

EPIC je jednou z najväčších a najrešpektovanejších neziskových organizácií v Austrálii pracujúcich v oblasti poskytovania služieb zamestnanosti pre ľudí znevýhodnených na trhu práce. Má takmer 25 ročnú históriu a prostredníctvom svojich viac ako 400 zamestnancov ročne asistuje viac ako 10 000 klientom s najrôznejšími druhmi znevýhodnenia a marginalizácie uplatniť sa na otvorenom trhu práce.

EPIC v roku 2012 otvoril svoju prvú dcérsku organizáciu v Európe, ktorou je nezisková organizácia EPIC so sídlom v Bratislave. Ambíciou EPICu na Slovensku je aktívne poskytovať individualizované služby, zamestnanosti určené pre znevýhodnené skupiny; ovplyvňovať tvorbu verejných politík v oblasti zamestnanosti a soc. inklúzie marginalizovaných skupín; iniciovať a asistovať pri príprave a realizácii programov zameraných na zvyšovanie zamestnanosti na miestnej úrovni; zvyšovať povedomie o zamestnávaní ľudí s najrôznejšími druhmi znevýhodnenia.

ISBN 978-80-97181811-5-4



2014

Prehľadová štúdia o aktuálnej situácii

v oblasti zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím v SR

Pre potreby neziskovej organizácie EPIC vypracovala PhDr. Elena Kopcová, PhD.

Projekt „Nástroje pre zvyšovanie zamestnateľnosti ľudí so zdravotným postihnutím“ bol podporený sumou 68 814,50€ z Fondu pre mimovládne organizácie, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2009-2014. Správcom Fondu je Nadácia otvorenej spoločnosti – Open Society Foundation. Cieľom projektu „Nástroje pre zvyšovanie zamestnateľnosti ľudí so zdravotným postihnutím“ je podpora demokratických hodnôt vrátane ľudských práv.



Prehľadová štúdia o aktuálnej situácii
v oblasti zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím v SR

PhDr. Elena Kopcová, PhD.

Zoznam použitých skratiek

- . OZP – osoby so zdravotným postihnutím
- . CHD – chránená dielňa (zamestnáva viac ako 1 OZP, zároveň je viac ako 50 % všetkých zamestnancov OZP)
- . CHP – chránené pracovisko (zamestnáva OZP aj ako SZČO na zriadenom pracovisku mimo CHD)
- . MPSZČ – miera poklesu schopnosti zárobkovej činnosti
- . ID – invalidný dôchodok
- . AOTP – aktívne opatrenia trhu práce
- . APZ – Agentúra podporovaného zamestnávania

Zoznam tabuliek

- . Tabuľka 1 – Miera zamestnanosti a miera nezamestnanosti OZP
- . Tabuľka 2 – Počet pracujúcich OZP
- . Tabuľka 3 – Genéza nosných zákonov v oblasti politiky zamestnanosti na Slovensku
- . Tabuľka 4 – Počet vytvorených a obsadených pracovných miest a dohodnutá suma na príslušné AOTP
- . Tabuľka 5 – Priemerná dohodnutá suma finančných prostriedkov na vytvorené/ obsadené pracovné miesto
- . Tabuľka 6 – Plnenie zákonnej povinnosti zamestnávať OZP organizáciou s viac ako 20 zamestnancami
- . Tabuľka 7 – Výška povinných odvodov za neplnenie povinného podielu zamestnávať OZP zamestnávateľov za roky 2005-2012
- . Tabuľka 8 – Prehľad počtu zamestnávateľov povinných zamestnávať OZP a spôsobe plnenia tejto povinnosti za rok 2012
- . Tabuľka 9 – Priemerný evidenčný počet všetkých zamestnancov porovnaný s počtom zamestnancov so ZP I a II podľa odvetvia ekonomickej činnosti ku koncu roka 2013
- . Tabuľka 10 – Priemerný evidenčný počet všetkých zamestnancov porovnaný s počtom zamestnancov so ZP I a II podľa krajov ku koncu roka 2013
- . Tabuľka 11 – Bratislavský kraj – využívanie nástrojov APTP v súvislosti s OZP
- . Tabuľka 12 – Trnavský kraj – využívanie nástrojov APTP v súvislosti s OZP
- . Tabuľka 13 – Trenčiansky kraj – využívanie nástrojov APTP v súvislosti s OZP
- . Tabuľka 14 – Nitriansky kraj – využívanie nástrojov APTP v súvislosti s OZP
- . Tabuľka 15 – Žilinský kraj – využívanie nástrojov APTP v súvislosti s OZP
- . Tabuľka 16 – Banskobystrický kraj – využívanie nástrojov APTP v súvislosti s OZP
- . Tabuľka 17 – Prešovský kraj – využívanie nástrojov APTP v súvislosti s OZP
- . Tabuľka 18 – Košický kraj – využívanie nástrojov APTP v súvislosti s OZP

Zoznam text-boxov

- . Text-box 1 – Pridelenie invalidných dôchodkov Sociálnou poisťovňou 2013
- . Text-box 2 – Systém integrovaného zamestnávania a rekvalifikácie
- . Text-box 3 – Postrehy k § 55 z praxe CHD/CHP
- . Text-box 4 – Postrehy k § 56 z praxe CHD/CHP
- . Text-box 5 – Postrehy k § 59 z praxe CHD/CHP
- . Text-box 6 – Postrehy k § 60 z praxe CHD/CHP
- . Text-box 7 – Postrehy k novelizácii z praxe CHD/CHP
- . Text-box 8 – Postrehy z praxe Agentúr podporovaného zamestnávania
- . Text-box 9 – Postrehy k novelizácii zákona o službách zamestnanosti účinnej od 1. 5. 2013 z praxe CHP
- . Text-box 10 – Postrehy z praxe CHD/CHP k zadaniu zákazky náhradného plnenia povinnosti zamestnávať OZP
- . Text-box 11 – Postrehy z praxe CHD/CHP k prístupu k informáciám o plnení povinnosti zamestnávať OZP
- . Text-box 12 – Prieskum postojov zamestnávateľov a ich názorov na zamestnávanie OZP

Zoznam grafov

- . Graf 1 – Štruktúra OZP vo vzťahu k trhu práce v SR
- . Graf 2 – Počet CHD/CHP podľa krajov SR
- . Graf 3 – Počet OZP zamestnaných v CHD/CHP podľa krajov SR
- . Graf 4 – Počet APZ podľa krajov SR
- . Graf 5 – Podiel krajov na tržbách vo vybraných odvetviach za rok 2013

Zoznam príloh

- . Príloha 1 – Rozdelenie jednotlivých CHD podľa predmetu činnosti
- . Príloha 2 – Doplnkový modul za 2. štvrťrok: Zamestnanosť osôb s dlhodobým zdravotným problémom; výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 4.štvrťrok 2011 (ŠÚ SR, 2012)

Obsah:

Zoznam použitých skratiek	4
Zoznam tabuliek	4
Zoznam text-boxov	5
Zoznam grafov	5
Zoznam príloh	5
Úvod	8
Základná definícia zdravotného postihnutia	8
1. Štruktúra osôb so ZP v SR podľa vybraných demografických faktorov	10
2. Politika zamestnanosti SR a aktívne opatrenia trhu práce na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím v SR	16
. 2.1. Aktívne opatrenia trhu práce týkajúce sa osôb so zdravotným postihnutím v SR	20
. 2.2. Podporované zamestnávanie OZP v SR	34
. 2.3. Povinnosť zamestnávať OZP v SR	36
3. Socio-ekonomická analýza krajov SR z pohľadu zamestnávania OZP	46
. 3.1. Bratislavský kraj	51
. 3.2. Trnavský kraj	53
. 3.3. Trenčiansky kraj	55
. 3.4. Nitriansky kraj	57
. 3.5. Žilinský kraj	59
. 3.6. Banskobystrický kraj	61
. 3.7. Prešovský kraj	63
. 3.8. Košický kraj	65
4. Príklady dobrej praxe v zahraničí	67
. 4.1. Transformácia dávok pre OZP na nástroje zamestnanosti	68
. 4.2. Aktivizácia zamestnávateľov a medicínskych odborníkov	71
. 4.3. Poskytovanie „správnych služieb – správnym ľuďom – v správnom čase“	73
5. Odporúčania pre zamestnávanie OZP v SR	74
. 5.1. Oblasť legislatívnej úpravy podpory zamestnávania OZP na otvorenom trhu práce	75
. 5.2. Oblasť finančnej podpory pre zamestnávanie OZP	76
. 5.3. Oblasť komunikačnej stratégie a informovanosti o živote OZP	78
. 5.4. Oblasť výskumu zameraného na kvalitu života OZP v SR	79
Zdroje referenčných informácií	80
Zoznam členov „peer review“ skupiny	82

Úvod

Cieľom tohto dokumentu je poskytnúť podrobnú analýzu uplatnenia ľudí so zdravotným postihnutím na trhu práce v SR (či v prostredí chránených dielní / chránených pracovísk alebo v prostredí otvoreného trhu práce) a identifikovať štrukturálne prekážky vyššej miery zapojenia ľudí so zdravotným postihnutím na trhu práce.

