatření, které nebylo zákonem vyžadováno, ale bylo zaměřeno na řízení a zvyšování rozmanitosti mezi pracovníky a týkalo se pohlaví, věku, občanství, národnosti a/nebo etnického původu, náboženského přesvědčení nebo zdravotního postižení¹⁷. Taková opatření byla zjištěna ve více než třetině velkých společností (nad 500 zaměstnanců) a přibližně v pětině menších společností (50–499 zaměstnanců). Vyšší pozornost, jež větší společnosti věnují opatřením v oblasti rozmanitosti, která nejsou vyžadována zákonem, se zaměřuje na zdravotní postižení, přičemž tato opatření zavádí v průměru přibližně 16 % společností (ale více než 25 % větších společností).

K osvědčeným postupům patří také vytváření agentur poskytujících služby, které podporují kulturu začleňování osob se zdravotním postižením na pracovišti, a obracejí tak stávající paradigma: „nikoli od osoby se zdravotním postižením k podniku, ale od podniku k osobě se zdravotním postižením“. Jinými slovy, výchozím bodem pro tyto agentury poskytující služby je podpora společnosti při vypracování individuálního akčního plánu začleňování.

1.9 Den otevřených dveří pro osoby se zdravotním postižením – Lotyšsko

„Den otevřených dveří pro osoby se zdravotním postižením“ umožňuje v krátkém období realizovat několik podpůrných opatření současně:

- při projevení zájmu o účast na akci se osoba se zdravotním postižením rovněž zaregistruje na státním úřadu práce¹⁸,
- zaměstnavatel se seznámí s potenciálním zaměstnancem,
- zaměstnavatel má možnost na místě předvést práci, která má být vykonávána, poskytnout informace o tom, co práce vyžaduje, a seznámit se se schopnostmi a vhodností potenciálního zaměstnance pro danou práci,
- zaměstnanec může být přijat na dočasnou zkušební dobu a získat zpětnou vazbu přímo od potenciálního zaměstnavatele,
- zaměstnavatel může zaměstnat osobu se zdravotním postižením,
- osoba se zdravotním postižením může nastoupit do zaměstnání.

Toto opatření pomáhá bojovat proti stereotypům. Z údajů státního úřadu práce¹⁹ vyplývá, že zaměstnavatelé mají o Den otevřených dveří stále větší zájem. Zvyšuje se

¹⁷ Istituto nazionale di statistica (Istat), *Conoscere il mondo della disabilità* (Poznávání světa postižení), Řím, 2019, <https://www.istat.it/it/files/2019/12/Disabilit%C3%A0-1.pdf>.

¹⁸ [Sākumlapa en | Nodarbinātības valsts aģentūra \(nva.gov.lv\)](https://www.nva.gov.lv)

¹⁹ V roce 2017 se Dne otevřených dveří zúčastnilo 62 zaměstnavatelů a 207 osob se zdravotním postižením: <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/atverto-durvu-diena-uznemumos-personam-ar-invaliditati>.

V roce 2018 se zúčastnilo 65 zaměstnavatelů a 296 osob se zdravotním postižením: <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/nva-akcija-atverto-durvu-diena-personam-ar-invaliditati-uznemumos-piedalijas-65-darba-deveji-un-296-darba-mekletaji>.

V roce 2019 se zapojilo 69 zaměstnavatelů: <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/sonedel-visa-latvija-norisinas-nva-akcija-atverto-durvu-diena-personam-ar-invaliditati-uznemumos>.

také počet přijatých osob se zdravotním postižením. Tato akce je poměrně nová a léta pandemie přinesla určité úpravy, takže údaje o počtu osob se zdravotním postižením, které byly zaměstnány po akcích pořádaných online, nejsou k dispozici.

1.10 Včasné odhalení a intervence – Lichtenštejnsko

Lichtenštejnský úřad pro invalidní pojištění provádí opatření pro včasné odhalení osob ohrožených zdravotním postižením a preventivní opatření. Oznámení zaměstnavatele o včasné registraci u úřadu pro invalidní pojištění a spolupráce s úřadem nemá vliv na existující pracovní poměr (např. právo zaměstnavatele ukončit pracovní smlouvu). Oznámení o včasné registraci může zaměstnavatel učinit dobrovolně, po dohodě se zaměstnancem nebo na základě právních předpisů²⁰. Zákonná povinnost přihlásit zaměstnance k úřadu existuje po uplynutí nejméně 6 týdnů nepřítomnosti v práci ze zdravotních důvodů (minimálně 50% pracovní neschopnost). Tato povinnost se vztahuje na zaměstnavatele, lékaře a instituce sociálního zabezpečení (např. instituce nemocenského pojištění, úrazového pojištění a pojištění v nezaměstnanosti). Ohlašovací povinnost neplatí, pokud je zřejmé, že plná pracovní způsobilost bude obnovena v blízké budoucnosti (v případech, kdy je po úrazu nutná delší doba zotavení). Zaměstnanec musí být o oznámení předem informován.

Pokud se pojištěnec účastní procesu včasné registrace u úřadu pro invalidní pojištění, úřad předá posouzení nezávislým externím odborníkům (správcům případu). Ve spolupráci s pojištěncem, zaměstnavatelem a lékaři (případně dalšími odborníky) se snaží řešit individuální případy s co nejmenší mírou byrokracie, plně využívat celou škálu dávek invalidního pojištění a v případě potřeby koordinovat činnost s dalšími orgány. Kromě stávajících integračních opatření, která provádí úřad pro invalidní pojištění (např. rekvalifikace s denním příspěvkem a pracovní stáže s denním příspěvkem), je v rámci včasného posouzení k dispozici mnoho dalších opatření včasné intervence (např. financování krátkodobých opatření v oblasti zaměstnanosti, vzdělávací kurzy, granty na obeznámení se s pracovními stážemi a podpora prostřednictvím odborného vedení v zaměstnání). Zaměstnavateli je přidělena kontaktní osoba v úřadu pro invalidní pojištění, která zaměstnavatele průběžně informuje a aktivně jej zapojuje do procesu integrace.

Opatření včasné intervence jsou obvykle k dispozici po dobu až jednoho roku. Během této doby je třeba vyjasnit, zda je možná integrace či reintegrace, nebo zda je rozhodně vhodná registrace v invalidním pojištění.

1.11 Zvyšování informovanosti a informování zaměstnavatelů – Lucembursko

Osvědčené postupy v oblasti podpůrných opatření zaměřených na zaměstnavatele v Lucembursku zahrnují opatření, jako je iniciativa „Duoday“ (jednotné kontaktní místo pro zaměstnavatele ADEM²¹), iniciativa „kavárny zaměstnanosti“ na podporu

²⁰ Viz informační list kanceláře IV týkající se včasné registrace: https://www.ahv.li/fileadmin/user_upload/Dokumente/Online-Schalter/MB/AHV-IV-FAK-MB-3-04--Frueherfassung_IV.pdf a https://www.ahv.li/fileadmin/user_upload/Dokumente/Online-Schalter/MB/AHV-IV-FAK-MB-3-05--Meldepflicht_Frueherfassung.pdf.

²¹ Národní agentura práce (Agence pour le développement de l'emploi – ADEM), <https://adem.public.lu/en.html>.

setkávání zaměstnavatelů a uchazečů o zaměstnání a zavedení asistentů pro začleňování. Ty představují ucelený a vzájemně se doplňující soubor podpůrných služeb pro zvyšování povědomí podniků, poskytování informací a poradenství o příslušných tématech, jako jsou náborové postupy a pobídky, a usnadnění integrace osob se zdravotním postižením na běžný trh práce a udržení jejich pracovních míst.

Také odbory mohou být referenčním bodem pro zaměstnavatele, kteří chtějí integrovat „pracovníka se zdravotním postižením“. Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg – OGB-L (Konfederace nezávislých odborů Lucemburska)²² má oddělení pro pracovníky se zdravotním postižením, které zastupuje odbory a politické a sociální požadavky pracovníků se zdravotním postižením. Kromě toho se Lucemburská konfederace křesťanských odborů (LCGB)²³ zavázala k posílení integrace osob se zdravotním postižením do soukromého sektoru a k podpoře podniků, aby řádně integrovaly pracovníky se zdravotním postižením.

1.12 Posouzení profesní způsobilosti, podpora a odborná příprava pro zaměstnanost (VASTE), přizpůsobení pracovní náplně (job carving) – Malta

Maltské veřejné služby zaměstnanosti (PES) realizují program posouzení profesní způsobilosti, podpory a vzdělávání pro zaměstnanost (VASTE), a to ve spolupráci s [Nadací Lina Spiteriho](#) (LSF), přičemž tento program je částečně financovaný z evropských sociálních fondů na období 2014–2020. Program byl navržen tak, aby přiblížil účastníky trhu práce, usnadnil zaměstnávání a zajistil dlouhodobé udržení osob se zdravotním postižením a dalších zranitelných osob.

Veřejné služby zaměstnanosti využily holistický a inovativní koncepční přístup k vytvoření rozsáhlé řady možností odborné přípravy podporující zaměstnatelnost, pracovních zkušeností a možností podpory zaměřených na zajištění různých způsobů zaměstnávání.

Prvotní posouzení klienta a návštěvy na pracovišti mají uchazečům o zaměstnání, zaměstnancům a zaměstnavatelům pomoci při hledání smysluplného zaměstnání. Cílem odborné přípravy před nástupem do zaměstnání je zvýšit pracovní vyhlídky tím, že účastníci získají životní a komunikační dovednosti, dovednosti před nástupem do zaměstnání, základní kancelářské dovednosti a základní dovednosti v oblasti informačních a komunikačních technologií. Chráněná příprava na zaměstnání, která je nabízena účastníkům se zdravotním postižením, kteří jsou ještě daleko od trhu práce, je jednoletý program, který poskytuje praktický výcvik týkající se práce (např. v oblasti pracovní etiky, samostatného života, komunikace a sociálních dovedností).

