



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## **Návrhy na úpravu stávajícího systému podpory zaměstnávání OZP – variantní řešení**

## Návrh na úpravu stávajícího systému podpory zaměstnávání OZP

Byly zpracovány 3 variantní návrhy úpravy systému podpory zaměstnávání OZP a to na základě výstupů následujících klíčových aktivit:

„Reprezentativní výběrové šetření dodavatele v oblasti sociálně ekonomické situace a hodnot cílové skupiny OZP v produktivním věku (18 – 65 let)“,

„Studie veřejných výdajů na profilových skupinách OZP a analýza jejich potřeb“,

„Analýza institucionálních faktorů ovlivňujících ekonomické chování a motivaci OZP“,

„Analýza zaměstnanosti OZP a využívání nástrojů a opatření politiky zaměstnanosti z pohledu zaměstnavatele“

„Analýza využití nástrojů a opatření politiky zaměstnanosti a využívání zdrojů ESF vzhledem k jejich inovativnosti a k jejich potenciálu pro další rozšíření jako nástrojů politiky zaměstnanosti“.

Při tvorbě návrhů na úpravu stávajícího systému podpory zaměstnávání OZP bylo významně přihlédnuto i k výstupům klíčové aktivity „Vytvoření databáze dobrých praxí – zahraniční zkušenosti v oblasti národních politik zaměstnanosti OZP“.

Variantní řešení návrhu na úpravu stávajícího systému podpory zaměstnávání OZP respektuje jednak zjištěné nejzásadnější vlivy v ČR a jednak zahraniční zkušenosti. Ty ukazují, že zásadní vliv na celý systém mají, vedle „nastavení společnosti“, úroveň poradenské a informativní podpory osobám OZP, úroveň poradenské a informativní podpory zaměstnavatelům a regionální spolupráce hlavních aktérů působících v dané oblasti.

Prioritním cílem při zpracování variantních řešení systému podpory zaměstnávání osob je umístění OZP do zaměstnání na nechráněném trhu práce. Řešení vychází ze skutečnosti, že v ČR existuje systém, který disponuje mnohými osvědčenými a dostupnými nástroji, jež jsou současně srovnatelné s nástroji uplatňovanými v zahraničí. Z tohoto hlediska se nejeví jako nutné zavádět do praxe ČR nové nástroje a nová opatření. Jako problematickou byla identifikována funkčnost tohoto systému, zejména z hlediska kvality poskytování informací, poradenství a vhodného využívání existujících nástrojů podpory.

### **Varianta 1**

Primární a při tom ekonomicky nejméně nákladnou variantou řešení je podpořit stávající systém formou jasné koordinace ze strany MPSV a GR ŰP ČR s cílem sjednocovat a standardizovat dílčí agendy, podpořit a cíleně koordinovat rezortní a mezirezortní spolupráci.

Vytvoření uvažovaného systému v podmínkách ČR nevyžaduje zásadní legislativní změny týkající se zaměstnávání OZP, jde spíše o **vytvoření podmínek pro širší využívání/odzkoušení možností, které stávající legislativa poskytuje.**

### **Klíčové oblasti Varianty 1**

- budování sítě partnerů pro participaci na tvorbě účinného systému podpory zaměstnávání osob zdravotně postižených,
- motivace uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením k účasti na aktivitách směřujících na (otevřený) trh práce,
- akvizice zaměstnavatelů k (podpoře) zaměstnání zdravotně postižených osob založené na poradenské a informační činnosti s podporou existujících finančních stimulů.

### **Finanční náročnost a přínos konkrétních opatření:**

Varianta 1 neobsahuje přímé finanční náklady.

Uvažovaná Varianta 1 obsahuje nezbytné minimum, které je potřeba k dosažení efektivního systému podpory zaměstnávání OZP.

