

Rozvoj inkluzívneho trhu práce na Slovensku:

Inkluzívny trh práce z pohľadu zamestnávania ľudí so ZP na Slovensku

2016

ZADANIE A VYSVETLENIE VÝCHODÍSK PRE SPRÁVU ZA KRAJINU:

Správa za Slovensko v EU semestri, diskutovaná počas fóra EASPD na Slovensku. Cieľom je venovať sa pol dňa najskôr stručnému opisu tohto dokumentu a následne diskutovať s expertmi z neziskových organizácií občianskeho sektora o silných stránkach, slabostiach, príležitostiach a hrozbách trhu práce pre ľudí so ZP na Slovensku. Tento dokument by sme mali vypracovať spoločne pred júlovým fórom, kedy budú na EK predkladať správu. Idea tejto správy je poskytnúť EK aktualizované informácie o súčasnom stave rozvoja inkluzívnych trhov na národnej úrovni. Informácie EK využije pre viaceré jej aktivity, ako sú: štrukturálne fondy, priame fondy, garancie pre mládež, boj s dlhodobou nezamestnanosťou a najdôležitejším je práve EU semester.

EU Semester je proces makro-ekonomickej koordinácie medzi EK a členskými štátmi EÚ. Makro-ekonomická koordinácia predpokladá širšie pochopenie ekonomiky, preto jej súčasťou sú aj politiky týkajúce sa trhu práce. Napriek tomu je však téma politiky inkluzívneho trhu práce podľa názoru EASPD stále podhodnotená a málo rozvinutá. Cieľ je preto poskytnúť EK aktualizované informácie o hlavných silných a slabých stránkach v tejto oblasti na národnej úrovni, rovnako ako aj o možných medzerách v legislatíve.

Požadovanými sú najmä informácie poskytujúce silné technické argumenty, založené na kvalitatívnych a kvantitatívnych dátach a štúdiách v najväčšej možnej miere. Myšlienkou je zamerať sa na hlavné štrukturálne body, uskutočňujúce sa na národnej úrovni v tejto oblasti.

Očakáva sa 5-6 stranová správa, štrukturovaná v nasledujúcich líniách: všeobecný kontext, SWOT analýza týkajúca sa STAR odporúčaní EASPD. STAR odporúčania (I až IV) sú založené na faktoroch úspechu zistených z výsledkov 25 projektov zameraných na zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím:

- **Spolupráca zainteresovaných strán** - zabezpečiť účasť a aktívnu spoluprácu všetkých dôležitých zainteresovaných strán rovnako ako aj lokálnych poskytovateľov sociálnych služieb.
- **Zacielené aktivity** - prezentovať individualizovaný prístup, primerané pracovné podmienky a kariérne plány.
- **Dostupnosť podpory** - rozvinúť koherentnú legislatívu a finančný systém a poskytnúť rozvoj agentúr podporovaného zamestnávania (APZ) naprieč celou EÚ.
- **Výskum** - podpora výskumu pre lepšie pochopenie dôvodov nezamestnanosti, rozvoj štatistik nezamestnanosti a analýz týkajúcich sa znevýhodnených skupín na trhu práce.

V záujme uľahčenia procesu by bolo užitočné zamerať sa na 2-3 hlavné politiky v rámci každej kapitoly.

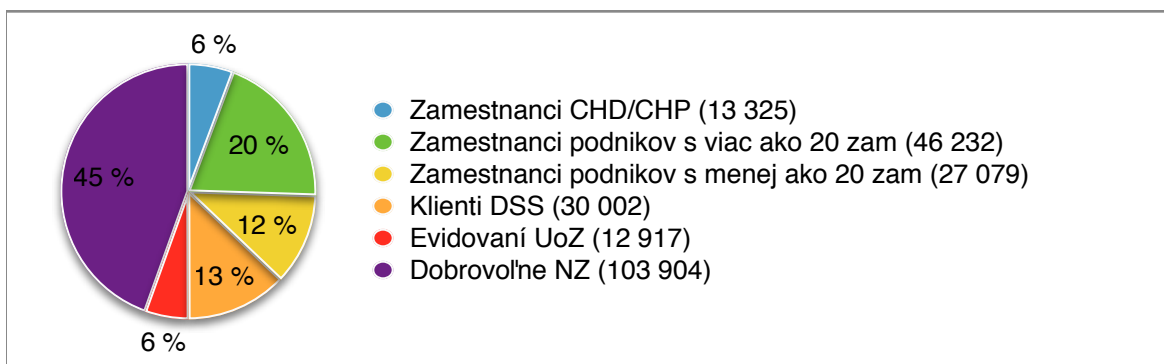
Všeobecný kontext a právny rámec

- Jedna úvodná strana poukazujúca na všeobecný stav, hlavné bariéry zamestnanosti pre ľudí so ZP, právny rámec, dobré politiky a chýbajúce medzery.
- Kľúčové politické odkazy ako stručné odporúčania by boli užitočné; viac vo forme orientácie ako radikálnej zmeny (pokiaľ nie sú veľmi dôležité a podložené faktami).