Nadace LSF se cíleně zabývá nezaměstnanými osobami se zdravotním postižením, a to formou individuálního přístupu, prostřednictvím poskytování poradenské pomoci a podpory při hledání zaměstnání. Oddělení nadace LSF pro vztahy s podniky navazuje kontakty se soukromými podniky, poskytuje jim náborové služby a usnadňuje jim přístup k pobídkám a programům, které jsou pro tuto skupinu klientů k dispozici. Prostřednictvím přístupu „job-carving“ (vytváření pracovních míst na míru) se snaží vytvářet pracovní příležitosti pro uchazeče o zaměstnání na základě analýzy

²² <http://www.ogbl.lu/de/>

²³ [LCGB – Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond](#).

požadavků podniku a jeho provozu/pracovních postupů. Poté identifikuje prvky a úkoly na stávajících pracovních místech v podniku s cílem navrhnout nové pracovní místo nebo sled pracovních postupů (workflow), do kterého by mohla být integrována osoba se zdravotním postižením nebo smíšená skupina osob se zdravotním postižením. Tímto způsobem vytváří pracovní místa na míru podle schopností klienta.

1.13 Koalice pro technologie a začlenění – Nizozemsko

Koalice pro technologie a začleňování (CTI) je partnerstvím Nizozemské agentury pro pojištění zaměstnanců (UWV), ministerstva sociálních věcí a zaměstnanosti a různých partnerů. CTI se zavázala propojit oblasti technologií, práce a příjmů tak, aby se technologie rozvíjely a využívaly k úsilí o inkluzivnější trh práce. To vyžaduje mnoho praktických zkušeností, a proto CTI spustila řadu pilotních projektů, v jejichž rámci se v současné době testují nové technologické aplikace v oblasti práce a reintegrace. Kupříkladu: rozpoznávání řeči pro osoby neslyšící nebo nedoslýchavé, brýle s virtuální realitou pro osoby s psychosociálním postižením a podpora pomocí technologie rozšířené reality při balení zubařských brašen. Pilotní projekty jsou sledovány a budou vyhodnocovány. Výsledky a výstupy mohou nabídnout pohled na strukturální podporu při práci osob se zdravotním postižením a na využití technologií, které byly vyvinuty v rámci pilotních projektů.

1.14 Cílená metodika – Norsko

Sdružení „Práce a začlenění“ (Work and Inclusion; W&I) v Norsku má metodiku nazvanou Ripples in the Water (vlnky na hladině; RIW), která podporuje spolupráci mezi společnostmi, které jsou členy Konfederace norských podniků (NHO), a poskytovateli služeb sdružení Práce a začlenění. Cílem metodiky RIW je zvýšit úroveň zaměstnanosti osob se zdravotním postižením nebo znevýhodněním na základě poznatku, že naprostá většina lidí chce a může pracovat. Cílem metodiky je uspokojit skutečné potřeby zaměstnavatelů na trhu práce a poskytnout podporu zaměstnavatelům i uchazečům před nástupem do zaměstnání, v jeho průběhu i po jeho ukončení. Společnost se obrátí na poskytovatele služeb, který posoudí její potřeby a zváží, zda má pro danou pozici vhodné kandidáty. Poradci poskytovatele služeb také pracují s metodikou Inclusive Job Design (inkluzivní navrhování pracovních míst) a společně se zaměstnavatelem zkoumají, zda lze vytvořit nové pracovní místo, které by odpovídalo potřebám a dovednostem uchazeče. Poskytovatel služeb může také poskytnout odbornou přípravu a vedení, aby uchazeče připravil na zaměstnání. Poskytuje také následnou podporu na pracovišti, včetně odborného vedení po získání trvalého zaměstnání. Hodnocení výsledků programu, jehož vypracování zadalo ministerstvo práce a sociálních věcí, ukázalo, že díky této metodě bylo zaměstnáno třikrát více osob než díky běžnému podpůrnému zaměstnávání²⁴. Hodnocení z roku 2017 ukázalo, že přibližně 80 % uchazečů získalo díky této metodě trvalé zaměstnání a že 57 % společností Konfederace norských podniků by bez ní tyto osoby nezaměstnalo²⁵. Kromě toho 84 % společností důvěřuje poskytovatelům služeb, že navrhnou vhodné kandidáty, 79 % věří, že o kandidátech

²⁴ EPR (2018). Toolkit on Partnerships with Employers (Soubor nástrojů pro partnerství se zaměstnavateli), <http://epr.eu/wp-content/uploads/Toolkit-Partnership-with-employers-with-easy-to-read-summary.pdf>.

²⁵ <https://www.nho-no.translate.goog/samarbeid/ringer-i-vannet/artikler/rekrutteringssuksessen-fortsetter/? x tr sl=auto& x tr tl=en& x tr hl=en-US& x tr pto=wapp>

dostaly relevantní informace, a 77 % souhlasí s tím, že navržený kandidát odpovídá potřebám společnosti.²⁶

V lednu 2019 zahájily Konfederace norských podniků a Norská správa práce a sociálních věcí (NAV) společný dvouletý projekt nazvaný Ripples in the Water 2 (RIW 2), jehož cílem je zapojit více firem a zlepšit přístup ke kvalifikovaným uchazečům se zdravotním postižením. Projekt RIW 2 získává finanční prostředky od norské vlády a začal se testovat ve třech pilotních projektech v různých částech země.

1.15 Specializovaná služba – Portugalsko

Operação para o Emprego de pessoas com deficiência (OED) (Operace zaměstnávání osob se zdravotním postižením)²⁷ je průkopnická služba, která se snaží zlepšit začlenění osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce v Lisabonu. Agentura byla založena v roce 1991 a je partnerstvím mezi poskytovatelem služeb pro osoby se zdravotním postižením (Fundação LIGA), městskou radou v Lisabonu a Národním institutem pro zaměstnanost a odbornou přípravu. Podporuje osoby se zdravotním postižením při hledání zaměstnání prostřednictvím posouzení profesní způsobilosti, kariérního poradenství a rozvoje socioprofesionálních dovedností. Podporuje také zaměstnavatele při náborech a výběru zaměstnanců a poskytuje jim informace a poradenství o tom, jak žádat o dávky poskytované státem a o přizpůsobení pracovišť.

1.16 Zvyšování povědomí a informovanosti – příručka pro zaměstnavatele – Slovinsko

V rámci projektu ZaVse/4ALL financovaného z Evropského sociálního fondu byla v roce 2019 vydána příručka, která má podpořit zaměstnavatele v zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce²⁸. Projekt ZaVse/4ALL řídilo Sdružení poskytovatelů odborné rehabilitace v Republice Slovinsko (Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji) a partnery projektu byly dvě nevládní organizace: Slovinská filantropie a sdružení Vozim. Cílem příručky je zvýšit povědomí zaměstnavatelů o zaměstnávání a integraci osob se zdravotním postižením na trhu práce. Popisuje, co musí zaměstnavatel udělat, aby splnil kvótu a zřídil přizpůsobené pracovní místo, a obsahuje informace o střediscích zaměstnanosti. Odpovídá na otázky zaměstnavatelů týkající se požadavků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v běžném pracovním prostředí a uvádí všechny důležité právní předpisy, které zaměstnavatelé musí znát před náborem osob se zdravotním postižením. Zaměřuje se na pobídky pro zaměstnavatele.

Příručka uvádí příklady konkrétních případů, kdy osoby byly zaměstnány předtím, než se staly zdravotně postiženými, a poté procházely různými fázemi, aby získaly

²⁶ EPR (2018). Toolkit on Partnerships with Employers (Soubor nástrojů pro partnerství se zaměstnavateli), <http://epr.eu/wp-content/uploads/Toolkit-Partnership-with-employers-with-easy-to-read-summary.pdf>.

²⁷ <https://www.oed.com.pt/pt/paginainicial/>

²⁸ Sdružení poskytovatelů odborné rehabilitace v Republice Slovinsko, *Spodbujajmo zaposlovanje invalidov: priročnik (Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením: příručka)*, Ljubljana, 2019, https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Prirocnik-Spodbujajmo-zaposlovanje-invalidov_web.pdf.

zaměstnání na chráněném pracovním místě v běžném prostředí – než se nakonec vrátily do zaměstnání. Příklady zdůrazňují postupy, které se uplatňují, aby osoba se zdravotním postižením mohla získat chráněné pracovní místo v běžném prostředí.

1.17 Rozšiřování znalostí o inkluzivním náboru – Švédsko

Švédské sdružení místních samospráv a regionů (SALAR) je zaměstnavatelská organizace, která zastupuje a obhajuje místní samosprávy ve Švédsku²⁹. Členy sdružení SALAR jsou všechny švédské obce a regiony. V letech 2017–2019 sdružení SALAR realizovalo projekt, jehož cílem bylo rozšířit znalosti zaměstnavatelů ve veřejném sektoru o tom, co může inkluzivní nábor znamenat v praxi. Do projektu se zapojili veřejní zaměstnavatelé v osmi švédských obcích a podpořili jimi vybrané místní iniciativy³⁰, čímž napomohli realizaci inkluzivního náboru v místním komunálním prostředí. Webové stránky sdružení SALAR obsahují informace o projektu a krátké filmy, v nichž se zaměstnavatelé, zaměstnanci a podpůrné organizace dělí o své názory na inkluzivní nábor a uvádějí příklady osvědčených postupů. Obsahuje také pokyny k nediskriminačnímu náboru a přístupnosti na pracovišti a zdroje podpory pro zaměstnavatele.

Projekt také podpořil spolupráci se švédskou veřejnou službou zaměstnanosti a místními obecními iniciativami na trhu práce, čímž usnadnil vztahy mezi důležitými subjekty. Zaměstnavatelé v projektu vyjádřili ochotu zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, ale zdůraznili, že potřebují podporu, která by jim umožnila plně vyhovět zaměstnancům se zdravotním postižením. Švédská veřejná služba zaměstnanosti má na svých webových stránkách několik krátkých filmů, které oslovují zaměstnavatele v oblasti inkluzivního náboru a zaměstnávání osob se zdravotním postižením³¹. Tyto filmy poskytují informace a příklady inspirativních inkluzivních pracovních postupů. K dispozici je také podcast, ve kterém služba poskytuje zaměstnavatelům inspiraci a informace o náboru a zaměstnávání osob se zdravotním postižením a o podpoře, kterou může služba poskytnout³².