Příležitosti Varianty 1 spočívají ve skutečnosti, že:

- umožňuje budovat síť všech relevantních partnerů participujících na řešení problematiky OZP a efektivně koordinovat jejich vzájemnou spolupráci při řešení otázek a problémů týkajících se systému podpory zaměstnávání OZP. Vytvářená síť partnerů disponuje značným potenciálem pro nastavování, doladování a revizi koncepce práce;
- umožňuje využívat osvědčených nástrojů APZ, s nimiž je na většině pracovišť Úřadu práce ČR pozitivní zkušenost (poradenství a zprostředkování zaměstnání pro OZP, všechny formy SÚPM, VPP a chráněná pracovní místa);
- vytváří/upravuje systémové podmínky pro (širší) uplatňování legislativně zakotvených nástrojů, které poradci vidí jako potenciálně velmi účinné, ale mají s nimi jen malé zkušenosti (pracovní rehabilitace, příprava k práci, podporované zaměstnávání, apod.);
- umožňuje u některých nástrojů, s nimiž jsou rozporné zkušenosti, definovat podmínky, za nichž je vhodné nástroje uplatňovat, aby byla zajištěna jejich účinnost (např. pracovní profesní a kariérové poradenství);
- klade důraz na získávání zaměstnavatelů pro zaměstnávání zdravotně postižených osob prostřednictvím vytvořených informačních kanálů.

Rizika Varianty 1 spočívají v nevybudování ucelené, tedy potřebné komplexní sítě. Systém může být funkční pouze v případě, že budou všechny navrhované oblasti opatření vytvářeny - podporovány současně, vynecháním jednoho prvku dojde k narušení požadované rovnováhy, např. nedostatečné personální zajištění pracovníků na ÚP ČR, nedostatečná práce s OZP, nedostatek finančních prostředků na realizaci AZP, nevytvoření sítě dodavatelů, apod.

### **Varianta 2**

Poskytování veškeré finanční podpory by mělo být účelové podle hesla „pomáhej jen tomu, kdo pomoc potřebuje“. Příliš vysoká a příliš dlouhá doba poskytování

příspěvku, pokud si to situace nevyžaduje, může vést k tzv. efektu uzamčení (locking-in effect), tj. zaměstnanec polevuje v úsilí zvýšit své pracovní kompetence a najít si zaměstnání mimo chráněné pracovní místo a zvyká si na výhody subvencovaného zaměstnání. Což nepodporuje myšlenku většiny zemí OECD, že takto podporovaná místa by měla být odrazovým můstkem před vstupem na otevřený trh práce.

Podstatou návrhu Varianty 2 je intenzivnější podpora osobního rozvoje spojená s postupným snižováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v čase, za účelem eliminace výše uvedeného tzv. efektu uzamčení a dosažení tak vyšší integrace na otevřený trh práce u zdravotně postižených osob, které objektivně mají potenciál rozvoje.

Navrhovaná Varianta 2 podporuje myšlenku „odrazového můstku“ k zapojení OZP na běžný, tzn. nechráněný trh práce. Zároveň přispívá i k oddělení zaměstnávání OZP založeného na pracovně právním vztahu (a z něj vyplývajících práv a povinností) od pracovní terapie a v neposlední řadě bude posílen – i tolik v zahraničí požadovaný – princip, „že příspěvek nesmí konkurenčně příjemce zvýhodňovat.“

Varianta 2 vychází z předpokladu, že do pracovního poměru by měly být zařazovány pouze ty osoby se zdravotním postižením, které mohou po absolvování odpovídajícího výcviku vykonávat práci alespoň s poloviční produktivitou a zároveň musí být nezávislé na péči.<sup>1</sup>

Postupné snižování příspěvku v kombinaci s podporou aktivizace OZP by mělo odrážet zkušenosti prověřené praxí v zahraničí. Např. v Německu je příspěvek na integraci, vzhledem k očekávanému růstu výkonnosti zdravotně postižené osoby, snižován minimálně o 10 procentních bodů ročně, současně je však poskytována mozaika podpor osobního rozvoje.

### **Klíčová oblast Varianty 2**

- příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením poskytovaný dle §78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

### **Finanční náročnost a přínos konkrétních opatření:**

Varianta 2 neobsahuje přímé finanční náklady. Z hlediska jednotlivých příjemců by naopak docházelo k postupnému snižování výše podpory.