Táto analýza vznikla na základe výzvy Fondu pre mimovládne organizácie z Finančného mechanizmu EHP 2009-2014, ktorého správcom je Nadácia otvorenej spoločnosti – Open Society Foundation. Analýza je súčasťou podporeného projektu neziskovej organizácie EPIC s názvom „Nástroje pre zvyšovanie zamestnanosti ľudí so zdravotným postihnutím“, ktorého cieľom je podpora verejnej odbornej diskusie o skvalitňovaní života ľudí so zdravotným alebo mentálnym znevýhodnením prostredníctvom zvýšenia možností pre ich zmysluplné uplatnenie sa na otvorenom trhu práce.

Práca pojednáva o problematike zamestnávania OZP v SR za posledné 5-ročné obdobie. Na začiatku prezentuje štruktúru OZP v SR podľa vybraných demografických faktorov a definuje jednotlivé pojmy s ňou súvisiace. Druhá kapitola je venovaná aktuálnej politike zamestnanosti OZP v SR a jej výklad sa konkrétne sústreďuje na aktívne opatrenia trhu práce týkajúce sa OZP, podporované zamestnávanie OZP a povinnosť vybraných zamestnávateľov zamestnávať OZP. Následne sa práca zaoberá socioekonomickou analýzou jednotlivých krajov SR z pohľadu zamestnávania OZP a prezentuje i štatistické údaje týkajúce sa príslušných aspektov tejto analýzy za rok 2013. Ďalšia kapitola predkladá príklady dobrej praxe v zahraničí a ako riešenie súčasných problémov zamestnávania OZP v SR vidí transformáciu dávok pre OZP na nástroje zamestnanosti, aktivizáciu zamestnávateľov a medicínskych odborníkov a poskytovanie „správnych služieb – správnym ľuďom – v správnom čase“. V závere dokument navrhne niekoľko odporúčaní pre zamestnávanie OZP v SR, konkrétne v oblasti legislatívnej úpravy podpory zamestnávania OZP na otvorenom trhu práce, finančnej podpory zamestnávania OZP, komunikačnej stratégie a informovanosti o živote OZP a výskumu zameraného na život OZP v SR.

Základná definícia zdravotného postihnutia

Čl. 38 ods. 2 zákona č. 460/1992 Z.z., Ústava SR (ďalej len „Ústava SR“) stanovuje: „Mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave.“

Zamestnávanie zdravotne postihnutých osôb upravujú na národnej úrovni zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“), zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“), zákon č. 447/2008 Z.z., o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého

zdravotného postihnutia (ďalej len „zákon o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého ZP“) a zákon č. 448/2008 Z.z., o sociálnych službách (ďalej len „zákon o sociálnych službách“), zatiaľ čo kľúčovými medzinárodno-právnymi dokumentmi v tejto oblasti sú Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím (2010) a Medzinárodná klasifikácia funkčnej schopnosti, dizability a zdravia (2001).

Na účely tohto dokumentu budeme vychádzať z definícií zákona o službách zamestnanosti, ktorý v § 8 ods. 1 písm. h) považuje občana so zdravotným postihnutím za znevýhodneného uchádzača o zamestnanie a presnejšie ho definuje § 9 nasledovne:

„(1) Občan so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je občan uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu.¹

(2) Občan so zdravotným postihnutím preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania rozhodnutím alebo oznámením Sociálnej poisťovne alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia podľa osobitného predpisu.²

Predchádzajúca definícia invalidity a čiastočnej invalidity obsiahnutá v právnej úprave dôchodkového zabezpečenia, účinnej pred 1. januárom 2004, nebola založená na poklese schopnosti poistenca vykonávať zárobkovú činnosť, ale skôr na opačnom diskriminačnom pohľade na neschopnosť pracovať.³ Z tohto dôvodu zákon o sociálnom poistení jednoznačne vymedzuje, že pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť poberateľa (plného) invalidného dôchodku, priznaného podľa právnych predpisov účinných pred 1. januárom 2004, predstavuje viac ako 70 % a pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť poberateľa čiastočného invalidného dôchodku 50 %, pričom táto klasifikácia neplatí len na účely zákona o sociálnom poistení, ale takisto na účely osobitných predpisov, t.j. napríklad na účely zákona o službách zamestnanosti.

1 Týmto osobitným predpisom je zákon o sociálnom poistení, ktorý v § 71 ods. 1 stanoví, že: „Poistenec je invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.“

2 Zákon č. 328/2002 Z.z., o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov.

3 § 29 ods. 3 písm. a) zákona č. 100/1988 Z.z., o sociálnom zabezpečení.

1.

Štruktúra osôb so ZP v SR podľa vybraných demografických faktorov

Na základe zistení Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny dosiahla miera registrovanej nezamestnanosti na Slovensku ku 31. 12. 2013 13,5 %, ⁴ čo predstavuje 399 561 nezamestnaných z 2,7 milióna ekonomicky aktívneho obyvateľstva. K tomu istému dňu viedla Sociálna poisťovňa v evidencii 231 547 poberateľov invalidného dôchodku (Štatistický úrad SR, 2014), ktorými sú OZP v produktívnom veku.

Text-box 1

Pridelenie invalidných dôchodkov Sociálnou poisťovňou 2013:

V roku 2013 uznala Sociálna poisťovňa spolu 19 769 nových prípadov pridelenia invalidného dôchodku, konkrétne 13 483 prípadov s 41 – 70 % invaliditou a 6 286 prípadov plnej invalidity, teda s mierou poklesu schopnosti zárobkovej činnosti nad 70 %. V roku 2013 bolo najviac invalidných dôchodkov uznaných z dôvodu chorôb pohybovej sústavy (tvoria až 25 % zo všetkých posudzovaných ochorení v roku 2013), nádorových ochorení (15,7 %) a duševných chorôb a porúch správania (15,3 %), pričom v psychiatrických ambulanciách v SR pribudlo v minulom roku 80 tisíc pacientov. Svetová zdravotnícka organizácia odhaduje, že v roku 2020 bude celosvetovo najčastejšou diagnózou depresia v spojení so srdcovocievnyimi ochoreniami (na vyžiadanie, Sociálna poisťovňa, 2014).

Predchádzaniu, liečbe a dlhodobej podpore vo všetkých oblastiach života ľudí s psychiatrickými diagnózami je potrebné venovať v stratégii zamestnanosti osobitnú pozornosť v úzkej koordinácii so sociálnymi a zdravotnými službami. V rámci prevencie je potrebné venovať zvýšenú pozornosť hygiene práce a kultivovaniu sociálnych vzťahov v pracovnom prostredí (komentár Heleny Wolekovej k tomuto dokumentu, 2014).

Na základe údajov Sociálnej poisťovne možno tvrdiť, že zdravotne postihnutí ľudia tvoria 8,52 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Životná úroveň poberateľov invalidného dôchodku je vo väčšine prípadov limitovaná výškou invalidného dôchodku a obmedzeným prístupom k stabilnému zamestnaniu. Podľa Štatistického úradu SR bola v roku 2013 priemerná výška invalidného dôchodku osôb s plnou invaliditou, teda tých, ktorých miera poklesu schopnosti zárobkovej činnosti (ďalej len „MPSZČ“) predstavuje viac ako 70 %, 341,80 € mesačne a priemerná výška invalidného dôchodku osôb s čiastočnou invaliditou (ktorých MPSZČ sa pohybuje medzi 41 a 70 %) 193,45 € mesačne (pričom životné minimum predstavovalo v roku 2013 194,58 €).

⁴ Na základe údajov VZPS, ktoré realizuje Štatistický úrad SR k rovnakému dátumu predstavovala miera nezamestnanosti 14,2 %.

Rozloženie ľudí so ZP v produktívnom veku bolo podľa vzťahu k trhu práce a podľa dostupných štatistík⁵ ku 31. 12. 2013 nasledovné:

Graf 1

Štruktúra OZP vo vzťahu k trhu práce v SR



Zdroj: UPSVAR (2014), ŠÚ SR (2014) a MPSVR (2014)

Zamestnaní na trhu práce – v marci 2014 evidovala Sociálna poisťovňa viac ako 75 tisíc pracujúcich poberateľov invalidného dôchodku, t.j. 30 percent zo všetkých 240 tisíc poberateľov, pričom z toho: 31 063 ZP osôb s MPSZČ 41 – 70 %, 6 952 osôb s MPSZČ nad 70 %, teda spolu 38 015 ľudí (16,43 % z celkového počtu poberateľov ID) pracujúcich v podnikoch s viac ako 20 zamestnancami – 7 360 OZP bolo zamestnaných v CHD a 13 120 OZP pracovalo na CHP (5,48 % z celkového počtu poberateľov ID), pričom medziročne stúpol počet CHD aj CHP o takmer 1200.⁶

OZP evidované ako nezamestnaní uchádzači o zamestnanie v SR – 12 223 osôb (3,06 % z celkového počtu evidovaných uchádzačov o zamestnanie a 5,28 % z celkového počtu poberateľov ID). Zvyšných takmer 55 % OZP sú pravdepodobne neevidovanými, dobrovoľne nezamestnanými osobami. V porovnaní s ďalšími krajinami EÚ (EUROSTAT, 2014) vykazuje SR extrémne nízku mieru evidovanej nezamestnanosti OZP. Toto je podmienené najmä nízkou adresnosťou verejných služieb zamestnanosti voči OZP a systémom, v rámci ktorého OZP nepocitujú žiadne výhody spojené s registráciou. Úrady práce navyše nie sú reálne schopné ponúknuť uchádzačovi o zamestnanie voľné pracovné miesto. K 31. 12. 2013 evidovali úrady práce 15 514 voľných pracovných miest, z čoho len 133 miest bolo vhodných pre OZP. Novela č. 96/2013 zákona č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti, účinná od 1. 5. 2013, priniesla v tomto smere zmenu, podľa ktorej dostane zamestnávateľ štátny príspevok na založenie CHD/CHP (§ 56) len v prípade, že príjme OZP, ktorý je evidovaným nezamestnaným na UPSVR minimálne 2 mesiace. Často v praxi býva pre OZP jediným dôvodom pre evidenciu tak vopred dohodnuté pracovné miesto v chránenej dielni, ktoré predstavuje jednu z podmienok na vyplácanie štátnych príspevkov.