1.18 Inkluzivní malé a střední podniky v Evropě – projekt EU (Rakousko, Belgie, Finsko, Německo, Litva, Nizozemsko, Portugalsko, Španělsko)

Projekt Inkluzivní malé a střední podniky v Evropě (i-SME) byl realizován na podporu balíčku Evropské komise pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který má zajistit osobám se zdravotním postižením sociální začlenění a ekonomickou samostatnost prostřednictvím zaměstnání. Tento balíček je nedílnou součástí Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030 a je v souladu s Úmluvou OSN o právech osob se zdravotním postižením.

Cílem projektu bylo prosazovat tuto zásadu prostřednictvím opatření na trhu práce. Čím více si budou malé a střední podniky vědomy pracovního potenciálu osob se zdravotním postižením, čím více budou vědět o komplexní podpoře dostupné na

²⁹ [Anglické stránky | SKR](#)

³⁰ Cílem místně zvolených iniciativ by mohlo být například navrhnout novou pracovní pozici ve zdravotnictví („serviceassistant“) a s ní související odbornou přípravu; nebo iniciovat společnou metodu pro personální služby obcí a služby odborné rehabilitace pro podporu zaměstnanců se zdravotním postižením.

³¹ [Arbetsgivare](#).

³² [Arbetsgivarpodden](#).

místní, regionální a celostátní úrovni, tím více malých a středních podniků bude uvažovat o náboru osob se zdravotním postižením, a stanou se tak „inkluzivními malými a středními podniky“. Otevřely by své dveře nové skupině potenciálních zaměstnanců a umožnily by jim zapojit se do otevřeného trhu práce tím, že by jejich dovednosti a schopnosti přizpůsobily pracovním místům a vytvořily přizpůsobené pracovní prostředí. V průběhu projektu byly shromažďovány a analyzovány osvědčené postupy integrace zaměstnanců se zdravotním postižením v celé Evropě.

Konkrétními výstupy projektu jsou akční pokyny pro změnu přístupu malých a středních podniků k náboru osob se zdravotním postižením a krátká videa a svědectví. Pokyny jsou určeny pro všechny veřejné i soukromé instituce, které chtějí podpořit zaměstnavatele v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Bylo shromážděno 38 případů, které byly použity ve videích vyprávějících příběhy 27 malých a středních podniků. Tyto zdroje jsou všem k dispozici na webových stránkách projektu iSME³³.

³³ [Pokyny – i-SME](#), [Inspirační videa – i-SME](#).



2 Subvence

Členské státy EU poskytují širokou škálu finanční podpory, která má zaměstnavatele povzbudit a pomoci jim zaměstnávat, udržet si a odborně připravovat osoby se zdravotním postižením. V některých členských státech jsou zaměstnavatelům poskytovány platby nebo granty, pokud zaměstnají osobu se zdravotním postižením. Granty a subvence mohou být vypláceny také zaměstnavatelům, kteří poskytnou osobě se zdravotním postižením zkušební zaměstnání, odbornou přípravu nebo stáž. V některých státech je k dispozici finanční podpora na pokrytí (některých) dodatečných nákladů spojených se zaměstnáváním konkrétní osoby se zdravotním postižením (např. náklady na dodatečný výcvik, podporu nebo úpravu pracovního místa).

Subvencování mzdových nákladů je běžným způsobem podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Všechny členské státy EU mají takové programy nebo jinou formu finanční podpory. Tyto systémy se liší. Některé kompenzují zaměstnavateli sníženou produktivitu konkrétního pracovníka. Jiné poskytují subvence, pokud je oprávněná osoba se zdravotním postižením zaměstnána, ale bez požadavku na prokázání snížené produktivity. Subvence na mzdové náklady mohou být vypláceny na dobu určitou nebo maximální, případně průběžně a trvale; a mohou být omezeny maximálním procentem stanovené mzdy, která je často spojena s minimální mzdou. V některých případech musí zaměstnavatelé splnit další požadavky, aby mohli získat subvenci na mzdové náklady pro pracovníka se zdravotním postižením.

Přibližně třetina členských států EU nabízí daňové úlevy zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají pracovníky se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce. Tyto metody se liší a zahrnují nižší úroveň zdanění odměn vyplácených zaměstnancům, nezdanění zboží nebo služeb zakoupených za účelem usnadnění práce zaměstnanců se zdravotním postižením nebo paušální odpočet daně. Ve všech případech musí být dotyčný zaměstnanec úředně posouzen a uznán jako osoba se zdravotním postižením.

Přibližně polovina členských států EU uplatňuje určitou formu snížení plateb sociálního a/nebo povinného zdravotního pojištění pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Takové snížení může být na dobu určitou nebo trvalé.

2.1 Finanční podpora podnikům na nábor osob se zdravotním postižením – Rakousko

V rámci části balíčku pro začleňování zaměřené na podniky, která byla spuštěna v roce 2019, mohou podniky požádat o tzv. „subvenci na začleňování“, která pokrývá 30 % hrubé mzdy osob se zdravotním postižením, které mají status příjemce. „Subvence na začleňování plus“ zvyšuje tuto subvenci o dalších 25 % a zaměřuje se na ženy se zdravotním postižením, které se při hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce potýkají s obzvláště obtížnými problémy. „Subvence na začleňování“ se poskytuje na dobu 1 roku a v maximální výši 1 000 EUR. „Subvence na začleňování plus“ se poskytuje rovněž na dobu 1 roku a maximálně ve výši 1 250 EUR.

„Prémie za začleňování“ je specifické opatření na zvýšení začlenění dospělých do odborného vzdělávání a přípravy a podporuje podniky v zaměstnávání osob se zdravotním postižením po celou dobu jejich učňovské přípravy (přibližně 3 roky). „Prémie za začleňování“ se rovná současné výši vyrovnávací daně, kterou mají platit podniky, které neplní svou zákonnou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Činí 292 EUR měsíčně (v roce 2023)³⁴.

„Subvence na začleňování“, „subvence na začleňování plus“ a „prémie za začleňování“ jsou osvědčenými postupy, protože zvyšují účast osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce tím, že se zaměřují na podnikatelskou stránku a doplňují soubor podpůrných opatření zaměřených přímo na osoby se zdravotním postižením. Kromě toho jsou „subvence na začleňování plus“ pro ženy se zdravotním postižením a „prémie za začleňování“ opatřeními šitými na míru, která se zaměřují na konkrétní cílové skupiny, jež se na otevřeném trhu práce potýkají s dalšími překážkami.

2.2 Subvencování mzdových nákladů a prémie – Belgie

Ve Vlámku se subvencování mzdových nákladů známé jako VOP (Vlaamse Ondersteunings Premie) skládá z příspěvku na zaměstnávání zaměstnanců se zdravotním postižením. Odpovídá ztrátě výkonnosti zaměstnance s pracovní neschopností a pokrývá 20–60 % příslušných mzdových nákladů (včetně sociálních a daňových odvodů), ale je omezena na 200 % zaručeného průměrného měsíčního minimálního příjmu³⁵. Zaměstnavatel není povinen předkládat podklady pro zdůvodnění způsobu využití této subvence a může ji použít buď na opatření ve prospěch zaměstnance se zdravotním postižením, nebo ji přidat k příjmům společnosti, aby kompenzoval ztrátu výnosu.

Nárok na subvencování mzdových nákladů je výhodný pro uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením, jejichž šance na získání zaměstnání jsou podstatně vyšší, pokud mohou zaměstnavateli uplatnit nárok na subvencování mzdových nákladů³⁶.

Ve Valonsku mají zaměstnavatelé nárok na integrační prémii (la prime à l'intégration) – paušální finanční příspěvek určený na podporu náboru osob se zdravotním postižením.

2.3 Subvence na integraci do zaměstnání – Německo

Subvence na integraci do zaměstnání je pro německé zaměstnavatele klíčovým podpůrným a motivačním opatřením. Subvence vychází z předpokladu, že uchazeči ještě nemají znalosti potřebné pro danou práci a že proces získávání těchto znalostí

³⁴ Více informací o vyrovnávací daňové povinnosti v Rakousku naleznete zde: <https://www.sozialministerium.at/en/Topics/Social-Affairs/People-with-Disabilities/The-participation-in-employment-of-people-with-disabilities.html>.

³⁵ Články 28–34 nařízení vlámské vlády ze dne 18. července 2008 o profesní integraci osob s pracovním postižením.

³⁶ Desiere, S., Cabus, S., and Cockx, B., *Evaluatie van het Vlaamse doelgroepenbeleid (Hodnocení vlámské politiky cílových skupin)*, KU Leuven / Catholic University of Leuven, 2020, <https://www.vlaanderen.be/publicaties/evaluatie-van-het-vlaamse-doelgroepenbeleid>, s. 175.

může trvat déle než obvykle. Výše i doba trvání subvence závisí na konkrétním případě. Realizační studie Institutu pro práci a kvalifikaci (IAQ) ve spolupráci s Institutem pro výzkum zaměstnanosti (IAB) zjistila, že odborníci v agenturách práce a na úřadech práce často používají standardní způsob řízení subvence na integraci, který je známý i mnoha personalistům firem³⁷. Subvence se tedy ukázala jako osvědčený nástroj³⁸.

Dalším osvědčeným opatřením je úhrada nákladů na zkušební zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zaměstnanců chráněných dílen (WfbM) po dobu až 3 měsíců. To může usnadnit přechod k plnému a trvalému zaměstnání, a tím i (opětovný) vstup na otevřený trh práce. Zaměstnavatelé mají možnost poznat potenciální zaměstnance se zdravotním postižením a jejich dovednosti a najít vhodné kvalifikované pracovníky. Náklady na zkušební zaměstnání hradí agentura práce nebo úřad práce. Patří sem mzdové náklady (včetně příspěvků zaměstnavatele na sociální zabezpečení), dávky na základě zákonných nebo kolektivně dohodnutých předpisů, přídělky a příspěvky do sdružení pro pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů. Pro zaměstnance, kteří dříve pracovali v rámci zkušebního zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zaměstnanců chráněných dílen, mohou podniky rovněž požádat integrační úřad o „příspěvky na kompenzaci mimořádné zátěže“³⁹.