ÚVOD A ŠTRUKTÚRA OZP NA TRHU PRÁCE V SR

Situácia ľudí so zdravotným postihnutím na Slovensku v súvislosti s ich umiestnením na trhu práce nie je veľmi priaznivá a výrazne sa nezlepšuje. Celkovo je na Slovensku 2,7 milióna ekonomicky aktívnych obyvateľov, z nich je 261 914 ľudí evidovaných ako nezamestnaných (9,64 % miera nezamestnanosti). Čo sa týka ľudí so zdravotným postihnutím (definovaných v zákone 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti) vychádzame zo štatistiky Sociálnej poisťovne, ktorá vypláca celkovo 233 459 invalidných dôchodkov. Trochu viac ako polovica poberateľov dostáva čiastočný invalidný dôchodok, ostatní sú na plnom invalidnom dôchodku – údaje k 31. 5. 2016. Podiel ľudí so zdravotným postihnutím predstavuje 8,6 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva.

GRAF 1 - Štruktúra OZP v súvislosti s trhom práce v SR (Zdroj: UPSVR, MPSVR SR, ŠÚ SR, Sociálna poisťovňa - vyžiadané štatistiky ku 31.5.2016)



Miera poklesu schopnosti zárobkovej činnosti musí byť vyššia ako 40% u čiastočných dôchodkoch a viac ako 70 % v prípade priznania plného invalidného dôchodku (ďalej ID). Každý rok stúpa počet pridelených invalidných dôchodkov o takmer 20 tisíc ročne (čo je skoro 1 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva). Najčastejšie dôvody pre priznanie ID sú choroby pohybovej sústavy, nádorové ochorenia, duševné poruchy.

Účasť ľudí so ZP na rozličných segmentoch trhu práce je znázornená na grafe č. 1, ktorého výsledkom je, že **7 ľudí z 10 ľudí so ZP je na Slovensku vylúčených z trhu práce**.

Pre nastavenie efektívnej politiky zamestnanosti pre ľudí so ZP na Slovensku vychádza MPSVR SR zo štatistik evidovanej miery nezamestnanosti, ktorá je však aj podľa Eurostatu extrémne nízka - len 6 % zo všetkých ľudí so ZP sú evidovaní uchádzači o zamestnanie (UoZ) na úradoch práce, kde tvoria skupinu **len 3,64 % zo všetkých evidovaných znevýhodnených UoZ. Týmito číslami** obhajuje MPSVR SR svoju pasívnu a nevýraznú politiku v oblasti zamestnávania ľudí so ZP. Argumentuje nízkou početnosťou skupiny, pričom neberie do úvahy 103 tisíc dobrovoľne nezamestnaných a 30 tisíc ľudí umiestnených dlhodobo v zariadeniach, odkiaľ by sa v rámci deinštitucionalizácie mali dostať do komunity. Len minimálne sa podporujú osoby, ktoré nie sú evidované a súčasne nie sú zamestnané. Vo vzťahu k OZP je to kľúčové, pretože stále sa stretávame a nie ojedinele, že sú OZP odhováraní od evidencie na UPSVR, teda od priznania postavenia UoZ, z dôvodu poberania ID. Ide o praktiky úradníkov UPSVR z dôvodu znižovania celkovej miery nezamestnanosti.

ŠÚ SR robil v roku 2011 zisťovanie špeciálne zamerané na OZP, v ktorom identifikoval ako **hlavné príčiny pracovného obmedzenia** nedostatok voľných pracovných miest (v roku 2015 bolo nahlásených 23 708 voľných pracovných miest pre 260 tisíc evidovaných UoZ, z toho len 1217 bolo vhodných pre 13 tisíc OZP ako evidovaných UoZ). Ďalšími príčinami bolo nedostatočné vzdelanie, kvalifikácia alebo skúsenosti, rodinné dôvody; dopad na poberanie sociálnej dávky, príspevku alebo podpory.

Obrovským problémom je chýbajúci "sprostredkovateľ" - § 58 **agentúra podporovaného zamestnávania**, ktorá je v zákone o službách zamestnanosti 5/2004 Z.z. ustanovená od začiatku. Prvé 2 roky činnosti agentúr (2011-2012) boli aj financované zmluvne Národným úradom práce zo štátneho rozpočtu (4 APZ) a dosiahli nadpriemerné výsledky. Ďalšie financovanie bolo realizované prostredníctvom národného projektu, ktorý sa primárne zamerával na prípravu OZP formou individuálneho akčného plánu a vzdelávaniami. Následne je v roku 2008 financovanie zastavené a odvtedy je aktívnych len niekoľko z

registrovaných 68 APZ v SR. Väčšinou fungujú na dobrovoľníckej báze alebo využívajú malé grantové schémy zo súkromných zdrojov.

V súčasnosti existujú v legislatíve nástroje podpory zamestnávania OZP, a to štátne príspevky finančne viazané na pridelený štátut chránenej dielne alebo pracoviska (kde maximálne 50% zamestnancov je OZP), pracovná asistencia, APZ a možnosť náhradného plnenia povinnosti zamestnávať 3,2% zo všetkých zamestnancov OZP. Chýba akýkoľvek iný nástroj, ktorý by okrem **chránenej dielne (CHD) alebo chráneného pracoviska** (CHP) finálne dotoval tvorbu pracovných miest pre ľudí so ZP. Preto naše CHD/CHP sú v zahraničí interpretované ako rôzne (neidentifikovateľné) modely sociálneho podnikania, pretože de facto o status CHD alebo CHP sa uchádzajú len kvôli tomu, aby získali štátnu dotáciu pre 1 – 2 OZP. V minulosti u nás existoval v legislatíve aj sociálny podnik ako nástroj AOTP, avšak kvôli viacerým dôvodom (nižšie vysvetleným) nebola a ani nie je ochota uchádzať sa oň.

