

Příloha č. 3

Srovnání podmínek uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce v ČR a zahraničí

materiálu

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR podklad pro teoretickou část výukového DVD

**Pracovní materiál vytvořený v rámci KA č. 1
projektu „Diverzita pro OZP“, OP LZZ**

Registrační číslo projektu: CZ.1.04/5.1.01/12.00069

**Zpracoval řešitelský tým partnera projektu
Václav Krása a Bohumila Miškovská
Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, o. s.**

Září 2009

Srovnání podmínek uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce v ČR a zahraničí

Vzhledem k tomu, že projekt Diverzita pro OZP je realizován ve spolupráci se zahraničními partnery a cílem projektu je přenos dobré praxe z partnerských zemí do České republiky, nabízíme několik příkladů, jak je ve vybraných zemích řešena problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Německo

K vymezení **pojmu osoba se zdravotním postižením** se dá říci, že je v obou právních úpravách podobné. V České republice se rozlišují osoby plně invalidní a částečně invalidní, kde se posuzuje pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti na procentní body. Osoba zdravotně znevýhodněná je jinou kategorií – její schopnost vykonávat soustavné zaměstnání je sice zachována, ale je podstatně omezena možnost vykonávat dosavadní povolání a využít své stávající kvalifikace, od 1. 7. 2006 její zdravotní stav také posuzují jiné subjekty – lékaři úřadů práce. Jinak je však v oblasti zaměstnávání postavena zcela na roveň osobě částečně invalidní.

V Německu jsou stanoveny stupně zdravotního postižení, osobou se zdravotním postižením je osoba, jejíž stupeň postižení je minimálně 50. Stejně postavení má však i osoba, jejíž stupeň postižení je minimálně 30 na základě rozhodnutí úřadu práce. O tomto vydává úřad práce osobě osvědčení, které má omezenou platnost, což ostatně platí i pro osoby zdravotně znevýhodněné v ČR.

V obou právních úpravách je stanovena **povinnost zaměstnavatelů** plnit tzv. povinný podíl. Na první pohled se zdá být kvóta uložená v Německu tvrdší – 6 % při minimálním počtu 16 zaměstnanců oproti 4 % z 25 zaměstnanců v ČR. Spolková vláda však může podle situace na trhu práce a úrovně nezaměstnanosti zdravotně postižených procentní sazbu zvýšit či snížit, což u nás možné není. Co mají obě úpravy společné je, že se pro účely výpočtu povinného podílu započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru.

Také za neplnění povinného podílu se v obou zemích odvádí určitý poplatek. Zatímco v Německu jsou tyto peněžité částky užity výhradně na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vytváří se z nich tzv. vyrovnávací fondy, v ČR jsou odváděny do státního rozpočtu. Není však jasné, zda jsou příjmem kapitoly státního rozpočtu určeným výhradně na aktivní politiku zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Odvádění tohoto náhradního plnění je tak v Německu efektivnější, je přísně kontrolováno a za zpoždění či neodvedení poplatku vzniká penále. Jak už bylo řečeno výše, v ČR se stát staví k plnění této náhradní povinnosti benevolentně a její plnění důrazně nevymáhá.

Styčnými orgány pro kontrolu plnění povinností zaměstnavatelů a poskytování komplexní pomoci osobám se zdravotním postižením jsou v Německu správní úřady, které by se daly označit jako úřady sociální péče. V českém právním řádu žádný zastřešující orgán pro tyto subjekty zřízen není. Jedná se o různé státní orgány – úřady práce, krajské úřady a pověřené obecní úřady (městské úřady a magistráty měst), a nestátní subjekty (charity, obecně prospěšné společnosti, nadace, církevní společnosti).

Chráněné pracovní dílny určené pro osoby se zdravotním postižením, které nemají šanci získat zaměstnání, se zřizují v obou zemích. V ČR náleží osobě se zdravotním postižením po dobu výkonu práce v chráněné dílně v rámci pracovní rehabilitace podpora při rekvalifikaci. Naproti tomu v Německu je těmto osobám vyplácena mzda v základní částce, ke které je možno poskytnout zvýšení podle individuálních schopností, podle množství a kvality odvedené práce.