Dostupnost investičních subvencí na úpravu a reorganizaci pracovišť a zachování míst odborné přípravy pro osoby se zdravotním postižením se stává osvědčeným finančním opatřením. Veškeré pracovní pomůcky pro bezbariérové uspořádání pracoviště (např. počítačové systémy pro nevidomé a slabozraké nebo speciální kancelářské židle) jsou v jednotlivých případech subvencovány⁴⁰. Na pořízení, údržbu a servis všech opatření a na přizpůsobení pomůcek (jakož i na případný výcvik k tomu potřebný) jsou poskytovány finanční prostředky⁴¹. Integrační úřady hradí velkou část nákladů v rámci příspěvků na účast v pracovním životě. Financování je zajištěno prostřednictvím vyrovnávacího poplatku, který platí společnosti. V roce 2019 vyplatily integrační úřady na subvencích celkem 556 milionů EUR, z toho 26,57 milionu EUR na vybavení pracovišť a výcvikových míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením. Prostorová přístupnost je dnes základním cílem politiky začleňování, ale zvyšování povědomí o digitální přístupnosti se stále věnuje poměrně málo pozornosti⁴².

2.4 Přizpůsobení právního rámce – Dánsko

³⁷ Zpráva Institutu pro výzkum o inkluzivních grantech: Brussig, M., Schwarzkopf, M. a Stephan, G., „Eingliederungszuschüsse. Bewährtes Instrument i tzu vielen Varianten“, IAB-Kurzbericht, Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, č. 12, Norimberk, 2011, <https://doku.iab.de/kurzber/2011/kb1211.pdf>, s. 3.

³⁸ Aktion Mensch, Inclusionbarometer, Nástroj pro měření pokroku v začleňování osob se zdravotním postižením na německý trh práce (Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, sv. 9, Bonn, 2021) <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/inklusionsbarometer2021?v=ad527273>, s. 13.

³⁹ <https://www.talentplus.de/foerderung/neueinstellung/probebeschaeftigung/index.html>

⁴⁰ Zaměstnanci sami žádají o vysoce individualizované pomůcky.

⁴¹ <https://www.talentplus.de/foerderung/hilfen-im-arbeitsleben/arbeitsplatzausstattung/index.html>

⁴² Viz Aktion Mensch (2021), s. 25 a 27.

Dánsko přijalo dva právní předpisy vyžadované směrnicemi EU o rovnosti⁴³. Jedná se o zákon o rovnosti na trhu práce z roku 2008 a obecný zákon proti diskriminaci osob se zdravotním postižením z roku 2016. Ještě předtím, než směrnice EU vyžadovaly právní předpisy v této oblasti, byla kolem roku 2000 přijata řada zákonů, jejichž cílem bylo dostat do zaměstnání více osob se zdravotním postižením, zejména zákony o aktivním úsilí o zaměstnání⁴⁴ a o náhradách pro osoby se zdravotním postižením v zaměstnání⁴⁵.

Ustanovení tohoto právního předpisu zahrnovala subvencování mzdových nákladů v první fázi zaměstnání a osobní asistenci v případě potřeby.

2.5 Subvencování mzdových nákladů – Řecko

V Řecku je program subvencování mzdových nákladů na rok 2021 financován z běžného rozpočtu veřejných služeb zaměstnanosti. Souvisí s financováním přiměřené úpravy, které je dostupné výhradně prostřednictvím programu subvencí na mzdy. Zaměřuje se na dlouhodobě nezaměstnané osoby se zdravotním postižením, které nevyužily aktivní politiku zaměstnanosti⁴⁶.

2.6 Podpora akreditovaných zaměstnavatelů – Maďarsko

Akreditovaným zaměstnavatelům může být uhrazeno až 100 % vícenákladů na zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností (v prvním roce zaměstnání se proplácí 100 % mzdy, ve druhém roce 90 % a od třetího roku 80 %⁴⁷). Finanční podpora je poskytována příslušným regionálním úřadem vlády na dobu až 3 let a může být prodloužena. Způsobilí jsou pouze zaměstnavatelé, kteří spadají do působnosti zákoníku práce (soukromé zaměstnání). Projekty EU se často zaměřují na poskytování pokynů/informací zaměstnavatelům o tom, jak určit vhodné typy úprav pro osoby se zdravotním postižením.

Existují dva druhy podpůrných opatření: 1) odměny pro osoby se změněnou pracovní schopností a 2) úhrada dodatečných nákladů na zaměstnání vyplývajících z jejich zaměstnání⁴⁸. Způsobilost a výše finanční podpory vychází z nařízení vlády č. 327/2012⁴⁹.

2.7 Osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení – Maďarsko

Zaměstnavatel, který zaměstnává osobu se změněnou pracovní schopností, má nárok na snížení nebo osvobození od příspěvku na sociální zabezpečení. Pokud zaměstnanec vydělává do výše dvojnásobku minimální mzdy, je zaměstnavatel plně osvobozen od placení příspěvků na sociální zabezpečení, pokud o to požádá.

⁴³ [Zákaz diskriminace \(europa.eu\)](http://europa.eu)

⁴⁴ <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/548>

⁴⁵ LBK č. 108 ze dne 3. února 2020, <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/108>.

⁴⁶ Řecký ombudsman (2019a), *Zpráva o provádění Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením* (ar.72 L. 4488/2017), [Συνήγορος του Πολίτη \(synigoros.gr\)](http://synigoros.gr). Podrobnou analýzu naleznete také ve zprávě EDE EU Semester Country Report (Greece), 2020.

⁴⁷ Článek 20/B nařízení vlády č. 327/2012.

⁴⁸ Článek 20/A nařízení vlády č. 327/2012.

⁴⁹ Pravidla akreditace a finanční podpory jsou obsažena v nařízení vlády č. 327/2012, které je k dispozici v maďarštině na adrese <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200327.kor>.

Zaměstnavatel je povinen odvádět 13 % z jakékoli částky mzdy přesahující dvojnásobek minimální mzdy⁵⁰ (běžný příspěvek činí 13 % z celé částky mzdy). Tato úleva se vztahuje na všechny zaměstnavatele v soukromém i veřejném sektoru.

2.8 Specializované návštěvy zaměstnavatelů během stáží – Lotyšsko

V Lotyšsku získávají studenti na střední odborné škole a učilišti Státní agentury pro sociální integraci (SIVA)⁵¹ Jurmala zkušenosti v rámci odborných/kvalifikačních stáží v řadě oblastí, jako jsou informační technologie, organizace podniku, stravování, personální řízení, práce ve skladu, květinářství a truhlářství.

Po posouzení profesní způsobilosti mohou osoby v produktivním věku se zdravotním postižením nebo funkčními poruchami získat státem financovanou odbornou rehabilitaci. V rámci odborné rehabilitace jsou osobě poskytovány nezbytné multidisciplinární podpůrné činnosti ke zlepšení jejich odborných dovedností, profesní kvalifikace a pracovní schopnosti, jakož i k posílení schopností a motivace s celkovým cílem podpořit její integraci na trh práce.

Kariérní poradci agentury SIVA poskytují motivační podporu v oblasti kariérního poradenství a poskytují studentům poradenství během studia, aby je připravili na odbornou přípravu a kvalifikační stáž. Při zahájení spolupráce v rámci stáže mezi studentem a zaměstnavatelem se uskuteční pohovor se zaměstnavatelem, na kterém se stanoví cíle studentovy stáže. Každý stážista má svého vedoucího stáže, který mu po celou dobu stáže poskytuje různou podporu. Po skončení stáže zaměstnavatel poskytne kariérním poradcům zpětnou vazbu vyplněním hodnotícího formuláře o dovednostech, které stážista získal během stáže, a o spolupráci obecně a podá agentuře SIVA návrhy, jak zlepšit obsah vzdělávacích/studijních programů, aby lépe odrážely potřeby zaměstnavatele a trhu práce.

Povinností vedoucího stáže je hodnotit stážistu během stáže tak, aby mu po ukončení stáže v agentuře SIVA mohla být nabídnuta stálá práce. Kariérní poradci agentury SIVA navštěvují během stáží zaměstnavatele v oboru, aby s nimi navázali další spolupráci a prodiskutovali možnosti uplatnění stážistů. Kariérní poradci agentury SIVA poskytují zaměstnavatelům potřebné informace o organizaci stáží, nástupu do trvalého zaměstnání osob se zdravotním postižením a funkčními poruchami a individuální konzultace při úpravě pracovního místa a prostředí. Tato metodika spolupráce a podpory seznamuje zaměstnavatele s dostupnou podporou a podporuje je v zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v udržování této spolupráce i v budoucnu.

⁵⁰ Článek 13 zákona č. 52 z roku 2018 o příspěvcích na sociální zabezpečení (*szociális hozzájárulási adó*), který je k dispozici v maďarštině na adrese <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1800052.tv>.

⁵¹ <https://www.siva.gov.lv/lv/jaunums/sakusies-ziemas-uznemsana-siva-koledza-un-jumalas-profesionalaja-vidusskola>

2.9 Služba pro osoby se zdravotním postižením a služba odborné rehabilitace – Lucembursko

V Lucembursku jsou náklady na vzdělávání, rehabilitaci a rekvalifikaci hrazeny službou pro osoby se zdravotním postižením a službou odborné rehabilitace agentury ADEM⁵². Tyto náklady zahrnují příspěvky na rehabilitaci⁵³, zahájení a návrat do práce, jakož i související náklady, jako jsou náklady na registraci, dopravu, stravování a drobné učební pomůcky. V roce 2020 služba pro osoby se zdravotním postižením a služba odborné rehabilitace agentury ADEM hradily finanční spoluúčást 29 různými způsoby, včetně příspěvků na sociální zabezpečení, nákladů na úpravu pracovních míst a přístupu k práci, výcviku, nákladů na dopravu a nákladů na další dovolenou⁵⁴.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají zaměstnance se zdravotním postižením, mohou rovněž získat náhradu části mzdových nákladů, nákladů na výcvik, nákladů na úpravu pracovních míst a nákladů na přístup do zaměstnání a dopravu, jakož i na poskytnutí upraveného pracovního vybavení a podíl zaměstnavatele na sociálních příspěvcích.