Štátna podpora spolu s ESF v rámci národných projektov (NP II - Podpora zamestnávania ľudí so ZP) po revízií v roku 2013 celkovo klesla zo 43 mil EUR v roku 2012 pre 27 tisíc pracovných miest pre OZP takmer o polovicu na 25 mil EUR v 2014 pre 30 tisíc pracovných miest pre OZP.

V súčasnosti je **ochota podnikateľov a zamestnávateľov** povinných zamestnávať ľudí so ZP (nad 20 zamestnancov 3,2% povinný podiel OZP) voči zamestnávaniu ľudí so ZP na Slovensku aj napriek tomu, že sa to "finančne neoplatí". Pri minimálnej mzde a plnom úväzku stojí 1 zamestnanec so ZP zamestnávateľa ročne 6 174 EUR, ak zaplatí povinný odvod je to len 1 045 EUR a ak by dal zákazku CHD/CHP započíta sa mu 1115 EUR (929 EUR bez DPH). Pre zamestnávateľa je teoreticky najvýhodnejšie zaplatiť odvod, avšak túto povinnosť využívajú zamestnávateľia najmenej. Zamestnávateľia dávajú častejšie prednosť zamestnávaniu a zákazkam, a to dokonca aj tí, ktorí žiadnu odvodovú povinnosť nemajú (malé podniky či živnostníci).

ŠIRŠIE VYMEDZENIE A MOŽNÁ DEFINÍCIA INKLUZÍVNEHO TRHU PRÁCE NA SLOVENSKU

Podľa slovenských expertov z mienkotvorných **neziskových organizácií** poskytujúcich služby pre OZP ako aj organizácií zastupujúcich OZP na Slovensku, či thin-thankov pre tvorbu verejných politík (abecedne - Elena Kopicová (TENENET), Mária Nádaždyová (EPIC), Zuzana Polačková (EPIC), Helena Woleková (SOCIA), Viera Záhorcová (SÚPZ)) by definícia Inkluzívneho trhu práce (ITP) na Slovensku, reflektujúca súčasný stav, mohla znieť nasledovne. ITP je také prostredie bežného trhu práce, ktoré poskytuje **plnohodnotné pracovné uplatnenie (za riadnu mzdu, bez limitov v druhu pracovnej činnosti), pre každého účastníka** trhu práce bez ohľadu na jeho individuálne kapacity, zdravotný stav, vek, vzdelanie alebo pracovné zručnosti. Vytvára teda príležitosť a vhodné pracovné podmienky pre pracovné začlenenie (včítane vyhľadania a udržania práce) pre všetkých, ktorých momentálne pracovné kapacity sú limitované, využitím a formou špecifických nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Špecifickými nástrojmi sú modifikované programy kombinujúce prvky chráneného zamestávania v systéme bežného trhu práce, medzitrh práce atď., vrátane rovnosti príležitostí pre všetkých znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Znevýhodnené sociálne skupiny sú mládež do 26 rokov bez praxe, viac ako 50 roční, dlhodobo nezamestnaní viac ako 12 mesiacov, nižšej ako stredné odborné vzdelanie, absolventi bez praxe, azyľanti, osamelí rodičia, občania so zdravotným postihnutím. Je návrh začleniť medzi znevýhodnených aj ďalšie skupiny - osoby vracajúce sa z práce zo zahraničia, po chorobe, po materskej a rodičovskej dovolenke atď.), ktorých momentálne pracovné kapacity sú limitované, s využitím a formou špecifických nástrojov aktívnej politiky trhu práce (modifikované programy kombinujúce prvky chráneného zamestávania v systéme bežného trhu práce, medzitrh práce a nástroje podporujúce zamestnávania na otvorenom trhu práce formou podporovaného zamestnávania).

Pri fokuse na osoby so ZP ako jednej z cieľových skupín ITP je to taký trh práce, ktorý **zohľadňuje individuálne potreby uchádzača/ pracovníka so ZP** (v pracovno-právnom vzťahu, v príprave na zamestnanie, v procese rehabilitácie, v dodávateľských sieťach) a vďaka aktívnemu využívaniu kompenzačných pomôcok, úpravy prostredia a/alebo využitia pracovnej asistencie na pracovisku vytvára ľuďom so ZP rovnaké pracovné podmienky (zdieľaný pracovný priestor, identická pracovná náplň, adekvátne pracovné ohodnotenie atď.) ako ľuďom bez ZP. Pracovník so ZP je v systéme ITP plne integrovaný v bežnom pracovnom prostredí, pričom pracovné prostredie a pracovné podmienky sú prispôbované jeho špecifickým potrebám.

V službách zamestnanosti a podporovanom zamestnávaní sa kladie dôraz najmä na **aktivizáciu klienta so ZP k inklúzii** na trhu práce. Pracovné prostredie v rámci ITP sa sústreďuje na identifikáciu a **podporu kapacity pracovníka so ZP** namiesto orientácie na jeho limity podmienené konkrétnym zdravotným postihnutím. Z toho vyplýva, že podporovanie na ITP je **časovo ohraničené** len dovtedy, kým je to nutné. Inkluzívny trh práce má obmedzené kapacity a otvorený trh práce ponúka pripravenému pracovníkovi so ZP komplexnejší a širší výber jeho pracovného uplatnenia bez obmedzení.