V německé právní úpravě je **rozvázání pracovního poměru výpovědí** s osobou se zdravotním postižením podmíněno souhlasem úřadu sociální péče, jinak je výpověď neplatná. Současně je však stanoveno, ve kterých případech musí úřad souhlas udělit (zrušení zaměstnavatele, omezení provozu) a na které osoby se souhlas k výpovědi nevztahuje. U nás musel dávat souhlas k výpovědi do 29. 2. 2004 úřad práce. Jelikož však takovýto postup bránil flexibilitě pracovněprávních vztahů, došlo k jeho zrušení. Jiná je i výpovědní doba – v české právní úpravě je zásadně dvouměsíční, pokud se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část či dochází k výpovědi z důvodu organizačních změn je výpovědní doba tříměsíční. Výpovědní dobu nelze v žádném případě dohodou stran měnit. Naproti tomu v německé právní úpravě činí minimálně čtyři týdny a delší lze dohodnout či stanovit.

Výsledkem komparace obou právních systémů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je, že z globálního pohledu jsou obě právní úpravy velmi podobné – ať co se týče stanovení intenzity ochrany poskytované těmto subjektům a jejich zabezpečení nebo z hlediska zakotvení institutů se stejným nebo srovnatelným obsahem a účelem. Důvod je bezpochyby ten, že vychází ze stejného systému kontinentálního práva a také, že právní řády obou zemí „reagovaly“ v této oblasti na množství důležitých mezinárodních dokumentů (Evropská sociální charta, úmluvy Mezinárodní organizace práce).

Pokud najdeme nějaké rozdílnosti, vycházejí většinou s odlišných tradic a zvyků, kulturních hodnot a historického vývoje.

Francie

V roce 1975 se stát zavázal k národní solidaritě; závazek vykonávají různé orgány (stát, regionální a místní zastupitelstva, organizace působící v oblasti sociálního zabezpečení, sdružení, rodiny); specializované organizace – tréninková střediska pro mládež se zdravotním postižením, rezidenční centra, chráněné dílny; vytvoření zvláštního orgánu, který pečuje o osoby se zdravotním postižením, v oblasti udílení sociálních dávek, uznání statutu „pracovníka se zdravotním postižením“ (ve Francii mohou být osoby s omezenou pracovní schopností uznány za „pracovníky se zdravotním postižením“, což je opravňuje k dávkám v zaměstnanosti).

V roce 1985 byl zaveden systém kvóty – zaměstnavatel, zaměstnávající více než 20 zaměstnanců má povinnost zaměstnat 6% pracovníků se zdravotním postižením. Pokud zaměstnavatelé nesplní tuto podmínku, odvádějí příspěvek do fondu Agefiph (agentura pro rozvoj zaměstnávání osob se zdravotním postižením v soukromém sektoru).

V roce 2005 byl přijat zákon o rovných příležitostech, právech, účasti a občanství osob se zdravotním postižením, který řeší všechny oblasti života (vzdělávání, školení,

zaměstnávání, zdroje, kompenzace, přístupnost, atd.) od narození do smrti, bez ohledu na zdravotní postižení. Přijetím tohoto zákona došlo k řadě změn v souvisejících zákonech.

Ve Francii se rozlišuje mezi:

- **zaměstnáním v chráněném prostředí**, podle rozhodnutí CDA ve Střediscích asistence v práci, jako součást sociální ekonomie. Střediska připravují své klienty na práci v běžném prostředí, buď jako řadových zaměstnanců nebo prostřednictvím pobídek v zaměstnání – tzn., finančních výhod pro zaměstnavatele (max. na 2 roky) v závislosti na typu zaměstnavatele, pracovní pozici a situaci uchazeče o zaměstnání; trvalá pomoc v závislosti na rozhodnutí pracovního inspektorátu (Directeur Départemental du Travail pokud se jedná o pracovníky se zdravotním postižením, kteří jsou méně produktivní než ostatní; dále prostřednictvím struktur sociální integrace v ekonomických aktivitách (různé formy s podporou státu, na dobu určitou),
- **samostatnou výdělečnou činností**,
- **dobrovolnou (neplacenou) prací ve sdruženích**. Pokud se týká pomoci osobám se zdravotním postižením při hledání práce, neexistuje žádná obecná koncepce. V praxi se v různém rozsahu a časovém úseku pomáhá všem uchazečům o zaměstnání. Asi 30% zdravotně postižených uchazečů o práci je monitorováno v rámci systému integrace osob se zdravotním postižením na trhu práce.