2.10 Daňové pobídky pro zaměstnavatele – Malta

Zaměstnavatel, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením, je osvobozen od placení podílu zaměstnavatele na příspěvcích na sociální zabezpečení za tohoto zaměstnance a může také požádat o daňovou pobídku ve výši 25 % základní mzdy osoby se zdravotním postižením (maximálně 4 500 EUR na každou osobu se zdravotním postižením)⁵⁵.

V roce 2021 obdrželo tuto daňovou pobídku 69 podniků v celkové výši 393 291 EUR v souvislosti se zaměstnáváním 177 osob se zdravotním postižením. Počet žádostí se zvyšuje, v roce 2016 se jednalo o 12 zaměstnavatelů pro 54 osob se zdravotním postižením⁵⁶ a v roce 2017 o 46 zaměstnavatelů a 101 zaměstnanců⁵⁷.

Pomalý, ale trvalý nárůst počtu podniků, které tuto daňovou pobídku využívají, od roku 2016⁵⁸ ukazuje, že zaměstnavatelé mají zájem. Částečně to může být způsobeno tím, že někteří zaměstnavatelé vítají pobídku k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, protože ji považují za příspěvek ke kvótám, místo aby platili pokutu za nezaměstnávání osob se zdravotním postižením⁵⁹.

⁵² Agence pour le développement de l'emploi – ADEM, (národní agentura práce, <https://adem.public.lu/en.html>).

⁵³ „Réentraînement à l'effort“.

⁵⁴ Ministerstvo práce, zaměstnanosti a sociální a solidární ekonomiky, *Rapport d'activité 2020* (Zpráva o činnosti 2020), s. 112: <https://gouvernement.lu/dam-assets/fr/publications/rapport-activite/minist-travail-emploi/2020-rapport-activite/2020-rapport-activite-mteess.pdf>.

⁵⁵ Jobsplus, „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“, <https://jobsplus.gov.mt/employers-mt-MT-en-GB/employing-persons/employing-persons-disability>.

⁵⁶ Jobsplus, Výroční zpráva 2016, <https://jobsplus.gov.mt/resources/publication-statistics-mt-mt-en-gb/publications/annual-reports>.

⁵⁷ Jobsplus, Výroční zpráva 2017, <https://jobsplus.gov.mt/resources/publication-statistics-mt-mt-en-gb/publications/annual-reports>.

⁵⁸ Jobsplus, stránka výročních zpráv, <https://jobsplus.gov.mt/resources/publication-statistics-mt-mt-en-gb/publications/annual-reports>.

⁵⁹ Axisa, T., „The Effectiveness of Disability Quotes when Employing Persons with Disabilities: An Exploratory Study among Maltese Employers“, De Montfort University, Spojené království, 2018.

Kromě toho Jobsplus (maltská veřejná služba zaměstnanosti) spravuje také program přístupu k zaměstnání (A2E), který poskytuje zaměstnavatelům subvencování mzdových nákladů na podporu zaměstnávání zranitelných uchazečů o zaměstnání – včetně osob s uznaným zdravotním postižením. Tento program usnadňuje integraci uchazečů o zaměstnání na trh práce tím, že zvyšuje možnosti vstupu na trh práce a poskytuje pracovní zkušenosti těm, kteří jsou nejvíce vzdáleni výdělečné činnosti. Překlenuje rozdíl mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, a tím zvyšuje sociální soudržnost. Zaměstnavatel, který zaměstná osobu, jež je registrovanou osobou se zdravotním postižením podle vnitrostátních právních předpisů, může mít nárok na subvenci na 156 týdnů. Zaměstnavatelé využívající A2E nemají nárok na daňovou pobídku popsanou v předchozích odstavcích.

2.11 Fond sociálních inovací – Nizozemsko

Fond sociálních inovací (v nizozemštině: Sociaal Innovatiefonds) byl založen v roce 2020 nizozemským ministerstvem sociálních věcí a zaměstnanosti. Cílem fondu je podpořit zaměstnavatele, aby investovali a vytvářeli pracovní místa pro skupiny osob, které mají ztížený přístup na trh práce, včetně osob se zdravotním postižením. V Nizozemsku je stále více zaměstnavatelů ochotno investovat do svých obchodních případů a úprav pracovišť s cílem vytvořit inkluzivní pracovní místa. Zaměstnavatelé však při vytváření těchto pracovních míst také narážejí na praktické a finanční překážky. Cílem veřejně-soukromého fondu sociálních inovací je podpořit zaměstnavatele a prozkoumat, jak lze tyto překážky odstranit, aby zaměstnavatelé byli stimulováni k vytváření více udržitelných inkluzivních pracovních míst ve své organizaci. Fond poskytuje podporu rozvoje podnikání, podporu v oblasti finančního inženýrství a poskytuje půjčky zaměstnavatelům.

2.12 Subvencování mzdových nákladů – Polsko

Subvencování mzdových nákladů jsou zavedenou pobídkou k náboru osob se zdravotním postižením a přispěly k přechodu od chráněného zaměstnávání k zaměstnávání na otevřeném trhu práce. Z empirického výzkumu provedeného mezi 439 zaměstnavateli osob se zdravotním postižením vyplývá, že zaměstnavatelé považují za nejúčinnější finanční formy podpory subvence na mzdy zaměstnaných osob (62 %), úhradu nákladů na úpravu pracovních míst (58 %) a úhradu nákladů na vybavení pracovních míst pro potřeby osob se zdravotním postižením (34 %). O dostupných formách finanční podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením ví 89 % respondentů⁶⁰.

2.13 Podpora při získávání kvalifikace a přímá podpora osob se zdravotním postižením při účasti na odborné přípravě a zaměstnávání – Portugalsko

Program zaměstnávání a podpory kvalifikace osob se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním, realizovaný na základě zákonné vyhlášky č. 290/2009, poskytuje finanční podporu zaměstnavatelům na úpravu pracovních míst a odstraňování architektonických bariér, podporované zaměstnávání, a to formou

⁶⁰ Bugajska, J. et al., *Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Mapa drogowa* (Model podpory osob se zdravotním postižením v pracovním prostředí: plán), Varšava, 2018, https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/88309/Model_wsparcia_osob_niepelnosprawnych_w_srodowisku_pracy-Mapa_drogowa.pdf.

vložených stáží nebo účastí na odborné či společensky prospěšné činnosti s cílem usnadnit účastníkům přechod na otevřený trh práce.

Podle jiného právního předpisu, zákonného dekretu č. 93/2009, mají osoby se zdravotním postižením právo na úhradu nákladů na pořízení, přizpůsobení nebo opravu výrobků, zařízení nebo vybavení nezbytných pro účast na odborném vzdělávání a zaměstnání, včetně kariérního postupu.

2.14 Příspěvek na umístění – Slovensko

Slovensko má příspěvek na umístění pro sociální podniky, které pracují na integraci⁶¹. Tento příspěvek může být sociálnímu podniku poskytnut, pokud znevýhodněný zaměstnanec (včetně osoby se zdravotním postižením) přejde na pracovní místo na otevřeném trhu práce před uplynutím dvou let práce v sociálním podniku. V takových případech může být podniku vyplácena měsíční subvence až po dobu 12 měsíců, pokud si zaměstnanec udrží pracovní místo na otevřeném trhu práce. Výše této subvence se pohybuje od 5 % průměrné mzdy v zemi během prvních tří měsíců do 35 % průměrné mzdy v zemi během desátého až dvanáctého měsíce. Do konce roku 2020 obdržely subvenci na umístění pouze dva podniky⁶², ale nárůst počtu sociálních podniků naznačuje, že příspěvek na umístění může pomoci osobám se zdravotním postižením při přechodu na otevřený trh práce.

Toto opatření kompenzuje sociálním podnikům ztrátu dobrého zaměstnance. Sociální podniky a chráněné dílny si musí udržet nejproduktivnější zaměstnance se zdravotním postižením (spíše než jim pomáhat najít práci na otevřeném trhu práce), aby si zachovaly konkurenceschopnost. Kromě toho je stanoveno, že výše příspěvku se bude zvyšovat v několika fázích po dobu 12 měsíců, pokud zaměstnanec, který přešel na otevřený trh práce, bude schopen zůstat na novém pracovišti.

2.15 Platforma zaměstnanosti – Španělsko

Nadace ONCE založila ve Španělsku odbornou agenturu Inserta, která se zabývá zprostředkováním práce pro osoby se zdravotním postižením. Společnost Inserta vyvinula platformu **Por Talento**, spolufinancovanou nadací ONCE a Evropským sociálním fondem, která koordinuje nabídky práce od více než 4 000 spolupracujících podniků a pomáhá více než 190 000 uchazečům o zaměstnání registrovaným v její databázi⁶³. Platforma Por Talento podporuje společnosti při vytváření a uplatňování politiky sociální odpovědnosti podniků v oblasti zdravotního postižení tím, že jim dává možnost spravovat své nabídky práce v reálném čase a přistupovat k informacím o všech uchazečích, kteří odpovídají požadovaným profilům, a pomáhá jim tak najít vhodné kandidáty. Por Talento je vybaven nejnovějšími technologickými inovacemi, je na špičce v oblasti zprostředkování práce a umožňuje uživatelům přímou interakci s odborníky společnosti Inserta, aby měli aktuální informace o nabídce odborné

⁶¹ Zákon č. 112/2018 Sb. *Zákon č. 112/2018 Z. z. o sociální ekonomice a o sociálních podnicích ve znění neskorších předpisů*, <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/112/20180501.html>.