⁵ UPSVAR (2014), ŠÚ SR (2014) a MPSVR (2014).

⁶ Rozdelenie jednotlivých CHD podľa predmetu činnosti je uvedený v Prílohe 1.

Tabuľka 1

Miera zamestnanosti a miera nezamestnanosti OZP

	Celá populácia	OZP 2013	OZP 2012	OZP v tis. 2013
Zamestnanosť	65 %	13,2 %	11,8 %	38 000
Nezamestnanosť	14 %	20,3 %	22 %	9 700

Zdroj: ŠÚ SR, VZPS, 2. Štvrťrok 2013 (na vyžiadanie)

V zariadeniach sociálnych služieb je umiestnených 19005 OZP – 414 ZSS zriadených špeciálne pre dospelých so ZP v SR (8,21 % z celkového počtu poberateľov ID, čo predstavuje najvyšší medziročný rast z 5,64 %) – až 75 % klientov v ZSS tvoria OZP, zvyšní klienti sú poberatelia starobného dôchodku. Ako uvádza Helena Woleková v komentároch k tomuto dokumentu, v súčasnosti k 2014 je celkovo až 30000 OZP umiestnených v sociálnych zariadeniach vrátane denných stacionárov (nielen celoročných pobytových zariadeniach sociálnych služieb). Títo ľudia majú niekoľko bariér, ktoré ich vylučujú z účasti na trhu práce:

- sú zbavení svojprávnosti, takže nemôžu podpísať pracovné zmluvy,
- majú diagnostikované najvyššie stupne odkázanosti na pomoc druhej osoby, takže sa im poskytuje 24-hodinová starostlivosť, čo ich vylučuje z trhu práce,
- nemôžu sa z toho dôvodu dostať do evidencie úradu práce a uchádzať sa o jeho služby, či využívať zákonné opatrenia.

Pre ľudí v DSS vo vzťahu k ich umiestňovaniu na lokálnom trhu práce je dôležitou úlohou napĺňanie stratégie deinštitucionalizácie pobytových zariadení, ktorá bude odstraňovať vyššie uvedené prekážky komunitnými službami a individuálnym prístupom. Implementácia uvedenej stratégie na Slovensku ledva začala, ale treba s ňou v stratégii zamestnanosti vážne počítať.

70 % OZP teda zostáva ekonomicky neaktívnymi, čo znamená, že 7 z 10 dospelých OZP nie je účastných na trhu práce.

Komplikáciou pri zisťovaní štruktúry zamestnanosti OZP je i delenie problematiky OZP medzi rezort zdravotníctva a rezort práce a sociálnych vecí a nedostatočný systém výmeny informácií medzi jednotlivými inštitúciami. Nekompatibilita štatistik týkajúcich sa údajov o OZP v SR dopĺňajú ďalšie údaje Sociálnej poisťovne o OZP na trhu práce za rok 2013:

Tabuľka 2

Počet pracujúcich OZP

Typ poistenca	Počet poberateľov invalidného dôchodku
zamestnanec	52 234
SZČO (povinne poistení)	6 513
DPO	642
dohodár	10 827
súbeh zamestnanec a SZČO	693
súbeh zamestnanec a DPO	205
súbeh zamestnanec a dohodár	3 838
súbeh SZČO a DPO	147
súbeh SZČO a dohodár	304
súbeh DPO a dohodár	42
spolu	75 445

Zdroj: Sociálna poisťovňa, marec 2014 (na vyžiadanie)

Uvedený rozdiel v údajoch – 75 tisíc OZP podľa Sociálnej poisťovne vs. 38 tisíc OZP podľa Štatistického úradu SR, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR – vychádza z rôznych metodologických prístupov a odlišného zberu údajov. Údaj 38 tisíc OZP bol získaný z výkazov podnikov s viac ako 20 zamestnancami, pričom údaj 75 tisíc OZP bol zistený z mesačných výkazov odvodu poistného každého zamestnanca v akomkoľvek podniku bez ohľadu na jeho veľkosť. V tomto smere sú teda údaje Sociálnej poisťovne smerodajnejšie.

Informácie o štruktúre OZP v SR poskytuje doplnkové zisťovanie Štatistického úradu SR stanovené Európskou komisiou Nariadením ES č. 317/2010. Toto zisťovanie bolo realizované v 2. štvrťroku 2011, sústredilo sa na popis situácie osôb s dlhodobým zdravotným obmedzením na pracovnom trhu a jeho časť tvorí Prílohu 2 tejto práce. Pracujúce OZP s dlhodobým zdravotným obmedzením vo veku 15 – 64 rokov uvádzajú medzi najčastejšie obmedzenia v práci vykonávanie určitého typu práce v porovnaní s obmedzeniami v súvislosti s pracovným časom alebo dopravou do zamestnania. Pri výkone práce uvádzajú využívanie špeciálnych pracovných podmienok, v menšej miere osobnej asistencie alebo úprav pracovného prostredia, no vo väčšine prípadov však nevyužívajú žiadne úpravy. OZP vo veku 15 – 64 rokov uvádzajú ako hlavné príčiny pracovného obmedzenia, ktoré nebolo spôsobené zdravotným problémom alebo ťažkosťami, jednoznačne nedostatok vhodných pracovných príležitostí, na druhom mieste nedostatočné vzdelanie, kvalifikáciu alebo skúsenosti, ďalej rodinné dôvody alebo povinnosti spojené so starostlivosťou o rodinu a takisto vplyv na poberanie sociálnej dávky alebo príspevku, dôchodku alebo podpory.

Text-box 2

Systém integrovaného zamestnávania a rekvalifikácie:

V roku 2005 začali Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska a Inštitút pre výskum práce a rodiny realizovať projekt SIZAR – Systém integrovaného zamestnávania a rekvalifikácie nevidiacich a slabozrakých ľudí, ktorý si kládol za cieľ vytvoriť komplexný systém poradenských a tréningových programov a služieb pre skupinu zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie (SIZAR, 2007, 2008). V jeho rámci bol v roku 2006 uskutočnený celoslovenský výskum, ktorý priniesol množstvo detailne spracovaných informácií o ekonomicky aktívnom obyvateľstve so zrakovým postihnutím v pracovnom živote, v situácii nezamestnanosti a v procese celoživotného vzdelávania. Do prieskumu bolo zahrnutých 445 osôb s funkčnou poruchou zraku, z ktorých bolo 303 osôb zamestnaných a 142 nezamestnaných. Z celkového počtu 303 zamestnaných občanov so zrakovým postihnutím bolo 171 mužov a 132 žien, pričom sa riešitelia pokúsili o vyšpecifikovanie presnejšieho profilu občana so zrakovým postihnutím. Z výsledkov spracovania dotazníkov vyplýva, že pracujúca osoba s funkčnou poruchou zraku je prevažne prakticky nevidiaca osoba alebo nevidiaca osoba mužského pohlavia vo veku od 35 do 54 rokov so stredným alebo stredným odborným vzdelaním bez maturity. Tiež bolo zistené, že na otvorenom trhu práce bola umiestnená nadpolovičná väčšina respondentov, na chránených pracoviskách 37,8 % respondentov a 12,6 % bolo evidovaných ako SZČO. Prekvapujúcim výsledkom bolo, že väčšina oslovených nevidiacich pracovala na nechránenom pracovisku. Podľa regionálneho rozvrstvenia bol najvyšší počet respondentov pracujúcich v chránených dielňach v Bratislavskom kraji a najnižší počet (3 %) v Nitrianskom kraji. Na chránenom pracovisku bolo najviac osôb zamestnaných v Prešovskom kraji (34 %) a najmenej v Bratislavskom kraji (3 %). Čo sa týka stálosti pracovného pomeru, 87 % osôb so zrakovým postihnutím malo uzavretú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú a každý deviaty opýtaný uviedol, že pracuje len príležitostne, dočasne alebo sezónne. Výskum sa taktiež zaoberal problémom možnosti pracovného uplatnenia osôb so zrakovým postihnutím – polovica respondentov uviedla, že už zažili situáciu, keď boli nezamestnaní, 33 % z nich bolo nezamestnaných hneď po ukončení prípravy na zamestnanie a 19 % striedalo stav nezamestnanosti a zamestnanosti. Podľa výsledkov výskumu je riziko nezamestnanosti v nepriamej úmere k dosiahnutému stupňu vzdelania – čím bolo získané vzdelanie vyššie, tým bolo riziko nezamestnanosti nižšie. Toto sa najvýraznejšie prejavovalo u respondentov s dosiahnutým stredoškolským vzdelaním. U osôb so zrakovým postihnutím s ukončeným vysokoškolským vzdelaním však prevládala väčšia miera nezamestnanosti ako u osôb s dosiahnutým stredoškolským vzdelaním. Podľa výstupov z výskumu možno zostaviť aj poradie preferencie subjektov, na ktoré sa občania so zrakovým postihnutím spoliehali pri hľadaní zamestnania:

- . (54 %) neformálne sociálne siete – príbuzní, známi,
- . (50 %) osobná angažovanosť a priame kontaktovanie zamestnávateľa,
- . (24 %) verejné služby zamestnanosti,
- . (13 %) školské zariadenia,
- . (12 %) Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska,
- . (12 %) inzeráty,
- . (5 %) agentúry podporovaného zamestnávania,
- . (3 %) agentúry sprostredkovania zamestnania za úhradu.

Ďalšie výskumné zistenia sa týkali vzorky nezamestnaných ľudí so zrakovým postihnutím, ktorú tvorilo 142 respondentov. Podľa výsledkov výskumu sú uchádzači o zamestnanie so zrakovým postihnutím zasiahnutí dlhodobou nezamestnanosťou viac ako uchádzači bez zrakového postihnutia. Z hľadiska dĺžky nezamestnanosti a pohlavia respondentov prišli riešitelia k záveru, že pri dĺžke trvania nezamestnanosti od 1 do 2 rokov nie sú

významné rozdiely v pohlaví a muži aj ženy sú zastúpení v približne rovnakom počte. Rozdiely začali byť výrazné v ďalších kategóriách, a to v skupine nezamestnaných v rozmedzí 2 až 5 rokov, kde mali vyššie zastúpenie muži – 25 % (ženy 13 %). Avšak v skupine uchádzačov s dlhodobou nezamestnanosťou (nad 5 rokov) prevažovali naopak ženy – 18 % (muži 14 %). Riešitelia výskumu sa taktiež zaujímali o príčiny nezamestnanosti osôb so zrakovým postihnutím. Ukázalo sa, že u 66,7 % boli dôvodom straty zamestnania organizačné zmeny (prepúšťanie), zatiaľ čo 14 % respondentov rozviazalo pracovný pomer z vlastnej iniciatívy, 4 % ukončili vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti a 17 % opýtaných respondentov nikdy nepracovalo z dôvodu prípravy na povolanie. Z uvedených výsledkov je zarážajúca skutočnosť, že len 5 % občanov so zrakovým postihnutím sa pri hľadaní zamestnania obrátilo na agentúry podporovaného zamestnávania. Aj keď sa tento výsledok nedá priamo zovšeobecniť na celú skupinu OZP, môžeme predpokladať, že agentúry podporovaného zamestnávania občania so ZP vyhľadávajú len v malej miere (SIZAR, 2007, 2008).

Politika zamestnanosti SR a aktívne opatrenia trhu práce na podporu

zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím v SR

Podľa údajov MPSVR SR⁷ bolo v roku 2012 v slovenskom hospodárstve zamestnaných 3,27 mil. osôb, pričom v 4. štvrtroku sa podľa ŠÚ SR⁸ tento počet zvýšil v medziročnom porovnaní o 0,6 % na 2,329 mil. osôb, a to najmä z dôvodu nárastu počtu podnikateľov o 4,6 %. Z celkového počtu práceschopného obyvateľstva bolo 85,8 % obyvateľov pracujúcich (podiel mužov na celkovej zamestnanosti predstavoval 55,2 % a podiel žien 44,8 %) a nezamestnaní obyvatelia tvorili 14,2 %. Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva dosiahla 59,2 % (67,8 % u mužov a 51,2 % u žien). Najpočetnejšiu sociálnu skupinu tvorili zamestnanci a členovia družstiev, pričom v absolútnych číslach sa ich počet znížil o 1,9 tis. na 1,959 mil. osôb. Celkový počet podnikateľov dosiahol 366,4 tis., z čoho sa počet podnikateľov bez zamestnancov zvýšil o 2,7 % na 291,1 tis. a počet živnostníkov, ktorých pracovná činnosť mala formu závislej práce zamestnanca, predstavoval 106,4 tis.

Z odvetvového hľadiska bola najvyššia miera zamestnanosti v priemysle, obchode a stavebníctve (48 % z celkovej zamestnanosti). V pôdohospodárstve pracovalo 78,8 tis. osôb, v priemysle a stavebníctve 818,9 tis. osôb a v odvetviach služieb 1,428 mil. osôb. Ekonomické prostredie v pôdohospodárstve sa stabilizovalo a medziročne pribudlo v tomto odvetví 4,8 % pracujúcich, zatiaľ čo v odvetviach služieb predstavoval rast zamestnanosti 3,3 %. Pokles zamestnanosti však pokračoval v odvetviach priemyslu, kde sa počet pracujúcich medziročne znížil o 2,9 % a v stavebníctve o 7,6 %.

Dlhodobý trend zvyšovania vzdelanostnej úrovne pokračoval aj v ďalšom štvrtroku, kedy oproti 4. štvrtroku 2012 pribudlo na trhu práce 8,2 % vysokoškolsky vzdelaných osôb, a to z dôvodu nárastu celkového počtu vysokoškolských študentov o 38,2 tis. (21,2 tis. týchto študentov tvorili muži a 17 tis. ženy).

Vekové zloženie účastníkov trhu práce sa najviac zmenilo v neprospech mladých pracujúcich mužov a žien vo veku od 15 do 24 rokov, a to medziročným poklesom o 3,6 %.

7 Správa o sociálnej situácii obyvateľstva v SR za rok 2012 (MPSVR, 2013).

8 výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 4.štvrtrok 2013 vrátane doplnkového modulu za 2.štvrtrok (ŠÚ SR, 2014).

Podľa údajov Ministerstva hospodárstva SR⁹ tvorili v roku 2012 malé a stredné podniky, vrátane FO – podnikateľov, 71,8 % podiel na zamestnanosti v podnikovej ekonomike a 59,5 % podiel na celkovej zamestnanosti v hospodárstve SR. Zamestnanosť malých a stredných podnikov medziročne poklesla o 0,2 % a oproti predkrízovému roku 2008 zaznamenali v roku 2012 malé a stredné podniky pokles zamestnancov o takmer 46 tis. Z pohľadu jednotlivých veľkostných kategórií a právnych foriem obchodných spoločností sa na celkovej zamestnanosti v podnikateľskom sektore podieľali v roku 2012 FO – podnikatelia 36 %, malé podniky 21,9 % (pričom mikropodniky 11,7 %), stredné podniky 14 % a veľké podniky 28,2 %.

Tabuľka 3

Genéza nosných zákonov v oblasti politiky zamestnanosti na Slovensku

312/1990	195/1991 o odstupnom poskytovanom pri skončení pracovného pomeru	311/2001 Zákoník práce
188/1988 Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa Zákoník práce		
83/1991 o pôsobnosti orgánov SR pri zabezpečovaní politiky zamestnanosti		387/1996 o zamestnanosti
1/1991 o zamestnanosti		5/2004 o službách zamestnanosti
1989	1990	1991
		1992
		1993
		1994
		1995
		1996
		1997
		1998
		1999
		2000
		2001
		2002
		2003
		2004
		2005
		2006
		2007
		2008
		2009
		2010
		2010

Zdroj: Sabová Lenka, 2012.