Pre vysvetlenie: **Obdobne je chápané inkluzívne vzdelávanie**, teda, aby deti nechodili do špeciálnych škôl, ale naopak, boli začlenené do riadnych bežných škôl a skôr sa hľadali možnosti aj vrátane pomoci školského asistenta tak, aby sa mohlo takéto dieťa so ZP učiť v bežnej škole. Teda prístup orientovaný na dieťa so ZP.

ITP nerozlišuje formu, teda jeho súčasťou môže byť **sociálny podnik, chránená dielňa, otvorený trh práce či iné sociálno-korporatívne modely**, pričom prioritne využíva prostredie otvoreného trhu práce. Dôraz sa kladie na proces kontinuálnej podpory a sprevádzania procesom aktivizácie klienta v dosahovaní pracovnej úspešnosti a nezávislosti v primeranej a bezpečnej forme zamestnávania, podpora prechodu od chránenej dielne až k otvorenému trhu práce.

ITP vytvára pracovné príležitosti v inkluzívnom prostredí bežnej komunity, v súlade s komunálnou politikou samospráv a **s ohľadom na komunitu a lokálne trhy**.

V ITP ide o 3 skupiny prijímateľov podpory, a to sú pracovníci so ZP, poradcovia a asistenti pre podporované zamestnávacie a samotní zamestnávateľia. Podpora môže byť realizovaná **formou dotácií** (napr. podpora financovania APZ a služieb podporovaného zamestnávania atď.) alebo **garanciou množstva zákaziek** (napr. verejným obstarávaním so sociálnym komponentom atď.).

Ďalšie definície - napr. definícia inkluzívneho podniku, inkluzívnych služieb, pracovníka ITP, podmienok financovania ITP dotáciami alebo garanciami zákaziek treba dohodnúť na plánovaných následných stretnutiach expertných pracovných skupín pri SocioFóre a na pôde MPSVR SR.

I. Spolupráca zainteresovaných strán

SILNÉ STRÁNKY: silný a profesionalizovaný neziskový sektor s odborníkmi, ktorí majú dlhodobé skúsenosti na trhu práce s podporovaným zamestnávaním OZP

SLABÉ STRÁNKY: zapojenie ostatných kľúčových hráčov (štát, samospráva, podnikateľský sektor) je minimálne. Chýba nielen medzisektorovosť, ale aj medzirezortnosť. Ani neziskový sektor nie je jednotný a vzájomne málo spolupracuje. Napr. v čase vyjednávania priorit pre OP IZ občiansky sektor dokázali predložiť pomerne lucídny a koncízny dokument o predstave MVO ohľadom využívania EŠIF v prospech marginalizovaných komunit. V oblasti zamestnávania ľudí so ZP sme nič podobné nedokázali predložiť. Chýba akákoľvek debata na túto tému, nevieme aká je vízia MPSVaR, odbornej verejnosti, MVO, nás všetkých.

PRÍLEŽITOSTI: V záujme potreby a nevyhnutnosti vytvoriť všeobecne rešpektovanú koncepciu zamestnávania ľudí so ZP na Slovensku by sme sa mali zamerať na **medzisektorové** a **medzirezortné** riešenia vo vzájomnej spolupráci. Expertné pracovné skupiny ITP by mali byť zložené:

mezisektorovo - MPSVR SR (odbor služieb zamestnanosti), Ústredie práce, soc. vecí a rodiny (odbor služieb zamestnanosti), ZMOS, SOZZaSS (odbory v sociálnych službách ale aj širšie zapojiť do tejto tematiky KOZ), asociácie (SÚPZ) a zamestnávateľské zväzky ako zástupcovia podnikateľského sektora, pracovné web portály (profesia, ISTEP) nová Slovenská komora sociálnych pracovníkov a neziskové sociálne organizácie, akademické výskumné inštitúcie.

medzirezortné riešenia by mali zahŕňať spoluprácu najmä rezortu sociálnych vecí, práce a rodiny ako kľúčového rezortu a zdravotníctva (téma posudkového systému atď.), školstva (téma prechodu zo školy na

trh práce, kariérneho plánovania, duálneho vzdelávania atď.), regionálneho rozvoja (téma rozvoja marginalizovaných skupín a rozvoja vidieka atď.) a ďalších verejných politík.

Tu sa črtajú otázky:

1. Základný problém je, že Slovensko si najskôr musí terminologicky a najmä druhoivo definovať služby (sociálne služby a služby zamestnanosti) a následne zdefinovať **kompetencie a zodpovednosti za služby podporovaného zamestnávania** (SS a SZ - diagnostika, príprava na prácu, aktivizácia klienta, iba SZ - umiestnenie, sprevádzanie a udržanie pracovného miesta). V súčasnosti nie je nikto, kto by prebral za ne zodpovednosť a ani nikto, kto by poskytol na ne financie. Sú len otázky. Základnou otázkou je, kto je alebo bude zodpovedný za obsah a realizáciu riešení ITP - MPSVR SR, Ústredie práce, Úrad komisárky pre OZP alebo úplne nová inštitúcia? A kedy sa tak stane. Pomohlo by aj vytvorenie systémového modelu s prepojením služieb zamestnanosti a sociálnych služieb, nakoľko sa podarilo do Zákona o sociálnych službách vložiť činnosť príprava na prácu - tým sa vytvorila možnosť zapojenia APZ do procesov aktivizácie klientov SS a tým aj možnosti financovania APZ. Takto sa dajú využiť aj v súčasnosti už existujúce nástroje na aktivizáciu a začleňovanie klientov SS do aktívneho života v komunite.
2. Prepojenie **so vzdelávacím a sociálnym systémom** - zapojenie sa do debaty o inkluzívnom vzdelávaní v bežných školách (hoci takéto centrá už dlhodob fungujú pri VŠ a máme v EÚ jednu z najväčších tradícií v tomto smere), ale aj o potrebe duálneho vzdelávania pre stredné špeciálne školy, potreba zaviesť podporné centrá pre študentov so špeciálnymi potrebami, nutnosť kariérového poradenstva (so zapojením rodičov), prístup k celoživotnému vzdelávaniu a rekvalifikácii, výchova k povolaniu a rehabilitácia, podporné programy tranzitu zo školy do práce atď. Preto treba vytvoriť systémovú podporu a financovanie trvalej udržateľnosti centier inkluzívneho vzdelávania a prechodu na trh práce.
3. **Prepojenie vzdelávania so zamestnávateľmi na otvorenom trhu práce** - flexibilita vo vzdelávaní a súčasné prepojenie s odborným praktickým vzdelávaním, dôraz na informované rozhodnutia zo strany zamestnávateľa, prístup k informačným zdrojom - komplexný prehľad možností na trhu práce a možnosť zosúladenia ponuky a dopytu pracovnej sily prostredníctvom informačno-komunikačných technológií (IKT), systematické vzdelávanie zamestnávateľov, scitlivovanie kolegov pracovníkov bez ZP na kolegov - pracovníkov so ZP a teambuilding, búranie predsudkov verejnosti voči zamestnávaniu ľudí so ZP. Dôležitým opatrením je aj zvážiť, či neotvoríť možnosti pre OZP pre všetky nové pracovné pozície, aby zamestnávateľ hneď uvažoval aj o opatreniach prispôsobenia pracovného miesta osobám so ZP

HROZBY: Nedohodnutie sa na vyššie stanovených otázkach a zlyhanie v postulovaní jasných pravidiel financovania ITP a zodpovednosti za financovanie podporovaných služieb ITP.

HLAVNÉ ODPORÚČANIA: Vláda sa vyjadrila, že toto 4 ročné obdobie nebude meniť zákonník práce, avšak prípravné stretnutie koncom júna 2016 prinieslo príslub MPSVR SR, Odbor služieb zamestnanosti riešiť ITP v rámci potenciálnej novelizácie zákona o službách zamestnanosti a ochotu vyjednávať o zavedení ITP ako aj tvorby podporných nástrojov AOTP či financovania pilotných projektov ITP z ESF a zo ŠR.

1. Zaviesť ITP do legislatívy v rámci novelizácie zákona o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z.z.

2. Vytvoriť medzirezortnú a medzisektorovú pracovnú skupinu na pôde MPSVR SR, ktorá bude pracovať v rámci zatiaľ neexistujúceho národného projektu financovaného z ESF alebo dopytovo-orientovaného projektu na IA MPSVR SR) na dôkladnej SWOT analýze, ďalej tvorbe legislatívy a pilotného merania dopadov navrhovaných nástrojov ITP v rámci výskumného zadania ako aj následné odskúšanie pilotných projektov ITP cez dopytovo-orientované projekty IA MPSVR SR. Podľa vzoru tejto skupiny budú vytvorené expertné pracovné skupiny v regiónoch (zapojiť existujúce skupiny/rady pri obvodných UPSVARoch), ktoré budú tvoriť sieť podpory ITP v regióne, pričom títo miestni experti budú vyškolení v rámci národného alebo dopytovo-orientovaného projektu.

3. Poučiť sa z príkladov dobrej praxe a overiť funkčnosť **najideálnejšieho modelu tzv. sociálnych korporácií**. Ide o využitie belgického modelu a skúseností maďarských sociálnych podnikov s jeho implementáciou.. Ide o princíp, kedy samospráva poskytuje voľne nevyužitú budovu a majetok, podnikateľ

poskytne svoje know-how, školenia v produktovom manažmente, správaní sa k zákazníkom atď. a business kontakty a neziskový sektor zabezpečuje denno-dennú prevádzku. Sú pracovnými asistentmi znevýhodnených ľudí - nielen so ZP - pretože majú profesionálne zručnosti na prácu s takýmito skupinami, pričom máme dostatok vzdelaných sociálnych pracovníkov na Slovensku a mohli by sme využiť novovzniknutú komoru sociálnych pracovníkov s ďalšími sociálnymi podpornými profesiami.