⁶² Ministry of Labour, Social Affairs and Family, Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2019, https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2020/sprava_o_soc_situacii_obyvatelstva_sr_2019.pdf.

⁶³ <https://knowledge.epr.equass.be/article/378-por-talento>

přípravy a pracovních příležitostí. Por Talento je otevřené a plně inkluzivní místo setkávání pro uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením, firmy, které hledají zaměstnance, veřejnou správu a další zájemce. Otevřeno je nepřetržitě po celý rok. V letech 2016–2021 podpořila agentura Inserta více než 175 000 uchazečů o zaměstnání, zpracovala přes 54 000 nabídek práce pro osoby se zdravotním postižením a pomohla odborně připravit přibližně 76 000 studentů se zdravotním postižením⁶⁴. Vzdělávací a zprostředkovatelské aktivity jsou pro příjemce bezplatné díky financování z nadace ONCE a Evropského sociálního fondu.

Nadace ONCE má také program Inserta, který byl vytvořen speciálně na podporu velkých podniků. Nadace ONCE podepsala dohody o spolupráci s přibližně 50 velkými národními a nadnárodními společnostmi a s mnoha malými a středními podniky⁶⁵. Součástí dohod je akční plán na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v těchto podnicích, jakož i provádění řady opatření v rámci jejich strategií sociální odpovědnosti podniků s cílem zlepšit životní podmínky osob se zdravotním postižením. Nadace ONCE poskytuje osvětové a vzdělávací iniciativy, semináře, legislativní poradenství a kalkulačku prémie a grantů, která poskytuje informace o dostupné finanční podpoře. Mezi zapojené společnosti patří Ikea, McDonald's, Ford, KPMG, Barclays a Repsol⁶⁶.

Díky svým odborným znalostem v oblasti podpory osob se zdravotním postižením spolupracuje Inserta také se španělskými veřejnými službami zaměstnanosti na celostátní a regionální úrovni a poskytuje specifické služby zaměřené na člověka a programy financované z veřejných zdrojů.⁶⁷

⁶⁴ <https://www.port talento.es/Descubre/Cifras/Default.aspx>

⁶⁵ <https://www.insertaempleo.es/servicios/demandantes/programa-inserta>

⁶⁶ <https://knowledge.epr.equass.be/article/378-por-talento>

⁶⁷ <https://www.insertaempleo.es/sites/default/files/cuentas/II.pdf> strana 13



3 Systém kvót

Systémy kvót zahrnují požadavek nebo doporučení, že zaměstnavatelé, na které se vztahuje, musí/měli by zaměstnávat určité procento (nebo kvótu) úředně uznaných osob se zdravotním postižením. Většina členských států EU uplatňuje systém kvót.

Kvóty se mohou lišit, pokud jde o procento pracovníků se zdravotním postižením, kteří mají být zaměstnáni, velikost zaměstnavatelů, na které se vztahují, způsoby, jakými lze kvótní cíl splnit (kromě skutečného zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením), a zda fungují jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru, nebo pouze ve veřejném sektoru. Přibližně třetina členských států ukládá pokuty, poplatky nebo odvody zaměstnavatelům, kteří neplní své kvóty.

Mnoho kvót bylo nějakým způsobem vyhodnoceno. Téměř všechna taková hodnocení zjistila, že režimy kvót měly jen malý vliv na míru zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, ačkoli některé z nich přinášely značné příjmy, které šly buď do fondu na podporu zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením, nebo do celkového státního rozpočtu.

3.1 Systém kvót ve veřejném sektoru v belgickém Valonsku

Ve Valonsku musí veřejné služby a subjekty veřejného zájmu zaměstnávat 2,5 % pracovníků se zdravotním postižením. Tato povinnost je zavedena proto, aby osoby s uznaným a prokázaným trvalým zdravotním postižením mohly nastoupit na pracovní místo v rámci kvóty. L'Agence wallonne pour une vie de qualité (valonská agentura pro sociální péči a zdraví, postižení a rodinu), AVIQ, vypracovává každé dva roky zprávu o pokroku. Zpráva obsahuje doporučení valonské vládě týkající se politiky zaměstnanosti pro pracovníky se zdravotním postižením. Tyto návrhy zahrnují například rozšíření seznamu veřejných služeb, na které se vztahuje, zvýšení podílu pracovníků se zdravotním postižením, kteří mají být zaměstnáni, nebo definování akčních plánů pro nábor a udržení pracovníků se zdravotním postižením ve valonských správních orgánech.

3.2 Systém kvót pro nábor zaměstnanců v širším veřejném sektoru – Kypr

Na Kypru byla kvóta stanovena zákonem o přijímání osob se zdravotním postižením do širšího veřejného sektoru (zvláštní ustanovení) z roku 2009⁶⁸. Od roku 2010 se při přijímání zaměstnanců ve státní správě, školství a veřejnoprávních subjektech uplatňuje systém kvót. Až 10 % volných pracovních míst v každé službě je vyhrazeno pro osoby se zdravotním postižením, které mají omezené možnosti najít a udržet si práci na rovnoprávném základě s ostatními a kteří splňují zvláštní kritéria (např. akademickou a odbornou kvalifikaci a výkonnostní schopnosti). Odbor pro sociální začleňování osob se zdravotním postižením podporuje orgány odpovědné za nábor tím, že jim poskytuje nezávislé zprávy multidisciplinárních komisí, které posuzují zdravotní postižení a schopnost vykonávat povinnosti na konkrétních volných pracovních místech. Od roku 2010 do roku 2021 umožnil zákon 281 osobám se všemi

⁶⁸ Zákon 2009 (N.146(I)/2009), http://www.cylaw.org/nomoi/indexes/2009_1_146.html.

druhy zdravotního postižení získat zaměstnání jako učitelé, právníci, inženýři, úředníci, technici, úředníci a mnoho dalších úředníků v širším veřejném sektoru. Přiměřené úpravy na pracovišti (včetně osobního asistenta, pokud je potřeba) upravuje na Kypru obecný zákon o osobách se zdravotním postižením.

3.3 Cíl veřejné služby – Irsko

Irsko je jedinečné v tom, že nemá kvóty, ale zákonem stanovený minimální cíl zaměstnanosti. Zákony o rovnosti v zaměstnání z let 1998–2015 zakazují diskriminaci na základě zdravotního postižení v zaměstnání (včetně výcviku a náboru) a vyžadují, aby zaměstnavatelé přijali vhodná opatření k přizpůsobení se potřebám současných i budoucích zaměstnanců se zdravotním postižením.

Část 5 zákona o zdravotním postižení z roku 2005 stanoví, že veřejné orgány musí každoročně prokázat, že minimálně 3 % jejich zaměstnanců tvoří osoby se zdravotním postižením. Národní úřad pro zdravotně postižené (NDA) sleduje pokrok a každý rok vypracovává zprávu „Část 5“. Od roku 2011 veřejný sektor stále překračuje minimální 3% cíl. V roce 2021 činil podíl zaměstnanců, kteří uvedli zdravotní postižení, ve veřejném sektoru 3,6 %.⁶⁹ Pokud veřejný subjekt nedosáhne minimálního cíle po dva po sobě jdoucí roky, může si národní úřad pro zdravotně postižené od tohoto veřejného subjektu vyžádat další informace, aby zjistila, zda splnil požadavky podle části 5. Pokud je zjištěno, že veřejný subjekt nesplňuje požadavky, je o tom informován příslušný ministr a národní úřad pro zdravotně postižené tomuto veřejnému subjektu doporučí opatření nezbytná ke zlepšení jeho činnosti. Název veřejného subjektu je rovněž zveřejněn v části 5 zprávy.

Minimální zákonný cíl zaměstnanosti se zvýší z 3 % na 4,5 % v roce 2024 a 6 % do roku 2025, jak je uvedeno v přijatém zákoně o asistovaném rozhodování (způsobilosti) (novela) z roku 2022.⁷⁰ Zvýšení zákonem stanoveného minima bylo klíčovým doporučením Komplexní strategie zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2024.⁷¹

Pro soukromé zaměstnavatele provozuje stát Fond přiměřené úpravy, který se skládá ze systému subvencí na mzdové náklady, fondu na přizpůsobení pracoviště/vybavení, systému grantů na udržení zaměstnanců a systému podpory informovanosti o zdravotním postižení.

3.4 2% kvótový systém – Malta

Klíčem k uvolnění pracovního potenciálu jsou pozitivní podpůrná opatření k ukončení nedostatečné zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. V roce 2015 se maltská vláda zavázala, že bude prosazovat požadavek kvót, podle něhož musí osoby se zdravotním postižením tvořit nejméně 2 % pracovní síly u zaměstnavatelů s více než 20 zaměstnanci. Na základě novely zákona z roku 2021 jsou zaměstnavatelé, kteří tuto kvótu nesplní, povinni odvádět roční příspěvek ve výši 2 400 EUR za každou

⁶⁹ <https://nda.ie/uploads/publications/Part-5-report-for-2021.pdf>

⁷⁰ <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2022/act/46/enacted/en/html>

⁷¹ <https://assets.gov.ie/18906/1120bc6ad254489db9571c74e8572f44.pdf>

osobu se zdravotním postižením, kterou by měli zaměstnávat, ale nezaměstnávají. Tento příspěvek je omezen na 10 000 EUR na zaměstnavatele.

3.5 Kvóty zaměstnanosti – Portugalsko

Od roku 2001 je stanovena kvóta pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením s mírou postižení rovnou nebo vyšší než 60 % ve službách a orgánech ústřední a místní správy a ve veřejných institucích. V roce 2019 byly zákonem č. 4/2019⁷² zavedeny kvóty pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením (s přechodným obdobím 4 nebo 5 let) v soukromém sektoru a veřejných orgánech, na které se nevztahuje zákonná vyhláška č. 29/2001⁷³. Kvóty pro zaměstnávání nemohou být nižší než 1 % nebo 2 % počtu zaměstnaných pracovníků v závislosti na velikosti zaměstnavatele. Zaměstnavatelé s méně než 75 zaměstnanci nejsou povinni tyto kvóty na zaměstnanost dodržovat. Od 1. února 2023 jsou soukromí zaměstnavatelé s více než 100 zaměstnanci povinni dodržovat kvóty pro pracovníky se zdravotním postižením. Od 1. února 2024 se tato povinnost rozšíří i na menší subjekty se 75 až 100 zaměstnanci.