Hlavní přínos uváděné varianty spočívá v trvalé stimulaci k zapojení OZP na otevřený trh práce, neboť řeší tzv. efekt uzamčení (locking-in effect).

Redukce příspěvků v čase v kombinaci s aktivizací snižuje dlouhodobé finanční nároky na veřejné prostředky a současně zvýší i sociální a ekonomický přínos dosavadního systému podpory zaměstnávání OZP.

**Stávající zaměstnavatelé na chráněném trhu práce musí postupně přijmout novou roli – spolupracovat na osobním rozvoji zaměstnanců se zdravotním**

---

<sup>1</sup> Viz např. i rakouská praxe

**postížením s významným potenciálem a podporovat jejich možný přechod na volný trh práce, tomu musí být přizpůsobena struktura a podmínky příspěvků.**

### **Varianta 3**

Z výstupů analýzy projektů realizovaných v rámci OP RLZ a CIP EQUAL vyplynulo, že velký prostor s inovativním potenciálem v případě zaměstnávání OZP skýtá sociální ekonomika. Sociální podniky by tak měly být akceptovány jako komplementární součást systému podpory zaměstnávání OZP.

Předkládaná Varianta 3 má za cíl nastavit předpoklady pro využití prvků sociálního podnikání v ČR v rámci systému podpory zaměstnávání zdravotně postižených osob. Návrh zohledňuje zkušenosti dosud realizovaných projektů v oblasti implementace prvků sociální ekonomiky, které prokázaly její velký přínos nejen pro samotné znevýhodněné či sociálně vyloučené občany, ale i pro obce.

### **Klíčové oblasti Varianty 3**

- Spolupráce obcí, regionů
- Úřad práce ČR, MPSV ČR
- Sociální podnik
- Dotační programy a nadační fondy

### **Finanční náročnost a přínos konkrétních opatření:**

Varianta 3 neobsahuje přímé finanční náklady.

Zaváděním uvedené varianty dojde k propojení ekonomických a sociálních cílů – spojení snahy o ekonomickou soběstačnost se zaměstnáváním a podporou znevýhodněných osob – a tím snížení závislosti na dotacích z veřejných zdrojů. Model sociální firmy je značně inovativní, vyplňuje mezeru v nabídce práce pro znevýhodněné osoby, které se obtížně integrují do většinové společnosti.

Hlavní cíl sociálního podniku je prospět společnosti nebo specifické skupině lidí.

Je nepochybné, že v následujících letech lze očekávat rozvoj sociální ekonomiky a sociálních podniků v mnoha oblastech života naší společnosti. Již v současné době mají obecně prospěšné společnosti významné místo při poskytování řady sociálních služeb, v oblasti služeb sociální prevence mají dokonce postavení dominantní. Stárnutí populace a problémy, které vyplývají z globálních ekonomických problémů spolu se změnou pojetí sociálních služeb, jako služeb poskytovaných ve veřejném zájmu, přispějí v blízké budoucnosti k tomu, že i v oblasti služeb sociální péče dojde k posílení tržních, popřípadě quasi tržních přístupů při jejich poskytování a financování.

Nástroje APZ, které zejména v počátku vzniku a rozvoje sociálních podniků představují určitou pomoc, nejsou nárokové, což může do určité míry negativně ovlivnit zakládání a fungování sociálních podniků. Nejistota ohledně možnosti přístupu k finanční pomoci vnáší určité riziko do procesu plánování podnikatelských činností pro následující budoucí období.

Pro dosažení úspěšného fungování a rozvoje sociálních podniků je zapotřebí, aby pracovníci ve vedení těchto organizací měli potřebné manažerské schopnosti a odpovídající odborné kvalifikace. Současně nedostatečné portfolio odborně vzdělaných zaměstnanců představuje další riziko ovlivňující možnosti šíře zaměření a rozvoje sociálních podniků.