II. Akčné zacielenie

SILNÉ STRÁNKY: Neziskové organizácie ako takmer výluční sprostredkovatelia podporovaného zamestnávania a služieb zamestnanosti pre OZP majú profesionálny prístup, dlhoročné skúsenosti a kvalifikovaný odborný prístup k OZP, definovaných v Štandardoch podporovaného zamestnávania, ktoré zahŕňa:

1. **diagnostiku pracovného potenciálu** s cieľom vyhľadať pracovné miesto „šité na mieru“, na klienta orientovaná činnosť ako priorita –dodržiavanie druhového štandardu kvality služby
2. **system pracovnej asistencie** – spolupracujúci trojuholník: zamestnanec – zamestnávateľ - agentúra podporovaného zamestnávania
3. **Podpora a sprevádzanie zamestnanca a zamestnávateľa** – podpora tvorby úspešného modelu pracovného začlenenia/tréning na pracovisku, nastavenie cieľov, meranie efektivity práce, krokovanie etáp, pomenovanie úspešných krokov v spolupráci, podpora klienta so ZP len tak dlho ako je to nutné
4. **vytvorené metodiky, tréningy, kurzy a ucelené moduly školení** pre prípravu na prácu, pohovory a sprevádzanie v práci počas adaptačnej fázy

SLABÉ STRÁNKY: Absencia príspevkov a nástrojov v legislatíve na podporu zamestnávania na OTP a ITP. Už existujúce druhy služieb zamerané na prípravu na zamestnávanie : rehabilitačné stredisko, integračné centrum, špecializované sociálne poradenstvo, sú na Slovensku sociálnymi službami. Vyššie územné celky sa bránia ich **financovaniu ako sociálnej služby** (de facto sú obsahovo APZ-kami, ale v súčasnosti je takto financovaná len jedna APZ v SR. V rámci procesu deinštitucionalizácie (DI) sú snahy začať financovať aj ďalšie APZ ako sociálne služby. V rámci **služieb zamestnanosti sú financované osoby so zdravotným postihnutím (IA MPSVR SR - NP II cez UPSVR, zložený ESF a ŠR, po vyčerpaní dotácie len ŠR)** a podporované zamestnávanie ako CHD/ CHP. V menšine zostávajú ďalšie AOTP pre všetkých znevýhodnených UoZ, ktoré sú časovo a finančne limitované zväčša na 6 mesiacov a nedosahujú plnú výšku celkovej ceny práce minimálnej mzdy). V zákone o službách zamestnanosti je definovaný aj sociálny podnik, avšak je nevyužívaný vzhľadom na korupčnú kauzu 8 sociálnych veľkých podnikov, pričom problém nevyužívania tohto nástroja bol v tom, že ústredie práce neplatilo sociálnym podnikom dotácie zmluvne zaviazané a menili sa pravidlá za pochodu. Novelizáciou v roku 2013 bolo financovanie sociálnych podnikov zo zákona zrušené. Nedodržiavanie zmluvných podmienok a zmeny pravidiel za pochodu sú pre SR typické, aj pri dotáciách pre CHD/CHP napríklad teraz v tomto kvartáli 2016 jednoducho UPSVR poslalo usmernenie, ktorým vypustili z financovania jeden mesiac z dôvodu zosúladenia zúčtovania s kalendárnym rokom, pričom ide o šetrenie zo strany štátu, keďže na 1 OPZ nevyplatia cca 220 EUR. Tieto financie však CHD/CHP musí vyplatiť v zmysle pracovných zmlúv zamestnancom, teda organizácia musí mzdy vyplatiť náhle a okamžite z vlastných zdrojov. Žiadne ďalšie financovanie a dotačné schémy nie sú vyčlenené na služby zamestnanosti pre znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie.

PRÍLEŽITOSTI: Inkluzívny podnik v SR je stále aktuálne nepoznaný na otvorenom trhu práce.

Dôraz na **udržanie rovnováhy medzi opatreniami** zameranými na profesijnú integráciu a na finančnú pomoc, tak aby si opatrenia vzájomne neodporovali. Napr. niektorí naši klienti so ZP sa nechcú zamestnať, lebo by stratili príspevok na osobnú asistenciu. To je len jeden príklad, ako nie je v súlade legislatíva v SR s duchom podpory zamestnávania a aktivizácie).

V rámci už existujúceho projektového zámeru zosúladiť pracovný a rodinný život zamestnanca bolo by vítané medzi cieľovú skupinu národného projektu zaradiť aj zamestnanca so ZP – **podpora mobility, sociálnych a komunikačných zručností a profesijných zručností**.

Cieľom je neustále **prepojenie ľudí so ZP so všeobecnými službami** zamestnanosti, a potreba ich nadväznosti a prepojenia so sociálnymi a zdravotnými službami (včasná intervencia, vzdelávanie, profesijná príprava, tranzitné služby, praktikum - DAC, podpora prechodu zo sociálnej služby do rehabilitačného strediska cez CHD na OTP, atď.).

HROZBY: Nedostatočná ochota vytvoriť podpornú legislatívu, nedostatok financií na ich pilotné odskúšanie, nedostatočná kvalifikácia a ďalšie vzdelávanie odborného personálu pre zavedenie zmeny na ITP.