Kvóty pro zaměstnávání ve veřejném i soukromém sektoru jsou dobrým motivačním opatřením, ale je třeba je přísněji prosazovat. Z dostupných výzkumů⁷⁴ vyplývá, že zřejmě více podpořily udržení pracovníků se získaným zdravotním postižením, než zlepšily jejich přístup na trh práce.

3.6 Kvóty vyhrazené pro osoby s mentálním postižením – Španělsko

Španělsko zavedlo kvótu 2 % míst vyhrazených pro osoby s mentálním postižením ve veřejném sektoru. Některé zákony⁷⁵ uznávají, že některé osoby se zdravotním postižením mají specifický druh postižení (např. mozková obrna nebo porucha autistického spektra) nebo stupeň postižení, který jim ztěžuje přístup na trh práce – a proto by pro ně byla přínosná cílená opatření pozitivních činností, která by jim pomohla vstoupit na trh práce.

⁷² Zákon 4/2019, <https://files.dre.pt/1s/2019/01/00700/0008900090.pdf>.

⁷³ Zákonný dekret 29/2001 ze dne 3. února, <https://files.dre.pt/1s/2001/02/029a00/05870589.pdf>.

⁷⁴ Viz zpráva Střediska pro sledování zdravotního postižení a lidských práv z roku 2021 na adrese: <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/557-relatorio-oddh-2021>.

⁷⁵ Například královský výnos 870/2007 ze dne 2. července 2007, kterým se upravuje program podporovaného zaměstnávání jako opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na běžném trhu práce, BOE, 14. července 2007, č. 168, <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13588-consolidado.pdf>.



4 Zvyšování informovanosti

Zvyšování informovanosti zaměstnavatelů o zaměstnávání osob se zdravotním postižením může zahrnovat programy, které poskytují informace, poradenství a podporu zaměstnavatelům při zaměstnávání osob se zdravotním postižením; ocenění pro zaměstnavatele, kteří uplatňují osvědčené postupy v oblasti zdravotního postižení; a poradenství v oblasti přístupnosti.

V celé EU jsou k dispozici příručky osvědčených postupů, webové stránky a poradenské služby určené zaměstnavatelům. Nejčastějším nástrojem jsou příručky s informacemi pro zaměstnavatele, následované webovými stránkami. Přibližně třetina členských států EU má poradenské služby. K dispozici je velmi pestrá škála informací. Podobné příručky či webové stránky vydává nebo poskytuje poradenství celá řada organizací. Nejčastěji se jedná o veřejné orgány a nevládní organizace / organizace osob se zdravotním postižením (OZP). Některé z těchto příruček a dalších informačních zdrojů byly (částečně) financovány z programů EU. Dopad jen velmi málo z těchto iniciativ byl vyhodnocen nebo posouzen.

4.1 Zvýšení začlenění a rozmanitosti na pracovišti v sektoru „sociálního zisku“ – Belgie

Talentoscoop⁷⁶ byl vlámsko-nadnárodní projekt Evropského sociálního fondu, který podpořily společnosti GTB⁷⁷, VERSO a De Werkplekarchitecten (Sterpunt Ondernemen) spolu s mezinárodními partnery, včetně Evropské platformy pro rehabilitaci. Cílem projektu Talentoscoop bylo zvýšit začlenění a diverzitu na pracovišti v sektoru „sociálních zisků“ a podpořit manažery sociálních zisků a jejich HR týmy ve změně myšlení a zaměstnávání lidí, kteří jsou více vzdáleni trhu práce.

Projekt řeší dva problémy, kterým čelí sociální sektor ve Flandrech: 1) potřeba více než 46 000 nových pracovníků ročně a 2) nízká rozmanitost zaměstnanců v tomto odvětví a poměrně nízká míra zaměstnanosti v Belgii. Byl vyvinut model služeb na míru, který podporuje sociální zaměstnavatele v oblasti personální politiky. Po schůzce, na které se zjistí potřeby organizace a navrhne se akční plán, je každé sociální neziskové organizaci přiděleno jednotné kontaktní místo. Jednotné kontaktní místo je individuální poradce, který nabízí podporu a navrhuje opatření k řešení problémů v oblasti náboru, učení na pracovišti, vytváření pracovních míst a udržení zaměstnanců. Akce provádí architekt pracoviště nebo zprostředkovatel (např. GTB) společně s pracovními týmy v rámci sociální ziskové organizace, které rovněž posuzují náklady na realizaci a sociální přínosy služby. Projekt tak zvyšuje povědomí zaměstnanců o přínosech politiky rozmanitosti pro posílení růstu organizace. Model Talentoscoop byl pilotován ve Vlámském Brabantsku, Limbursku a Východním Flandersku a pokračuje jako služba s pracovníky na 7,5 plných úvazků financovaná veřejnou službou zaměstnanosti VDAB.

⁷⁶ <https://knowledge.epr.equass.be/article/387-talentoscoop>.

⁷⁷ <https://www.epr.eu/member/gtb/>

V rámci současného programu je projekt „Sensibilisation“ financován z Evropského sociálního fondu. Cílem projektu je posílit začleňování pracovníků se zdravotním postižením na trh práce prostřednictvím zvyšování informovanosti osob zapojených do profesního začleňování (zprostředkovatelé zaměstnání, řízení lidských zdrojů, lektoři).

4.2 Projekt ukazatele zaměstnatelnosti – Dánsko

Projekt Ukazatel zaměstnatelnosti (dánsky: Beskæftigelses Indikator projektet/BIP) je komplexní vědecká studie měření pokroku, která se zaměřuje na to, jaké faktory vedou sociálně slabé příjemce dávek sociální pomoci k nástupu do zaměstnání. Projekt zkoumal vztah mezi vybranými ukazateli připravenosti na zaměstnání a pravděpodobností, že ohrožení příjemci dávek sociální pomoci získají zaměstnání. Výsledky nového výzkumu ukazují, které ukazatele jsou schopny předpovědět, zda si zranitelní příjemci dávek sociální pomoci začnou hledat práci a zda ji získají.

4.3 Výroční zpráva o zdravotním postižení a zaměstnanosti – Dánsko

Výroční zprávy o zdravotním postižení a zaměstnanosti připravuje VIVE (dánské centrum pro výzkum sociálních věd). Nejnovější zpráva byla zveřejněna v prosinci 2023, Primárním zdrojem dat je výběrové šetření pracovních sil (AKU) dánského statistického úřadu za čtvrté čtvrtletí roku 2022. Výběrové šetření pracovních sil je dotazníkové šetření, které poskytuje přehled o vazbě obyvatelstva na trh práce. Připojení k trhu práce se uvádí samo (a nemusí nutně odpovídat pobíraným dávkám). Hlavním cílem je zmapovat situaci v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Kromě toho zpráva zahrnovala zkoumání toho, jak se daří mladým lidem se zdravotním postižením v oblasti vzdělávání a zaměstnávání, hodnocení potenciálu zaměstnání u osob se zdravotním postižením, které v současné době nejsou zaměstnány, zkoumání výskytu nesouladu mezi pracovními místy u osob se zdravotním postižením a zkoumání toho, zda se ve srovnání s dřívější dobou snižují překážky při náborech osob se zdravotním postižením.

4.4 Značka „přijďte – všichni jsou vítáni“ – Estonsko

Značku „přijďte sem – všichni jsou vítáni“ vytvořil estonský komisař pro rovnost žen a mužů a rovné zacházení ve spolupráci s estonským fondem pojištění pro případ nezaměstnanosti⁷⁸.

Existují dvě verze značky. Barevná značka označuje přístupné fyzické prostředí a mohou jej používat podniky, organizace a orgány veřejné správy k označení, že jejich budovy, zařízení a prostory jsou přístupné.

⁷⁸ [Přední strana | Volinik](#)



Modrá verze značky je určena zaměstnavatelům, kteří jsou připraveni nabídnout rovné příležitosti všem uchazečům o zaměstnání bez ohledu na překážky, kterým čelí. Lze ji přidat do oznámení o volných pracovních místech a na webové stránky zaměstnavatelů.



Použití tohoto označení naznačuje, že zaměstnavatel vítá všechny potenciální uchazeče o zaměstnání. Znamená to, že zaměstnavatel již vytvořil nebo je připraven provést konkrétní úpravy pro vytvoření přístupných a upravených prostor a zařízení, pracovního režimu a informací⁷⁹.

4.5 Informační kampaň: „otevřete svou mysl“ – Estonsko

V roce 2016 připravilo ministerstvo sociálních věcí informační kampaň s názvem „otevřete svou mysl“, jejíž součástí jsou webové stránky s krátkými videi, na nichž se osoby se zdravotním postižením dělí o své zkušenosti⁸⁰. Kampaň se zaměřuje spíše na schopnosti osob než na jejich postižení a vybízí zaměstnavatele, aby vnímali osoby se zdravotním postižením jako zdroj.

4.6 Kampaň na zvyšování povědomí: kampaň boje proti stereotypům – Francie

Osvěta ve Francii se zaměřuje na zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnanci jsou oslovováni nepřímo díky určité finanční podpoře osvětových kampaní v podnicích. Kampaně vedené organizací Agefiph⁸¹ a různými sdruženími⁸², spočívají především v poskytování informací o službách podporujících začleňování. Kampaně jsou zaměřeny spíše na uklidnění zaměstnavatelů než na zdůraznění příležitostí, pokud

⁷⁹ <https://volinik.ee/siia-saab/tooandja-voimalused/>.

