

# Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Evropě – III.

Po období takřka tří let jsme na stránkách časopisu Sociální služby sdíleli zahraniční zkušenosti, získané prostřednictvím výstupů individuálního projektu MPSV Rozvoj systému sociálních služeb,

reg. č. CZ.03.2.63/0.0/0.0/15\_017/0003 739, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem

a státním rozpočtem ČR v rámci Operačního programu Zaměstnanost. V posledním čísle letošního roku přinášíme poslední článek, věnovaný tématu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v zahraničí<sup>1</sup>, který je zároveň posledním číslem pomyslného seriálu k získaným zahraničním zkušenostem. Tentokrát se zaměříme na zaměstnávání osob se ZP v Maďarsku, které – přestože je blízké České republice vzhledem ke společné historii, členství ve Visegrádské skupině a rovněž společnými charakteristikami zaměstnanosti OZP – doposud nebylo s podmínkami ČR komparováno.

Obecně lze konstatovat, že **maďarský systém** je oproti tou českému mnohem více **centralizovaný**, kdy postupně přijímané změny ze strany maďarské vlády vedly k upevnění celostátní řídicí funkce v přístupu k OZP i k občanům všeobecně (jedná se o změny v evidenci občanů, v systému placení daní, stanovování podpor atd.). Došlo k zavedení centrální sjednocené evidence údajů o občanech z hlediska sociálního i zdravotního, ke sjednocení sociálních i zdravotních daní do jedné částky na straně zaměstnanců i zaměstnavatelů a také k rovnoměrnému poskytování příspěvků akreditovaným společnostem stanovenou částkou na jednu zaměstnanou OZP.

Maďarsko má podobně jako ČR i např. Rakousko legislativně nastaven kvótní systém pro zaměstnávání OZP, kdy všechny společnosti, které zaměstnávají 25 a více lidí, jsou povinny přijmout na každých 25 zaměstnanců jednu OZP. Pokud společnost

tuto povinnost nesplní, musí zaplatit kompenzační poplatek dle platné legislativy. V Maďarsku (obdobně jako v Rakousku) však není možné nahradit platbu rehabilitačního (kompenzačního) příspěvku jiným způsobem, například odběrem produktů a služeb OZP od akreditovaných zaměstnavatelů, jako je to možné v ČR. Maďarský **chráněný trh práce** je vytvářen akreditovanými organizacemi. Podmínkou akreditace zaměstnavatele je, že průměrný měsíční evidovaný počet zaměstnaných OZP dosahuje 30 osob nebo podíl těchto zaměstnanců přesahuje 25 % celkového počtu zaměstnaných. Zaměstnavatel se zavazuje vypracovat pro každou zaměstnanou OZP osobní rehabilitační plán, určit pro ni rehabilitačního poradce a mentora (v případě potřeby i asistenta) a zajistit vhodné podmínky k práci OZP jako například bezbariérové prostředí.

Mzdová podpora se v Maďarsku poskytuje (ze strany odboru zaměstnanosti župního vládního úřadu) na podporu při zaměstnání nového pracovníka se změněnou pracovní schopností pro zaměstnavatele, kteří splňují dotační podmínky.<sup>2</sup> Mzdová podpora pro OZP je poskytována rovněž formou příspěvku akreditovaným organizacím zaměstnávajícím OZP, a to na mzdové náklady pracovníka se sníženou pracovní schopností. Lze je použít až do výše 75 % mzdových nákladů skutečně vyplacených zaměstnavatelem anebo až do výše 100 %, pokud je zaměstnavatelem nezisková organizace a její činnost není hospodářskou činností, anebo zaměstnává OZP jako veřejně prospěšná společnost. Zajímavé jsou další možnosti snižování daně prostřednictvím **daňových úlev na OZP**, které mohou vy-

užit jak právnické osoby zaměstnávající do 20 zaměstnanců, tak živnostníci zaměstnávající OZP s minimálně 50 % invaliditou. Dále jsou organizace na otevřeném trhu práce nad 25 zaměstnaných osob, splňující počet zaměstnaných OZP dle kvóty podpořeny možností nevyměření tzv. rehabilitačního příspěvku (viz výše).

Co se týče osvědčených postupů tzv. **dobré praxe**, u které by stálo za to uvažovat o případném přenesení do ČR, jedná se zejména o následující aspekty:

- **kontrolovatelný systém** za pomoci systému centrální evidence občanů s údaji ze sociální, zaměstnanecké či zdravotní sféry;
- **cílená orientace na oblast vzdělávací OZP**, a to i za účelem získání vyššího vzdělání;
- **individuální přístup** a trend k postupnému komplexnímu sladování nabídky i poptávky při zaměstnávání OZP (u akreditovaných organizací, federací, asociací, fondů i některých portálů na zprostředkování práce);
- **nediskriminační systém poskytování podpor akreditovaným zaměstnavatelům** vůči malým zaměstnavatelům nebo zaměstnavatelům v oblastech s nižším počtem obyvatel (podpory se poskytují formou jednotné částky na jednu zaměstnanou OZP).

Pohled na srovnávací **průměrné finanční podpory na OZP/rok**<sup>3</sup> nicméně vychází viditelně ve prospěch České republiky.

Maďarsko	1 749 000 HUF	110 187 Kč
ČR	142 022 CZK	142 022 Kč



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



Rozvoj  
Systému  
Sociálních  
Služeb

<sup>1</sup> Komparativní analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Evropě, ve které jsou obsaženy veškeré podrobné informace, je dostupná na webu projektu RSSS: <http://rsss.mpsv.cz/projekt/vystupy-a-dokumenty/>

<sup>2</sup> V Maďarsku se umožňuje zaměstnávání jedné OZP více organizacemi, ale na OZP může žádat o příspěvek jen jeden zaměstnavatel.

<sup>3</sup> Údaje jsou za rok 2021.