HLAVNÉ ODPORÚČANIA:

1. Zaviesť **viacstupňové posudzovanie schopností pre povolanie a viacúrovňové podporované zamestnávanie v rámci ITP** (nevyklučujú doterajšie chápanie chráneného zamestnávania). Ide o proces, v ktorom sa hľadá najlepšia práca pre konkrétnu osobu s jej aktuálnymi danosťami. Súčasne pomocou tejto práce sa rozvinuli nové schopnosti OZP, ktoré ho predurčujú k zmene pracovného miesta. Zároveň je nutné zmeniť definíciu OZP vo vzťahu k politikám zamestnanosti tak, aby neboli zamerané len na evidovaných OZP na UPSVR (len 6% zo všetkých OZP v SR v produktívnom veku). Skvalitniť súčasné nástroje - **CHD s prvkami aktivizácie a pracovnej terapie, CHD v integrovanom prostredí s prvkami podpory v kariérom rase a sprevádzaním k OTP, podporované zamestnávanie ako podpora na otvorenom trhu práce a zaviesť nové nástroje na podporu udržania pracovného miesta – dotovaná mzda, flexi práca, práca na skúšku formou dotácie pracovníkovi so ZP a zároveň dotácie zamestnávateľovi na kariérne poradenstvo tomuto pracovníkovi so ZP na určité obmedzené časové obdobie, Supported Wage System - SWS** atď.

2. Definovať nové nástroje podporujúce **prípravu na prácu** (pracovná rehabilitácia, práca na skúšku, praktikum u zamestnávateľa atď.) a **pracovné začlenenie** (dotovaná mzda, odmeňovanie podľa efektivity práce atď.) a **udržanie práce** (pracovná asistencia – podpora zvnútra, APZ atď.).

3. Zvyšovať odbornosť poradcov pre sprevádzanie na ITP, OTP. Profesionalizácia nových pracovných pozícií je neodvratná. Už v rámci akademického vzdelávania vznikajú akreditované univerzitné programy štúdiá zamerané na kariérne poradenstvo, podporované služby zamestnanosti atď. V súlade s tým sú potrebné aj špecializačné štúdiá v rámci ďalšieho vzdelávania dospelých so zameraním sa na zvyšovanie odbornosti v praxi. Vzdelávanie v nových profesiách ako je vyhľadávanie práce, sprevádzanie sociálneho nezamestnaného klienta, Job seeker, job couch, case manažér atď.

4. Vyhľadávanie pracovných miest vhodných pre OZP - označovanie pracovných miest nie v zmysle „vhodné/nehodné“ pre človeka s postihnutím XY, ale komplexnejšia spolupráca s pracovnými portálmi (profesia, ISTEP), dôraz na posúdenie pripravenosti zamestnávateľa / pracovného prostredia na prijatie človeka s postihnutím XY, aktívne vyhľadávanie pracovných miest a práca so zamestnávateľmi atď.

III. Dostupnosť

SILNÉ STRÁNKY: Rozvinutiu koherentnej legislatívy a finančného systému najmä prostredníctvom rozvoja agentúr podporovaného zamestnávania (APZ) s účelom zavedenia a plynulého chodu ITP naprieč celou EÚ pomáhajú ďalej uvedené národné dokumenty, v ktorých je už zmienka o ITP. Sú to: Programové vyhlásenie vlády SR 2016-2020; Národná stratégia zamestnanosti SR do roku 2020 - 4.3 Rozvoj sociálnej ekonomiky ako inovatívneho nástroja podpory regionálnej a miestnej zamestnanosti (napr. Fond FOSFOR); Národný strategický referenčný rámec na roky...; Národný akčný plán zamestnanosti na roky...; Národný program rozvoja životných podmienok OZP na roky 2014 – 2020; OP Ľudské zdroje 2014-2020; Zákon 5/2004 o službách zamestnanosti; Zákon 448/2008 o sociálnych službách.

SLABÉ STRÁNKY: V prípade SR ide o štandardný legislatívny rámec, ktorého problémom nie je obsah, ale finančné krytie. Ohľadom národných stratégií sme skeptickejší, pretože často nejde o obsahovo

zaujímavé a technicky správne vypracované dokumenty. Na druhej strane ich existencia nebráni výkonu opatrení idúcich nad rámec jednotlivých stratégií

PRÍLEŽITOSTI: Začiatok vzájomnej a konštruktívnej spolupráce všetkých zainteresovaných strán koncepcie medzisektorovo a medzirezortne v záujme zlepšenia zamestnanosti OZP ako časti cieľovej skupiny ITP. Naplnenie Dohovoru OSN o právach ľudí so ZP na Slovensku. Podpora zavádzania nových sociálnych služieb založených na komunitnom rozvoji (ako je aj DI) cez podporované zamestnávanie na ITP.

HROZBY: neochota a nespôsobnosť zainteresovaných strán, najmä MPSVR SR ako hlavného kľúčového hráča na zavedenie ITP na Slovensku.