Ve Francii za politiku zaměstnanosti všech kategorií uchazečů o práci, včetně pracovníků se zdravotním postižením zodpovídá ministerstvo práce (Ministre de l'Emploi et de la Cohésion Sociale). Pracovníci se zdravotním postižením, společně s mládeží, ženami a dlouhodobě nezaměstnanými patří k ‚veřejným prioritám‘.

Plány politiky se obnovují každý rok (počet a typ opatření, záměry, intervence, rozpočet). Realizace opatření probíhá za podpory Veřejných služeb zaměstnanosti (Service Public de l'Emploi. Tato služba pracuje na národní, regionální úrovni a na úrovni departmentů a na trhu práce, partnery jsou také Cap Emploi, Agefiph, atd.

Stát zodpovídá za zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo jejich umístění na pracovní místo. Tuto činnost realizuje prostřednictvím ANPE, které zajišťuje podporu, posouzení a hodnocení potřeb a schopností klienta.

Stát také zajišťuje vzdělávání dospělých prostřednictvím specifické agentury AFPA a zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením v lokálních a regionálních programech integrace pracovníků se zdravotním postižením.

Assedic zajišťuje zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kteří jsou příjemci dávek.

V regionech je zajišťováno pracovní vzdělávání a integrace mládeže prostřednictvím různých programů.

Agefiph, který se zabývá pracovní integrací pracovníků se zdravotním postižením prostřednictvím Cap Emploi; služby podpory pro držení práce pro pracovníky se zdravotním postižením (SAMETH) integrační programy departmentů pro pracovníky se zdravotním postižením (PDITH).

Na úrovni obcí se realizují místní hospodářské integrační plány a fungují zde střediska zaměstnávání.

Uchazeč o práci se zdravotním postižením se musí zaregistrovat na úřadě pro zaměstnanost (ANPE). V závislosti na šíři požadované podpory nasměruje agentura klienta k vlastním službám, tzn., na lokální odbory pro zaměstnávání mládeže (pokud jsou ve věku do 26 let), do Cap Emploi nebo jiné instituce, která poskytuje podporu nebo asistenci, např. vedení kariéry, školení, pracovní zkušenosti, vzdělávací programy ke zvýšení kvalifikace. Systém je stejný pro všechny, osoby se zdravotním postižením, i bez něho.

Od roku 2005 platí pro zaměstnavatele s více než 20 zaměstnanci povinnost zaměstnávat 6% pracovníků se zdravotním postižením, a to v soukromém i státním sektoru. Pokud tuto povinnost nesplní, odvádí poměrnou částku buď do fondu Agefiph (soukromý sektor) nebo do státního fondu pro státní správu, státní nemocnice a místní a krajské samosprávy.

Severní Irsko

V posledních letech nezaměstnanost v Severním Irsku vytrvale klesá a nyní představuje 4,5%, což patří k nejnižším průměrům Velké Británie. Klesá i průměrná nezaměstnanost mládeže a dlouhodobě nezaměstnaných. Navzdory zmíněné nízké úrovni nezaměstnanosti je ekonomická neaktivita v produktivním věku 28%, což patří k naopak nejhorším výsledkům v celé Británii.

Část 13 zákona o Severním Irsku z roku 1998 stanoví legislativní proces.

Zákon z roku 1995 o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení – první antidiskriminační legislativa. Zavádí práva pro osoby se zdravotním postižením v oblastech zaměstnávání a přístupu ke službám, zařízením, službám a vybavení. Umožňuje vládě stanovit minimální požadavky pro zjednodušení užívání veřejné dopravy osobami se zdravotním postižením. Doložka č. 8 k tomuto zákonu obsahuje novelizace platné pro Severní Irsko.

Zákony z roku 1998 – 2000 pro Severní Irsko nejsou přímo zaměřeny na osoby se zdravotním postižením, nicméně se zaručují za dodržování rovnosti příležitostí – mj., i pro osoby se zdravotním postižením a bez zdravotního postižení.

Nařízení z roku 2006 o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení.

Nařízení z roku 2005 o zvláštních vzdělávacích potřebách a zdravotním postižení v Severním Irsku – nařízení posiluje práva na vzdělávání v běžných školách; zajištění nových služeb pro rodiče a školy, v oblasti – informací a poradenství, atd., ochrana před diskriminací ve vzdělávání; povinnost pro školy zajistit pro žáky se zdravotním postižením vhodné přizpůsobení; pro školské úřady povinnost postupného plánování zlepšování přístupnosti školských zařízení, osnov a informací, poskytovaných žákům se zdravotním postižením, atd.