Aktuálne účinný legislatívny rámec pre realizáciu opatrení zameraných na podporu zamestnanosti a zamestnatelnosti je vymedzený zákonom o službách zamestnanosti, ktorý určuje opatrenia a nástroje, jednotne nazývané ako aktívne opatrenia trhu práce (AOTP), určené pre zamestnávateľov, zamestnancov, uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie, realizované kvôli ich umiestneniu a udržaniu na trhu práce. V tomto zákone sa vo vzťahu k sledovanej problematike prejavili zásadnejšie zmeny práve v máji 2013, keď vstúpil do platnosti zákon č. 96/2013 účinný od 1. 5. 2014, o ktorom budeme hovoriť ďalej. e. AOTP sa sústreďujú na:

a) podpora	zvyšovania	zamestnatelnosti
ti uchádzačov	o zamestnanie	a záujemcov o zamestnanie
.	informačné a poradenské služby (§ 42),	
.	odborné poradenské služby (§ 43),	
.	vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie (§ 46),	
.	dávky poskytované počas vzdelávania a prípravy pre trh práce a počas prípravy na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím (§ 48b),	
.	príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§ 49a),	
.	príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51),	
.	príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj (§ 52),	
.	príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby (§ 52a),	
.	príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím (§ 55a),	
b) podpora	zamestnanosti,	vytvárania a udržania pracovných miest
.	sprostredkovanie zamestnania (§ 32),	
.	vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca (§ 47),	
.	príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 49),	
.	príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§ 50),	
.	príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami (§ 50a),	
.	príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku (§ 50c),	
.	príspevok na podporu zamestnanosti, na realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami a na riešenie následkov mimoriadnej situácie (§ 50j),	
.	príspevok na dochádzku za prácou (§ 53),	
.	príspevok na presťahovanie sa za prácou (§ 53a),	
.	príspevok na dopravu do zamestnania (§ 53b),	
.	príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta (§ 53d),	
.	pilotné projekty (§ 54),	
.	príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska (§ 56),	
.	príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní (§ 56a),	

- . príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti (§ 57),
- . príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (§ 57a),
- . príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59),
- . príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§ 60).

AOTP sú v zmysle zákona o službách zamestnanosti realizované Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny prostredníctvom jednotlivých úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. V roku 2013 bolo podporených 105 290 zamestnancov, uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie a boli vytvorené pracovné miesta v celkovej sume dohodnutých finančných prostriedkov vo výške 161 303 420 € (na porovnanie bolo v roku 2012 podporených 94 tis. zamestnancov, uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie a pracovné miesta boli vytvorené v celkovej sume 136 mil. €).¹⁰

10 Vyhodnotenie AOTP 2013 a Vyhodnotenie AOTP 2012 (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2013).

Aktívne opatrenia trhu práce týkajúce sa osôb so zdravotným postihnutím v SR

OZP, ktorej bol na základe lekárskej posudkovej komisie priznaný invalidný dôchodok, s MPSZČ predstavujúcou vyše 40 %, má na Slovensku možnosť zamestnať sa na otvorenom trhu práce (bez štátnych príspevkov), v organizácii, kde je pre jej pracovné miesto zriadené chránené pracovisko, stať sa SZČO s možnosťou zriadenia vlastnej CHD/CHP alebo sa zamestnať v už založenej CHD/CHP.

1. Na podporu zamestnanosti OZP je v zákone o službách zamestnanosti vyčlenená jeho časť tvorená § 55 až § 6. Najčastejší spôsob pracovného uplatnenia OZP v SR momentálne predstavujú CHD/CHP, kde je nateraz zamestnaných 5,48 % z celkového počtu poberateľov ID. V porovnaní s trendom EÚ v oblasti zamestnanosti OZP (Záhorcová, 2014) je však silná orientácia na CHD/CHP zastaraným prístupom. Medzinárodné trendy od zamestnávania OZP v CHD/CHP ustupujú a dôraz sa kladie na umiestňovanie OZP na trh práce prostredníctvom nástrojov podporovaného zamestnávania. V mnohých prípadoch je tiež zložitá určiť, či CHD/CHP, tak ako sú využívané, podporujú len segregované pracovné miesta alebo sú častým nástrojom pre umiestňovanie OZP na otvorený trh práce. Na tomto mieste treba poznamenať, že CHD/CHP sú v SR najčastejšou možnosťou pre pracovné zaradenie OZP tiež pre absenciu iných možných nástrojov. Ako uvádza Helena Woleková v komentároch k tomuto dokumentu (2014), „jedným z takýchto nástrojov sú agentúry podporovaného zamestnávania, ktoré začali vznikáť pred ddesiatimi rokmi z iniciatívy neziskového sektora po prijatí zákona o službách zamestnanosti. Dobre sa rozbiehajúca sieť agentúr bola zmrazená ukončením jej financovania zo strany úradov práce, ktoré doteraz nebolo obnovené. Agentúry hľadajú riešenie v užšom prepojení sa na sociálne služby pre osoby so zdravotným postihnutím, preto sú aj súčasťou národného projektu na podporu deinštitucionalizácie“.

Podľa § 55 zákona o službách zamestnanosti („pridelenie statusu CHD/CHP“) sú CHD/CHP pracoviská zriadené PO alebo FO, v ktorých pracuje najmenej 50 % občanov so ZP, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa OZP zaškoľujú alebo pripravujú na prácu a v ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôbené zdravotnému stavu OZP.

Za zriadenie CHP sa podľa aktuálne účinnej legislatívy považuje aj zriadenie jednotlivého pracovného miesta, ktoré PO alebo FO vytvorila alebo prispôbila zdravotnému stavu občana so ZP. CHP môže byť zriadené aj v domácnosti občana so ZP. Status CHD/CHP prizná úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na základe kladného posudku regionálneho úradu verejného zdravotníctva.

Postrehy k § 55 z praxe CHD/CHP:

Nedostatky aktuálne účinnej legislatívy a dopady novelizácie zákona v oblasti pridelenia statusu CHD/CHP z mája 2013 spočívajú v tom, že pre kumuláciu štátnych príspevkov za posledné 3 roky sa v CHD neoplatí zamestnávať viac OZP. Ak CHD zamestnávala viac OZP, prekročila limit prijatých štátnych dotácií podľa ods 2. § 61 zákona o službách zamestnanosti (49-násobok minimálnej CCP počas 3 rokov) a neboli jej vyplatené ďalšie dotácie, bolo potrebné rozdeliť zamestnancov do viacerých statusov CHD viacerým právnym subjektom de facto jedného zamestnávateľa. Ďalším problémom je pridelenie osobitných statusov CHD jednému zamestnávateľovi z dôvodu neskoršieho príchodu nových zamestnancov so ZP. Vždy totiž treba požiadať o pridelenie nového statusu a zamestnávateľ znovu prechádza celým administratívnym posudkovým konaním, pre čo je demotivovaný rozširovať CHD a zamestnávať tak viac OZP. Problémom tiež zostáva posúdenie zamestnávateľa na účely pridelenia statusu CHD/CHP. Zákon totiž doteraz neobsahuje jednotnú definíciu a v praxi vychádzajú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny zo stanoviska úradov verejného zdravotníctva, ktorého vydávanie však tiež nie je regulované internými normami a závisí od názoru daného regionálneho hygienika. V niektorých aspektoch sa však aj na samotné CHD a CHP uplatňuje odlišná legislatíva – konkrétne pri náhradnom plnení sú CHP znevýhodnené oproti CHD, pretože CHP nemôžu uplatňovať sprostredkovanie obchodu ako predmet náhradného plnenia, zatiaľ čo CHD môžu uplatniť 10 % peňažného plnenia bez započítania DPH (ods. 8 § 64 zákona č. 373/2010 Z.z.), nespravodlivé je i obmedzenie prijímania zákaziek náhradného plnenia (za 2. kvartál roku 2013 sa toto nariadenie týka 3 682 CHP zo 7 140 CHD/CHP v SR, bližšie v 3. kapitole). Podľa novelizácie z roku 2013 už bude udeľovanie statusu CHD/CHP fakultatívne, teda závislé od rozhodnutia príslušného výboru úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Otáznou ale zostáva kompetentnosť a odborná pripravenosť týchto úradov na takéto rozhodnutia, ako aj nejasnosť a nejednoznačnosť kritérií nielen pre pridelenie príspevkov, ale aj pre hodnotenie ich efektivity.

Novela zákona o službách zamestnanosti z mája 2013 priniesla zmeny v pridelení príspevkov vyplývajúcich z jednotlivých paragrafov tohto zákona. Do praxe boli zavedené tzv. výbory pre otázky zamestnanosti a nárokovateľnosť príspevkov sa zmenila z obligatórnej na fakultatívnu. Podľa zistení uplatňovania princípu fakultatívnosti v praxi (Hanzelová, 2013) to znamená, že rozhodnutie o pridelení alebo nepridelení konkrétneho príspevku sa neposudzuje z hľadiska naplnenia formálnych kritérií oprávnenosti, ale závisí od stanoviska členov výboru pre otázky zamestnanosti. Skúsenosti jednotlivých žiadateľov dokazujú, že výbory pre otázky zamestnanosti nepostupujú podľa jednotne platnej metodiky posudzovania a objavujú sa rozdiely v posudzovaní jednotlivých prípadov. Rovnako absencia jednotného spôsobu zverejňovania informácií o výbore pre otázky zamestnanosti, jeho personálnom zložení a výsledkoch jeho činnosti na webových stránkach regionálnych úradov práce, sociálnych vecí a rodiny posilňuje nutnosť zjednotenia formy zverejňovania a vecného obsahu predmetných informácií na zvýšenie transparentnosti a uľahčenie prístupu klientov k týmto informáciám.