HLAVNÉ ODPORÚČANIA

1. Naštartovať medzirezortnú a medzisektorovú spoluprácu v rámci expertnej pracovnej skupiny pod záštitou MPSVR SR
2. Vytvoriť jednotnú a komplexnú legislatívu ITP ako aj logicky prepojené a nadväzujúce AOTP (modely sociálnych podnikov, sociálnych korporácií, chránených dielní atď. v systéme pomoci podľa miery podpory potrebnej klientovi so ZP v rámci podporovaného zamestnávania) s jasne definovaným princípom finančného mechanizmu. Za zváženie stojí aj vymáhateľnosť povinného odvodu a jeho strata v štátnom rozpočte a jeho opätovný návrat k tvorbe špeciálneho fondu na podporu OZP.
3. Vytvoriť jednotný komplexný posudzovací systém ZP (zosúladenie invalidného dôchodku v Sociálnej poisťovni, kompenzácií ŤZP na UPSVR a stupňa odkázanosti podľa VÚC) a transformovať kompenzačné dávky pre ŤZP na nástroje zamestnanosti
4. Zaviesť programy motivácie a spolupráce zamestnávateľov - zmeniť sankčný prístup politiky zamestnanosti (ak nezamestnáva OZP, platí povinný odvod ako pokutu) na motivačný - napr. formou daňových úľav alebo inou formou finančnej stimulácie podnikateľského sektora štátom alebo zaviesť možnosť využitia dodávateľských sietí (zákon 343/2015 Z. z. o VO § 108 – Zadávanie podlimitných zákaziek: (ods. 2) . Verejný obstarávateľ môže vyhradiť právo účasti vo verejnom obstarávaní len pre chránené dielne a chránené pracoviská) a hospodárske subjekty, ktorých hlavným cieľom je sociálna a profesionálna integrácia osôb so zdravotným postihnutím alebo inak znevýhodnených osôb. Môže vyhradiť realizáciu zákazky v rámci programov chránených pracovných miest za predpokladu, že aspoň 30 % zamestnancov chránených dielní, chránených pracovísk, hospodárskych subjektov a programov chránených pracovných miest tvoria osoby so zdravotným postihnutím alebo inak znevýhodnené osoby.
5. Zaviesť osvetové činnosti na zvyšovanie informovanosti zamestnávateľov a verejnosti, búranie predsudkov voči zamestnávaniu ľudí so ZP v rámci ITP - práca s médiami, inovatívne mediálne kampane, sociálne experimenty šírené cez sociálne médiá atď.

IV. Výskum

SILNÉ STRÁNKY: V súčasnosti už na Slovensku prebiehajú rôzne menšie, väčšie, akademické aj aplikované výskumy, týkajúce sa rôznych znevýhodnených skupín ITP (vrátane OZP). Medzi najznámejšie výskumné agentúry a expertízne organizácie patria: IVPR, CVEK, EPIC, IZ, CELSI, TENENET atď. Prostredníctvom IVPR je SR zapojená do siete ANED. Ďalšie výskumy prebiehajú na akademickej pôde slovenských univerzít a centrujú sa pri katedrách sociálnej práce, aplikovanej psychológie, špeciálnej pedagogiky, andragogiky, sociálnej pedagogiky atď.

SLABÉ STRÁNKY: Problémom je, že nie sú zlúčené do jednotného výskumného programu, ktorý by predostieral jednotný periodický monitoring vo forme aktualizovaných správ o legislatíve týkajúcej sa podporovaného zamestnávania, pracovnej a sociálnej rehabilitácie ľudí so ZP vrátane príkladov konkrétne dosiahnutých výsledkov a príkladov dobrej praxe.

PRÍLEŽITOSTI: Výskum v tejto oblasti by nám poskytol argumenty pre efektívnejšie nastavenie politik zamestnanosti v rámci ITP, pre lepšie pochopenie dôvodov nezamestnanosti, rozvoj štatistik nezamestnanosti a analýz týkajúcich sa znevýhodnených skupín na trhu práce. Výskum by umožnil presnejšie a kvalitnejšie monitorovať naplnenie Dohovoru OSN o právach osôb so ZP (najmä § 27 Zamestnanosť, ale aj nadväzujúci §19 Nezávislý život atď.). V rámci Alternatívnej správy k oficiálnej by

mohol spoluytvárať lepší priestor na skvalitňovanie poskytovania služieb ľuďom so ZP na Slovensku tak zo strany vlády ako aj neziskového sektora.

HROZBY: neochota a nespolupráca zainteresovaných strán, najmä výskumných agentúr a expertíznych organizácií (možno aj v dôsledku nedostatku financií na výskum) pre zavedenie a monitoring ITP na Slovensku.

HLAVNÉ ODPORÚČANIA:

1. S podporou finančných prostriedkov Operačného programu Ľudské zdroje vytvoriť medzirezortnú a medzisektorovú expertnú pracovnú skupinu, vypracovať **dôkladnú SWOT analýzu zavedenia ITP na Slovensku**, zverejňovať príklady dobrej praxe zo zahraničia, vypracovať výskumné zadania ako aj následné odskúšanie pilotných projektov ITP, odmerať dopady a navrhované nástroje a navrhnúť zásady potrebných legislatívnych zmien.
2. Následne pravidelne monitorovať a vyhodnocovať **efektívnosť politiky ITP v súvislosti s trhom práce pre znevýhodnené skupiny (vrátane OZP)** na Slovensku.
3. Sledovať **vývoj a odozvu vzdelávacieho systému na požiadavky trhu práce pre OZP** a v súvislosti s tým upravovať kariérne poradenstvo a vzdelávací systém (inkluzívne vzdelávanie, duálne vzdelávanie, odborná príprava na povolanie, ďalšie vzdelávanie),
4. Priebežne **vyhodnocovať efektívnosť vynaložených nákladov štátu na ITP** v porovnaní s otvoreným trhom práce pre skupinu OZP a ďalších znevýhodnených účastníkov ITP.
5. Pravidelne **monitorovať rozdiely medzi regiónmi** a v nadväznosti na to flexibilne reflektovať zmeny v nástrojoch ITP v jednotlivých okresoch s využitím medzisektorovej a medzirezortnej podpornej skupiny (vytvorenej aj na regionálnej báze).

Na doplnenie, otázky a komentáre kontaktujte: Eňa Kopcová, TENENET o.z., 0907 154 601, ena@tenenet.sk