Definice zdravotního postižení:

Zdravotní postižení je definováno v zákoně o zákazu diskriminace (1995) jako ‚fyzické nebo mentální postižení, které významně a dlouhodobě poškozují vykonávání každodenních aktivit‘.

Nástroje podpory:

Pokud se osoba se zdravotním postižením domnívá, že je diskriminována nebo že se s ní jedná méně výhodně z důvodu jejího zdravotního postižení, pak má daná osoba právo podat stížnost. Pokud se stížnost týká oblasti zaměstnávání, mají tyto osoby tříměsíční lhůtu na podání stížnosti. Stížnost registruje úřad pracovních tribunálů a tribunálů pro spravedlivé zaměstnávání (OITFET).

V případech diskriminace mimo oblast zaměstnávání, mohou dotčené osoby podat stížnost ve lhůtě šesti měsíců. Stížnosti registrují běžné soudy. Stížnosti se také mohou předkládat prostřednictvím Komise pro rovnost v Severním Irsku.

Jednotlivci jsou v Severním Irsku chráněni před diskriminací z důvodu zdravotního postižení, rasy, náboženství, víry nebo politického přesvědčení, pohlaví, sexuální orientace nebo rodinného stavu. Komise pro rovnost poskytuje bezplatné poradenství k žalobám na diskriminaci z uvedených důvodů. Komise také posuzuje všechny žádosti o právní pomoc v případech domnělé diskriminace. O tom, zda k diskriminaci došlo či nikoliv ale komise nerozhoduje, to přísluší pracovním nebo běžným soudům.

Komise pouze může zvážit žádosti o právní pomoc, pokud se stížnost odvolává na relevantní legislativu. Komise pochopitelně nemá prostředky na to, aby se věnovala všem případům, nicméně každému žalobci se dostane alespoň předběžné právní pomoci.

Za tvorbu politiky v oblasti zdravotního postižení a služeb pro osoby se zdravotním postižením zodpovídá Odbor pro zaměstnanost a vzdělávání. Poradenství, dohled, vzdělávání a služby při hledání pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením zajišťuje odbor poradců pro osoby se zdravotním postižením v zaměstnanosti. Nabízená podpora se podobá systémům velké Británie – jedná se zejména o systém začlenění do práce, ‚přístup k zaměstnání‘ a tzv. ‚Nový úděl pro osoby se zdravotním postižením‘, což jsou vesměs programy podpory v zaměstnání, profesní posuzování a služby profesního psychologa.

Programy získání pracovních dovedností vznikly v roce 1995 a jsou určeny všem mladým lidem ve věku 16 – 17 let. Vzdělávání umožňuje získat Národní profesní kvalifikaci první úrovně; účastníci systému získávají podporu; tohoto programu se účastní především mladí lidé s mentálním postižením. Program trvá 52 týdnů; pro osoby se zdravotním postižením může být prodloužen až na 156 týdnů.

Podpora v zaměstnávání je určena osobám s těžkým zdravotním postižením, které chtějí pracovat, ale kvůli svému zdravotnímu postižení nejsou schopny dosáhnout požadovaných úrovní. Program zajišťuje finanční pomoc zaměstnavateli. Zaměstnavatel zajišťuje práci, pracovní místo, vybavení a vzdělávání, zodpovídá za supervizi a vyplácí poměrnou částku mzdy vzhledem k odvedené práci. Zaměstnavatele podporuje ‚sponzor‘, který zodpovídá za vypracování smlouvy, administraci systému a podporu zaměstnance. Na realizaci programu se podílí komunitní a dobrovolnický sektor a odbory vlády.

Nový úděl pro osoby se zdravotním postižením – jedná se o dobrovolnický program, jehož cílem je pomáhat osobám, které jsou závislé na dávkách pro bezmocnost při získání udržitelného zaměstnání. Služba se poskytuje prostřednictvím zprostředkovatelů práce a poradců pro osoby se zdravotním postižením v oblasti zaměstnávání. Při hledání vhodného pracovního místa pomáhají zprostředkovatelé hlavně při určování schopností a dovedností uchazečů ve vztahu k potřebám zaměstnavatelů; spolupráci s poskytovateli služeb při zprostředkování zvláštní podpory; pomoc v procesu hledání práce; podpora v práci po dobu prvních šesti měsíců.