Príspevok na zriadenie CHD/CHP alebo na ich zachovanie (§ 56 zákona o službách zamestnanosti)

Príspevok na zriadenie CHD/CHP poskytuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zamestnávateľovi, ktorý na zriadené pracovné miesto v CHD/CHP prijme občana so ZP. Výška príspevku podľa § 56 závisí od miery nezamestnanosti evidovanej v okrese, v ktorom zamestnávateľ zriaďuje CHD/CHP, od právnej formy a od predmetu činnosti zamestnávateľa. Súčasťou žiadosti o poskytnutie tohto príspevku je podnikateľský zámer, kalkulácia predpokladaných nákladov na zriadenie CHD/CHP a kalkulácia nákladov na celkovú cenu práce občanov so ZP. Dĺžka zachovania pracovného miesta zriadeného v CHD/CHP musí byť najmenej 2 roky. V roku 2013¹¹ bolo podporené vytvorenie 1 710 pracovných miest pre OZP, pričom suma finančných prostriedkov dohodnutých na ich vytvorenie bola 14 217 647 € (oproti predchádzajúcemu roku sa znížila o vyše 3 milióny € a zároveň počet pracovných miest novovytvorených pre OZP klesol o 316). Dovtedajší trend čerpania tohto príspevku bol v posledných 5 rokoch práve opačný, čiže znamenal vytváranie väčšieho počtu pracovných miest pre OZP. Najväčší záujem o tento príspevok bol zaznamenaný v Košickom okrese, kde bolo pre OZP vytvorených 162 pracovných miest. Na základe aktuálnej novely, od mája 2013 môže zamestnávateľ tento príspevok podľa uváženia príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny dostať, len ak prijme do zamestnania OZP evidovanú v registri uchádzačov o zamestnanie minimálne 2 mesiace.

Text-box 4

Postrehy k § 56 z praxe CHD/CHP:

Uvedená povinnosť vytvára ďalšie komplikácie a znižuje flexibilitu pri obsadzovaní pracovných pozícií v CHD, nakoľko väčšina OZP nikdy v registri uchádzačov o zamestnanie evidovaná nebola (na ilustráciu v okrese Bratislava I. bola počas roka 2013 evidovaná len 1 OZP, a to len počas 6 mesiacov, zvyšný polrok nebola evidovaná žiadna OZP, čo v nadväznosti na vyrátavanie povinného odvodu organizácií s vyše 20 zamestnancami vytvára komplikácie pri výpočte a neoprávnené vysokej platbe tohto odvodu, ktorá má byť v zmysle platnej legislatívy alikvotne znížená). Registrácia podľa výpovedí OZP neprináša žiadne benefity, často samotní zamestnanci jednotlivých úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, v snahe o umelé znižovanie nezamestnanosti OZP, tieto osoby od registrácie odhovrali.

Spomínaná novela takisto priniesla zmeny v poskytovaní príspevkov na úhradu časti nákladov na zriadenie pracovného miesta pre OZP v CHD, neposkytujú sa však príspevky na úhradu časti mzdy, preddavku na sociálne, zdravotné, starobné a dôchodkové poistenie a daň zo závislej činnosti. Výška príspevku dosahuje k 31. 3. 2014 v Bratislavskom samosprávnom kraji 3 076 €, v okresoch s nižšou než priemernou

11 Vyhodnotenie AOTP 2013 (UPSVR, 2014)

mierou nezamestnanosti 3 306 € a v okresoch s vyššou mierou nezamestnanosti takmer 4 000 €, a to na obdobie celých 2 rokov viazanosti povinnosťou zamestnávať OZP. Podľa zákona o službách zamestnanosti účinného od mája 2013 mal tento príspevok priemernú výšku 7 608 € a vypočítaval sa podľa percentuálnej miery nezamestnanosti v danom okrese (napr. v Bratislavskom samosprávnom kraji to bolo 6 437 € na 1 pracovné miesto pre OZP). Novela tohto zákona, účinná od mája 2013, priniesla pokles tohto príspevku o viac ako polovicu jeho pôvodnej výšky. Ďalšia zmena, ktorú uvedená novela priniesla, sa týka nárokovateľnosti tohto príspevku (rovnako i všetkých ostatných príspevkov, okrem príspevku na prevádzkové náklady podľa § 60). Pôvodne obligatórny príspevok (teda ten, na ktorý po splnení stanovenej kritérií existuje právny nárok) sa zmenil na fakultatívny a o jeho pridelení, resp. nepridelení rozhoduje tzv. výbor pre otázky zamestnanosti príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na základe nie vždy úplne jasných pravidiel.

Príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní (§ 56a)

Cieľom tohto opatrenia je udržať OZP v zamestnaní formou poskytnutia príspevku zamestnávateľovi na čiastočnú kompenzáciu zníženej produktivity práce zamestnancov, ktorí sú OZP. Príspevok je poskytovaný zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva vyše 25 % OZP z priemerného evidenčného počtu svojich zamestnancov. V roku 2013¹² bolo prostredníctvom tohto opatrenia podporených 174 OZP, čo je o 240 OZP menej než v roku 2012, napriek tomu, že dovtedy sa počet podporených OZP medziročne zvyšoval. Najväčší záujem o tento príspevok bol v okrese Nitra (kde bolo vďaka nemu podporených 22 OZP) a Veľký Krtíš (20 OZP). Výška poskytnutého príspevku bola 4 185 569 €, čo je v porovnaní s rokom 2012 o polovicu menej. Príspevok na udržanie OZP v zamestnaní podľa § 56a sa poskytoval až po vyčerpaní príspevku na mzdy, odvody a dane OZP podľa § 56. Od mája 2013 sa tento príspevok poskytuje na základe rozhodnutia príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na povinné mesačné odvody, a to maximálne vo výške 461 € mesačne, avšak len u OZP, ktorá pracuje na polovičný pracovný úväzok a bola predtým evidovaná na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny minimálne 2 mesiace. Poskytovanie tohto príspevku môže trvať maximálne 2 roky. Vzhľadom na nedostatočné financovanie AOTP zo strany štátu sa však tento príspevok v období rokov 2011 až 2013 v niektorých okresoch nečerpал vôbec.

12 Vyhodnotenie AOTP 2013 (UPSVR, 2014).

Príspevok občanovi so ZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti (§ 57)

Občanovi so ZP sa príspevok poskytuje na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti v CHD/CHP, konkrétne na úhradu nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou. Prostredníctvom tohto opatrenia bolo v roku 2013 podporené vytvorenie 296 pracovných miest na samozamestnanie OZP, čo je však o polovicu pracovných miest menej než v roku 2012. Príspevok sa najviac využíval v okrese Prievidza, kde bolo tak vytvorených 40 pracovných miest pre OZP ako SZČO. Dohodnutý príspevok bol vo výške 2 464 961 €, čo v porovnaní s rokom 2012 predstavuje pokles o viac ako polovicu, pričom dovtedajší trend bol práve opačný. Od mája 2013 však bola pre záujemcov o tento príspevok zavedená povinnosť byť evidovaný v registri uchádzačov o zamestnanie po dobu minimálne 3 mesiacov. Výška tohto príspevku je obdobná ako výška príspevku podľa § 56, taktiež v nadväznosti na okresnú mieru nezamestnanosti v porovnaní s celoslovenským priemerom.

Príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku CHD/CHP (§ 57a)

Zamestnávateľovi, ktorý prevádzkuje CHD/CHP alebo občanovi so ZP, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť v CHD/CHP, môže úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na základe jeho písomnej žiadosti poskytnúť príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku CHD/CHP. Obnovou hmotného majetku sa rozumie zakúpenie nového hmotného majetku. Technickým zhodnotením hmotného majetku je jeho technické zhodnotenie podľa osobitných predpisov. Za posledných 5 rokov sa však tento príspevok vôbec nečerpá, pretože na jeho poskytnutie neboli dostatočné finančné prostriedky.

Agentúra podporovaného zamestnávania (§ 58)

Na toto opatrenie vôbec nie sú vyčlenené finančné prostriedky vo forme príspevku, napriek tomu, že je uvádzané medzi AOTP. Detailnejšie sa agentúre podporovaného zamestnávania budeme venovať ďalej.

Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59)

Cieľom tohto opatrenia je vytvárať vhodné podmienky pre výkon zamestnania OZP a je viazané na udelenie statusu CHD/CHP. Možno ho teda ho aplikovať len v chránenom prostredí a nie na otvorenom trhu práce. Príspevok na činnosť pracovného asistenta je poskytovaný zamestnávateľovi alebo SZČO, ktorá je OZP. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny podporili v roku 2013¹³ 623 pracovných miest pracovného asistenta pre 1 339 OZP, čo predstavuje o 13 pracovných asistentov viac ako v roku 2012. Najviac pracovných miest pracovného asistenta (116) bolo podporených v okrese Prievidza. Výnimočnosťou tohto príspevku je vysoký podiel žien (takmer 70 %) ako pracovných asistentiek pre OZP v porovnaní s inými príspevkami, ktoré sú rodovo vyrovnannejšie. Celková suma dohodnutých prostriedkov na toto opatrenie bola 4 121 303 €, čo je o 100 000 € menej než v roku 2012, hoci dovtedy prevažoval trend opačný. Podľa novelizácie z roku 2013 sa maximálna výška tohto príspevku znížila o 20 % a jeho poskytnutie sa mení z obligatórneho na fakultatívne.