⁸⁰ Více informací naleznete ve zprávě: Úsilí o inkluzivní trh práce v Estonsku, [European Disability Expertise – Employment, Social Affairs & Inclusion – Evropská komise \(europa.eu\)](#)

⁸¹ <https://www.agefiph.fr/employeur> Agefiph je specializovaná instituce poskytující odbornou přípravu, poradenství a subvence na přiměřené úpravy, asistenční technologie a podporu pro osoby se zdravotním postižením, pro soukromý sektor ([Services et aides financières | Agefiph](#))

⁸² <https://www.ladapt.net/securisation-des-parcours>.

jde o kompetence, které by mohly uspokojit jejich potřeby⁸³. Kampaně se často zaměřují jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele, a zejména je vybízejí k tomu, aby si nechali uznat své zdravotní postižení⁸⁴.

V roce 2021 byla zahájena celostátní osvětová kampaň zaměřená na širokou veřejnost s cílem bojovat proti stereotypům⁸⁵. Cílem této kampaně bylo zvýšit povědomí o kompetencích osob se zdravotním postižením. Osvětová kampaň se setkala s kritikou ze strany Conseil national consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) (Národní poradní rady osob se zdravotním postižením),⁸⁶ poradního orgánu, který zastupuje osoby se zdravotním postižením v otázkách opatření přijímaných veřejnými orgány v rámci francouzské politiky v oblasti zdravotního postižení. Rada se domnívala, že slogan „Avant de voir le handicap, regardons nos points communs“ („Než uvidíme postižení, podívejme se na to, co máme společného“) zdůrazňuje spíše postižení než stejnost. Kromě toho bylo uvedeno, že kampaň nezohledňuje názory osob se zdravotním postižením a jejich rodin a že není konkrétní⁸⁷.

4.7 Brunch s přidanou hodnotou se zaměstnavatelem – Lotyšsko

S cílem čelit stereotypům o zaměstnávání osob se zdravotním postižením a funkčními poruchami a podpořit jejich začlenění na trh práce pořádá lotyšská státní agentura pro sociální integraci (SIVA)⁸⁸ informační a praktické semináře pro zaměstnavatele – „brunche s přidanou hodnotou“ –, na nichž se diskutuje o nejdůležitějších aspektech zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Cílem je informovat zaměstnavatele o různých podpůrných aktivitách vlády, vysvětlit, jak nejlépe tuto podporu využít, a poskytnout praktické rady pro zaměstnávání osob s různými funkčními poruchami.

Každoroční brunch s přidanou hodnotou se stal tradicí a setkávají se na něm zaměstnavatelé, zástupci nevládních organizací a státních institucí. Zaměstnavatelé sdílejí své zkušenosti a úspěšné příběhy o úspěšném zaměstnávání tak, aby se vzájemně inspirovali a obecně zlepšili inkluzivitu trhu práce.

Součástí aktivit během brunche jsou praktická setkání, na kterých si zaměstnavatelé mohou rozšířit obzory o každodenních problémech osob se zdravotním postižením a poruchami funkce. Za tímto účelem se pořádají různé aktivity, jako je podpora povědomí o různých problémech se zrakem, sluchem a mobilitou. Zaměstnavatelé mají možnost seznámit se s technickými pomůckami a asistenčními technologiemi, které jsou vyrobeny pro usnadnění každodenní práce. Tyto aktivity rovněž informují o trendech a změnách na trhu práce; sloužit ke sdílení příkladů osvědčeného postupu; sledovat pokrok v zaměstnávání osob se zdravotním postižením a podporovat spolupráci mezi tvůrci politik, zaměstnavateli a osobami se zdravotním postižením.

⁸³ I když přijatý slogan tomu nasvědčuje. Agefiph, *L'inclusion de personnes handicapées, une opportunité RH à saisir ! (Začlenění osob se zdravotním postižením, příležitost pro lidské zdroje, kterou je třeba využít!)*, <https://www.agefiph.fr/employeur>.

⁸⁴ <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/retour-sur-la-conference-maintien-au-salon-preventica>.

⁸⁵ Slogan „Voyons les personnes avant le handicap“ („Uvidíme lidi před postižením“)

⁸⁶ <https://www.gouvernement.fr/conseil-national-consultatif-des-personnes-handicapees-cncph>;
<https://cncph.fr/>

⁸⁷ <https://informations.handicap.fr/a-campagne-nationale-handicap-lancee-impact-31651.php>

⁸⁸ <https://www.epr.eu/member/the-social-integration-state-agency-siva/>

Zaměstnavatelé získají cenné rady ohledně přístupnosti digitálního prostředí, odpovědi na své aktuální otázky a problémy, se kterými se potýkají, informace o dostupné státní podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením a další praktické informace – to vše na jednom místě během brunchu.

Zaměstnavatelé vidí potřebu pravidelné spolupráce a výměny zkušeností mezi zaměstnavateli a poskytovateli služeb s cílem podpořit zaměstnanost a zvýšit inkluzivitu trhu práce.

4.8 Osvětová kampaň programu VASTE – Malta

V roce 2017 organizace [Jobsplus](#) provedla osvětovou kampaň prostřednictvím posouzení profesní způsobilosti, podpory a odborné přípravy pro zaměstnání (VASTE). To zahrnovalo zveřejňování úspěšných příběhů v televizních a rozhlasových spotech a zvyšování povědomí o službách prostřednictvím reklam v autobusech, na autobusových zastávkách a jinde (se zvláštním zaměřením na různé zranitelné skupiny). V návaznosti na tuto kampaň provedl Jobsplus v roce 2019 průzkum informovanosti široké veřejnosti o službách, které nabízí oddělení inkluzivních služeb zaměstnanosti prostřednictvím Jobsplus a jeho partnerská Nadace Lina Spiteriho (LSF) prostřednictvím VASTE. Průzkum se rovněž zabýval typem opatření, která by mohla být v budoucnu zavedena ke zvýšení tohoto povědomí. Telefonického průzkumu se zúčastnilo 400 Malťanů starších 16 let. Průzkum pomohl zajistit, že Jobsplus bude i nadále aktivně přistupovat k opatřením na podporu zaměstnanosti s cílem zajistit rovné podmínky, aby všichni zranitelní jedinci mohli vstoupit na trh práce a udržet si výdělečné zaměstnání.

4.9 Hodnota inkluzivních společností – Nizozemsko

Skupina 2000 společností podporujících společensky odpovědné podnikání založila organizaci *De Normaalste Zaak*⁸⁹ („nejpřirozenější věc“). *De Normaalste Zaak* organizuje zvyšování povědomí zaměstnavatelů o tom, že je důležité stát se inkluzivní společností a zaměstnávat zejména uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením. Prostřednictvím svých internetových stránek poskytuje informace o osvědčených postupech a spolupracuje se zaměstnavateli (organizuje regionální setkání zaměstnavatelů, a tím usnadňuje vzájemnou výměnu informací mezi odborníky na řízení lidských zdrojů v podnicích). Organizace *De Normaalste Zaak* uspořádala další výměnnou platformu pro zaměstnavatele, kteří působí v celostátním měřítku.

Regionální servisní místa pro zaměstnavatele jsou dalším příkladem osvědčeného postupu, protože nabízejí podporu a odbornou pomoc při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením na regionální úrovni v obecném rámci zprostředkování mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání⁹⁰.

⁸⁹ <https://www.denormaalstezaak.nl/over-de-normaalste-zaak/>.

⁹⁰ Pojišťovna se jmenuje *de Goudse*. Webové stránky věnované náboru uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením jsou na adrese: <https://www.ondernemenmetpersoneel.nl/aannemen/werving-en-selectie/personeel-met-een-arbeidsbeperking-aannemen>.

4.10 Ocenění pro inkluzivní zaměstnavatele – Portugalsko

Ocenění Inkluzivní zaměstnavatel bylo uděleno třikrát. v roce 2017 ji obdrželo 11 subjektů z veřejného a soukromého sektoru, v roce 2019 28 a v roce 2021 37 (dva subjekty obdržely ocenění Mention of Excellence)⁹¹. Ocenění propaguje inkluzivní postupy zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Výsledky ukazují, že veřejné i soukromé subjekty mají zájem být uznány jako inkluzivní společnosti a organizace. Kandidáty na dané ocenění mohou být i osoby se zdravotním postižením, které se podílejí na zakládání podniků.

⁹¹ <https://www.fegime.com/2021/12/07/fegime-portugal-member-is-voted-inclusive-employer-brand-2021-2022/>.

OBRAŤTE SE NA EU

Osobně

Po celé Evropské unii se nacházejí stovky informačních středisek Europe Direct. Adresu nejbližšího střediska najdete na internetové stránce: https://europa.eu/european-union/contact_cs.

Telefonicky nebo e-mailem

Europe Direct je služba, která odpoví na vaše dotazy o Evropské unii. Na tuto službu se můžete obrátit:

- prostřednictvím bezplatné telefonní linky: 00 800 6 7 8 9 10 11 (někteří operátoři mohou tento hovor účtovat),
- na standardním telefonním čísle: +32 22999696 nebo https://europa.eu/european-union/contact_cs

VYHLEDÁVÁNÍ INFORMACÍ O EU

On-line

Informace o Evropské unii ve všech úředních jazycích EU jsou k dispozici na internetových stránkách Europa na adrese:

Publikace EU

<https://publications.europa.eu/en/publications>. Chcete-li obdržet více než jeden výtisk bezplatných publikací, obraťte se na službu Europe Direct nebo na místní informační střediska (viz https://europa.eu/european-union/contact_cs).

Právo EU a související dokumenty

Právní informace EU včetně všech právních předpisů EU od roku 1951 ve všech úředních jazykových verzích jsou dostupné na stránkách EUR-Lex na adrese: <http://eur-lex.europa.eu>.

Veřejně přístupná data EU

Evropský portál veřejně přístupných dat (<http://data.europa.eu/euodp/cs>) poskytuje přístup k datovým souborům EU.

Data lze bezplatně stahovat a opakovaně použít pro komerční i nekomerční účely.