Systém pro získání zaměstnání – pokud si osoba se zdravotním postižením najde práci, ale daná osoba nebo zaměstnavatel si nejsou jisti, zda je pro danou osobu vhodná, prostřednictvím tohoto systému si může uchazeč práci vyzkoušet a zaměstnavatel získá pro vyplácení mzdy této osoby podporu.

Přístup k práci je určen osobám se zdravotním postižením, které jsou nezaměstnané, jsou samostatně výdělečně činné nebo pracují. Jedná se o praktickou podporu v pracovním prostředí, např. při komunikaci během výběrového řízení; přizpůsobení pracoviště; zajištění zvláštních pomůcek; pomoc při dopravě do práce.

Programy přípravy na zaměstnání jsou individuálně připravené programy zaměřené na práci

a pomoc při odbourávání překážek vznikajících kvůli zdravotnímu postižení a pomoc jednotlivcům při vstupu na trh práce a udržení pracovního místa.

Workable NI – Jedná se o poskytovatele služeb, který nabízí podporu při naplňování potřeb uchazečů o práci se zdravotním postižením i zaměstnavatelů těchto osob.

Hledání práce:

Pokud určitá osoba potřebuje specifickou pomoc z důvodu svého zdravotního postižení nebo její zdravotní stav významně ovlivňuje výkon práce, kterou osoba může vykonávat, nebo má vliv na hledání nebo udržení si práce, mohou tyto osoby kontaktovat poradce pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením při místních úřadech práce.

K hlavním překážkám zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Severním Irsku patří:

- negativní přístupy a stereotypy ze strany zaměstnavatelů, poskytovatelů i osob se zdravotním postižením,
- proces hledání práce,
- dostupnost pracovních míst,
- přístup k informacím o pracovních místech,
- ztráty dávek sociálního zabezpečení,
- nedostatečná podpora v bydlení,
- nedostatečné vzdělání,
- umístování do denních stacionářů,

- diskriminující praktiky zaměstnavatelů.

Wales

Zákon z roku 1995 o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Rok 2003 novelizace zákona o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení – rozšiřuje působnost zákona, stanoví povinnost pro zaměstnavatele, zaměstnávající méně než 15 zaměstnanců; zajišťuje novou formu ochrany pro zdravotně postižené hasiče, policisty, úředníky, právníky, partnery v partnerstvích a osoby, usilující o získání pracovní kvalifikace.

Rok 2005 – návrh nařízení o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení – novelizuje zákon o zákazu zdravotního postižení, zavádí nová opatření.

Rok 2006 Komise pro rovnost a lidská práva – zákonem stanovená povinnost a vytvoření komise, která nově sdružuje stávající komisi pro rasovou rovnost, komisi pro práva zdravotně postižených a komisi pro rovné příležitosti.

Rok 2003 – Cesta k práci – strategie, jejímž cílem je zlepšit pracovní příležitosti pro příjemce dávek.

Nový úděl pro osoby se zdravotním postižením – program poradenství a praktické podpory, který pomáhá osobám se zdravotním postižením při vstupu na otevřený trh práce.

Rok 2004 – nová vládní strategie posuzování pracovní schopnosti.

Zákon z roku 2001 o zvláštních vzdělávacích potřebách a zdravotním postižením – zákon zajišťuje práva studentů se zdravotním postižením a zákaz jejich diskriminace ve vzdělávání.

Strategie z roku 2004 v oblasti zvláštních vzdělávacích potřeb – vládní program řešící problematiku včasné intervence, odstraňování bariér ve vzdělávání; týká se zejména dětí s poruchami učení.

Zákon z roku 2003 o vzdělávání – komplexně řeší problematiku vzdělávání, stanoví povinnost pro školy vytvářet studijní plány s ohledem na zvláštní potřeby svých studentů a povinnost integrovat děti se zvláštními vzdělávacími potřebami do běžných škol.

Rok 2001 návrh zákona o vzdělávání o dovednostech – návrh se zaměřuje na boj proti sociálnímu vyloučení a prosazování rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.