Text-box 5

Postrehy k § 59 z praxe CHD/CHP:

Príspevok na činnosť pracovného asistenta sa v SR nevyplácal všade. A to aj napriek tomu, že legislatíva platí na celom území SR rovnako. Prax hovorí o interných normách jednotlivých úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré tento príspevok pridelujú, resp. nepridelujú odlišne (napr. v Bratislave dostala CHD informáciu, že tento príspevok nemôže poberať majiteľ s.r.o. ako zamestnávateľ OZP, pričom o 25 km ďalej, v okrese Pezinok, to už možné bolo). Výška tohto príspevku bola do májovej novelizácie 2013 najčastejšie pri pracovnej asistencii 3 OZP taká, že pracovnému asistentovi bola preplatená celková cena práce (mzda spolu s odvodmi a daňami) vo výške 930, 84 € (čistá mzda vo výške 550 €, hrubá mzda vo výške 700 €). Podľa novelizácie sa však tento príspevok poskytuje max. vo výške 465 € (na mzdu, odvody aj dane). Štatistické údaje momentálne nie sú schopné presne ukázať dopad novelizácie na čerpanie tohto príspevku, pretože dohody medzi CHD/CHP a úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny sú od májovej novelizácie uzatvárané len na 6 mesiacov, pričom dovtedy boli uzatvárané na rok. Ak bola teda dohoda medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a CHD/CHP uzavretá v apríli 2013, je platná počas 1 roka (do apríla 2014) a mieru dopadu novelizácie na tento príspevok budeme vedieť posúdiť až podľa ďalších zmlúv uzatvorených v roku 2014. Podľa štruktúry a zloženia OZP v CHD/CHP v SR však predpokladáme, že nadpolovičná väčšina CHD/CHP o tento príspevok príde (alebo na základe dĺžky platnosti ich dohody s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny už prišla), keďže zamestnávajú len 1 OZP a z hľadiska hospodárnosti a efektívnosti výdavkov tento náklad už viac nie je oprávnený. Pracovný asistent je však pre OZP kľúčový, pretože danú OZP zároveň trénuje v jej pracovných zručnostiach a individuálne jej pomáha nielen v jej profesionálnom, ale aj osobnostnom a sociálnom rozvoji.

Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§ 60)

Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov je poskytovaný PO alebo FO, ak o tento príspevok písomne požiada najneskôr do konca prvého kalendárneho mesiaca štvrtroka nasledujúceho po štvrtroku, za ktorý príspevok žiada – ide teda o refundáciu, retroaktívne opatrenie. V roku 2013 bolo prostredníctvom tohto opatrenia podporených 23 138 pracovných miest, čo v porovnaní s rokom 2012 predstavuje nárast o viac ako 3 000 pracovných miest pre OZP. Celková dohodnutá suma na úhradu nákladov bola 14 729 597 €. Tento príspevok uznáva ako oprávnené náklady (okrem iných, málo požadovaných oprávnených nákladov) najmä náklady na nájomné, energie, účtovníctvo ako externú službu a tiež celkovú cenu práce OZP (mzda, odvody na poistenie a dane) po vyčerpaní príspevku podľa § 56.

Text-box 6

Postrehy k § 60 z praxe CHD/CHP:

Možnosť čerpania príspevku na úhradu nákladov ešte počas trvania povinnosti udržať pracovné miesto počas 2 rokov od poskytnutia príspevku na zriadenie CHD/CHP podľa § 56 existovala po jeho vyčerpaní len pre CHD/CHP s dĺžkou pridelenia statusu viac ako 3 roky. Internou normou úradov práce, sociálnych vecí a rodiny platnou od 1. 7. 2012 do nodovelizácie (do 30. 4. 2013) bolo, že ak mali CHD/CHP v čase vstúpenia internej normy v

Normy do platnosti status pridelený menej ako 2 roky, nemohli si nárokovať úhradu nákladov na mzdy, odvody a dane OZP po vyčerpaní príspevku podľa § 56. CHD/CHP teda mali povinnosť zamestnávať OZP minimálne 2 roky, avšak napr. v Bratislavskom kraji bol pri minimálnej mzde OZP pracujúcej na plný pracovný úväzok príspevok na mzdu podľa § 56 vyčerpaný už po 1 roku a 4 mesiacoch a zvyšných 8 mesiacov musel zamestnávateľ OZP v CHD/CHP hradiť mzdu, odvody a dane z vlastných nákladov, pričom nemal možnosť žiadať o refundáciu týchto výdavkov podľa § 60, ktorý bol preňho nenárokovateľný. Toto neplatilo pre „staršie“ CHD/CHP, ako napr. pre CHD v Bratislavskom kraji, ktorá vznikla vo februári 2009 a mala povinnosť zamestnávať OZP počas 2 rokov, pričom po vyčerpaní príspevku podľa § 56 v júni 2010 mohla na zvyšných 8 mesiacov, do skončenia povinnosti udržať vzniknuté pracovné miesta pre OZP v CHD/CHP, bez sankcií požiadať o úhradu nákladov na mzdy, odvody a dane OZP podľa § 60 a nemusela ich hradiť z vlastných finančných zdrojov. Čiže v porovnaní s „novšími“ CHD/CHP bolo minimalizované riziko jej krachu. Ak si CHD/CHP s dobou trvania menej ako 2 roky nemôžu nárokovať úhradu výdavkov podľa § 60 po vyčerpaní príspevku podľa § 56, je tento stav pre CHD v druhom roku jej existencie likvidačný. Na začiatku ich fungovania boli totiž podmienky nastavené zásadne inak a za ich chodu sa zmenili tak, že väčšina CHD nielen skončí, ale ani nebude schopná vrátiť finančné prostriedky za uplynulé ročné až 1,5-ročné obdobie. Pritom OZP budú prepustené a opäť nezamestnané. Je otázne, či takúto rozsiahlu zmenu možno zaviesť iba internou normou a nemala by prejsť riadnym procesom novelizácie zákona s pripomienkovým konaním.

V rámci príspevku podľa § 60 došlo za uplynulé 3 roky tiež k rôznym paradoxom. Napríklad v januári 2012 zmenili úrady práce, sociálnych vecí a rodiny internou normou oprávnenosť tohto príspevku len na nájomné zmluvy uzavreté priamo s majiteľmi priestorov, pričom podnájomné zmluvy, ktoré uzatvárali najmä OZP – živnostníci, uznané neboli a tieto osoby prišli o refundáciu celého kvartálu tohto výdavku. O mesiac neskôr

bola táto úprava následne zrušená a opäť bolo zavedené pôvodné znenie oprávnenosti tohto výdavku aj pri uzatvorenej podnájomnej zmluve. Príslušné finančné prostriedky však vrátené neboli.

Novelizácia z mája 2013 už v rámci § 60 ráta aj s CCP zamestnancov so ZP ako s oprávneným nákladom. Pôvodný návrh v novelizácii predstavoval radikálne zníženie – dovtedy platná maximálna výška príspevku (samozrejme pri zdokladovaní uznateľných oprávnených nákladov) na 1 štvrtrok bola u čiastočnej invalidity (s MPSZČ od 40 do 70 %) približne 650 € a u plnej invalidity (s MPSZČ nad 70 %) približne 1 320 €, aj to však len pri 40-hodinovom týždennom pracovnom úväzku (v prípade nižšieho úväzku sa príspevok alikvotne znižuje). Úplne prvým návrhom novelizácie bola pre všetky OZP (s čiastočnou aj plnou invaliditou) rovnaká čiastka, a to max. 1 874 € ročne a 468 € štvrťročne, teda u OZP s plnou invaliditou čiastka takmer o 2/3 nižšia. Toto však definitívny, vládou schválený návrh už neobsahoval – výška príspevku zostala zachovaná podľa pôvodného delenia OZP a invalidní dôchodcovia s MPSZČ vyššou než 70 % tým pádom už nie sú diskriminovaní (pretože zamestnávateľa by skôr prijímali OZP s čiastočnou invaliditou, ktoré majú vyšší potenciál zárobkovej činnosti a pracovného nasadenia). Problémom môže byť ešte predĺženie doby preplatenia oprávnených nákladov z pôvodných 30 dní na 60 (teda napr. za 1. štvrtrok (január – marec) dostane CHD refundáciu až v júni, čo predstavuje polročný posun).