Definice zdravotního postižení:

Podle zákona o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení (1995) se za osobu se zdravotním postižením považuje osoba, která má fyzické nebo mentální postižení, které má významný a dlouhodobý nepříznivý účinek na schopnost dané osoby vykonávat každodenní aktivity.

K další používaným definicím patří definice podle sociálního modelu zdravotního postižení, kdy se za zdravotní postižení „považuje ztráta nebo omezení příležitostí začlenit se do společnosti rovnocenně s ostatními vzhledem k sociálním bariérám a bariérám v životním prostředí.

Nástroje podpory:

Zákon o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení považuje za nezákonnou diskriminaci osoby se zdravotním postižením z důvodu, který se vztahuje k jejímu zdravotnímu postižení. To se týká všech oblastí zaměstnání – od přijímání až k propouštění. Pokud dojde k diskriminaci, osoba se zdravotním postižením se může na zákon odvolat, ať už se jedná o ‚citovou újmu‘ nebo ‚finanční ztrátu‘. Případy diskriminace v zaměstnání řeší pracovní soudy. Komise pro rovnost a lidská práva představuje ústřední místo pro získání pomoci, kontaktů pro řešení případu diskriminace.

Dalším nástrojem, který může pomoci v případech diskriminace osob se zdravotním postižením, jsou smírčí a poradenské služby, které pomáhají při řešení dohodou. Pro osoby, které zažily diskriminaci je k dispozici také linka pomoci.

Nový úděl pro osoby se zdravotním postižením – jedná se o dobrovolnický program pro osoby, které pobírají dávky z důvodu zdravotního stavu nebo zdravotního postižení. Program poskytuje poradenství – jak získat práci, pomáhá při zvyšování kvalifikace a získání potřebných dovedností, poskytuje podporu při nástupu do práce.

Program přípravy na práci je určen osobám, které jsou z důvodu nemoci nebo zdravotního postižení dlouhodobě nezaměstnané. Pomáhá překonávat problémy při návratu do práce. Pomáhá při zjišťování a vyhledávání vhodné práce.

WORKSTEP – organizace poskytující služby v oblasti hledání volného pracovního místa a pomáhá překonávat překážky na pracovišti.

Access to Work – Program zajišťující poradenství a praktickou podporu pro osoby se zdravotním postižením i zaměstnavatele.

Work Trial je program, který uchazeči umožní získat patnáctidenní pracovní zkušenost u smluvních zaměstnavatelů.

Systém seznamování se s prací poskytuje finanční pomoc zaměstnavateli, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením (mzda, nezbytné úpravy). Systém je možno využít, pokud smlouva se zaměstnancem se zdravotním postižením trvá nejméně 26 týdnů.

Remploy je organizace, která spolupracuje s pracovními agenturami a některými velkými britskými zaměstnavateli. Poskytuje služby zaměřené na rozvoj dovedností a schopností uchazečů o práci a usiluje o jejich zaměstnání na volném trhu práce.

Quest – agentura podporovaného zaměstnávání, která poskytuje osobám se zdravotním postižením podporu při vstupu nebo udržení si zaměstnání. Zajišťuj i podporu pro zaměstnavatele.

Agentura podporovaného zaměstnávání ELITE – dobrovolnická organizace, která osobám se zdravotním postižením umožňuje získání nebo udržení si placeného zaměstnání a používá systémy podpory a zaškolování.

Hledání práce:

Podle obecných zásad legislativy se pravidelně každý rok přezkoumávají zvláštní potřeby žáků, kterým tyto potřeby byly přiznány. Přezkoumání se účastní jak daný žák, tak jeho rodiče. Jakmile žák se zvláštními potřebami dosáhne 9 let, připravuje se pro něho tzv. ‚plán přechodu‘, který se každoročně upravuje podle výsledků přezkoumání, až do doby, kdy žák ze

školy odchází. Plán má za cíl řešit potřeby daného žáka a obsahovat informace z jeho okolí, které se vztahují k možnostem jeho dalšího vzdělávání. Naplňování a dodržování navrženého plánu mají ředitelé. Každoročního přezkoumání žakových potřeb se také účastní agentura Careers Wales (specializovaní poradci).

Jakmile žák se zvláštními potřebami dosáhne šestnácti let, přebírá za jeho vzdělávání, školení a zaměstnání odpovědnost místní úřad a je mu přidělen osobní poradce. Ten úzce spolupracuje s poradci pro zaměstnání a dalšími odborníky v dané oblasti.