Podľa údajov EUROSTAT (Barošová, Kešelová, 2012) výdavky SR, ktoré slúžia na podporované zamestnávanie a integráciu OZP do pracovného života, tvorili v roku 2010 z celkových výdavkov APTP len 14,7 %, čo však predstavovalo značné zlepšenie oproti roku 2004 (2,8 %). Z krajín Vyšehradskej štvorky stabilne využívajú tento nástroj najmä Poľsko a ČR, kde podiel výdavkov na tento nástroj predstavoval v rokoch 2004 až 2010 44 % v Poľsku a 36 % v ČR. Uvedené údaje zviditeľňujú zaostávanie SR v začleňovaní OZP na trh práce, a to aj v porovnaní s ČR, ktorá na tento nástroj vydáva na 1 % miery nezamestnanosti niekoľkonásobne viac finančných prostriedkov ako SR. Čerpanie finančných prostriedkov a počet novovytvorených pracovných miest pre OZP v roku 2013 a v predchádzajúcich rokoch predstavuje súhrnná tabuľka:

Tabuľka 4

**Počet vytvorených a obsadených pracovných miest
a dohodnutá suma na príslušné AOTP**

AOTP*	2009		2010		2011		2012		2013	
	Počet vytvorených/ obsadených pracovných miest	Dohodnutá suma v €	Počet vytvorených/ obsadených pracovných miest	Dohodnutá suma v €	Počet vytvorených/ obsadených pracovných miest	Dohodnutá suma v €	Počet vytvorených/ obsadených pracovných miest	Dohodnutá suma v €	Počet vytvorených/ obsadených pracovných miest	Dohodnutá suma v €
§ 56	1 417	11 284 044	1 631	13 793 583	2 025	17 463 550	2 026	17 656 995	1 710	14 217 647
§ 56a	135	300 243	316	717 000	305	627 464	411	1 033 727	174	418 569
§ 57	439	3 580 255	599	5 071 910	523	4 613 433	536	4 741 475	296	2 464 961
§ 57a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
§ 58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
§ 59	275	1 622 147	346	237 023	369	3 487 485	610	4 287 787	623	4 121 303
§ 60	12 668	9 186 743	17 844	11 131 871	20 886	13 369 714	24 051	15 771 943	27 236	17 433 897

Zdroj: Vyhodnotenie AOTP 2013 (LIPSVR, 2014) a Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2012 (MPSVR SR, 2013)

*Vysvetlivky:

§ 56 – Príspevok na zriadenie CHD/CHP alebo na ich zachovanie

§ 56a – Príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní

§ 57 – Príspevok občanovi so ZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ

§ 57a – Príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku CHD/CHP

§ 58 – Agentúra podporovaného zamestnávania

§ 59 – Príspevok na činnosť pracovného asistenta

§ 60 – Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov

Sumárne boli v roku 2013 na uvedené AOTP dohodnuté finančné prostriedky vo výške 38,5 mil. € pre 30 000 OZP. V porovnaní s rokom 2012 bolo v roku 2013 podporených o 3 000 OZP viac pri úspore 5 mil. € – tu však musíme zdôrazniť, že sme vychádzali zo zverejnených výsledkov vyhodnotenia AOTP Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré ale neukazujú reálne čerpanie prostriedkov. Dohodnutá suma je zazmluvnená maximálna výška štátneho príspevku, reálne čerpaná výška sa však určuje podľa skutkového stavu prítomnosti OZP na pracovisku (PN a dovolenky sa neuznávajú ako oprávnený výdavok atď.). Podľa odpovede Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny bude reálne čerpanie prostriedkov v roku 2013 zahrnuté v štatistikách v ďalšom roku, pretože dohodnuté finančné prostriedky znamenajú záväzok vzniknutý v danom roku, pričom reálne čerpanie môže zahŕňať (a určite nezahŕňa) aj plnenie záväzkov z minulých období.

Porovnanie výsledkov jednotlivých AOTP ukazuje na pokles podporených pracovných miest pre OZP súběžne s poklesom dohodnutej sumy príspevkov podľa § 56, § 56a a § 57. Mierny nárast zaznamenal príspevok podľa § 59, avšak 623 pracovných asistentov malo v porovnaní s rokom 2012 (1274) v starostlivosti viac OZP (1339) za menej finančných prostriedkov (o 160 000 € menej). Presný dopad novelizácie na § 59 sa prejaví až v štatistikách po apríli 2014, kedy skončila posledná dohoda o pracovnej asistencii uzavretá podľa predchádzajúceho právneho predpisu na dobu 1 roka (podľa novej úpravy sú tieto dohody uzatvárané len na 6 mesiacov). Len 5 mil. medziročný pokles finančných prostriedkov na AOTP pre OZP výrazne znížil výšku príspevku podľa § 60 na prevádzkové náklady CHD/CHP, ktorý bol poskytnutý 27 000 OZP (čo je o 3 000 OZP viac ako v roku 2012) vo výške 17 mil. € (o 2 mil. € viac v porovnaní s rokom 2012). V súvislosti s tým bolo podporených 14 000 subjektov (10 000 zamestnávateľov a 4 000 SZČO), pričom v predchádzajúcom roku to bolo len 12 000 subjektov (8 500 zamestnávateľov a 3 500 SZČO).

Z pohľadu vynaloženia finančných prostriedkov na 1 novovytvorené alebo obsadené pracovné miesto pre OZP v rokoch 2012 a 2013 vhodne ilustruje uvedené sumy a údaje nasledovná tabuľka:

Tabuľka 5

Priemerná dohodnutá suma finančných prostriedkov na vytvorené/ obsadené pracovné miesto

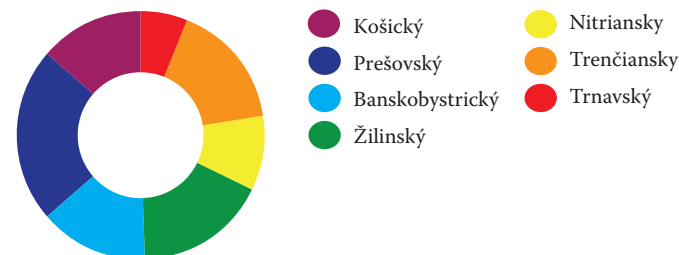
AOTP	Priemerná dohodnutá suma finančných prostriedkov na 1 vytvorené/ obsadené miesto (v €) – 2012	Priemerná dohodnutá suma finančných prostriedkov na 1 vytvorené/ obsadené miesto (v €) – 2013
§56 Príspevok na zriadenie CHD/CHP alebo na ich zachovanie	8 715	8 314
§56a Príspevok na udržanie OZP v zamestnaní	1 953	2 405
§57 Príspevok OZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ	8 846	8 327
§57a Príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku CHD/CHP	0	0
§58 Agentúra podporovaného zamestnávania	0	0
§59 Príspevok na činnosť pracovného asistenta	6 820	6 615
Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov		
§60 CHD/CHP a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov	655	636

Zdroj: Vyhodnotenie AOTP 2012 a 2013 (UPLSVR, 2014)

Zastúpenie CHD/CHP v jednotlivých krajoch SR:

Graf 2

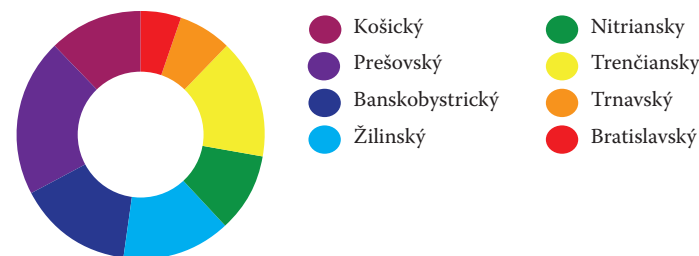
Počet CHD/CHP v podľa krajov SR



Zdroj: Zoznam CHD/CHP na webovej stránke UPLSVR (UPLSVR, 2014)

Graf 3

Počet OZP zamestnaných v CHD/CHP v podľa krajov SR



Zdroj: Zoznam CHD/CHP na webovej stránke UPLSVR (UPLSVR, 2014)

Zoznam predmetu činností CHD/CHP spolu s počtom OZP zamestnaných v danej CHD/CHP je v Prílohe 1.

Počas prípravy tejto práce ešte nebolo zrealizované hodnotenie dopadov novely zákona o službách zamestnanosti¹⁴, ktorá vstúpila do platnosti v máji 2013 a v predchádzajúcom texte bola niekoľkokrát spomenutá. Na základe skúseností viacerých CHD/CHP však možno predpokladať negatívne dopady:

- . v ekonomike a hospodárení CHD/CHP znížením dotácií,
- . v motivácii zamestnávateľov zakladať CHD/CHP,
- . v uplatňovaní a poskytovaní náhradného plnenia,
- . v postavení CHD/CHP v spoločnosti.

¹⁴ Novela č.96/2013 zákona č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti účinná od 1. 5. 2013

Postrehy k novelizácii z praxe CHD/CHP:

Viacere CHD/CHP sú voči aktuálne účinnej legislatíve v oblasti zamestnanosti a podpory zamestnateľnosti OZP kritické. Ich výhrady sa týkajú najmä týchto skutočností:

Medzi CHD/CHP nájdeme aj takých zamestnávateľov, ktorí majú viac ako 20 zamestnancov a teda aj zákonnú povinnosť zamestnávať OZP. Týmto zamestnávateľom sa „oplatí“ založiť si vlastnú CHD v rámci svojej organizácie, pričom legálnym spôsobom ušetria a získajú príspevok zo štátneho rozpočtu takto: ak má zamestnávateľ viac ako 300 zamestnancov, mal by zamestnávať 10 OZP – zamestná teda 3 OZP s výše 70 % MPSZČ a 1 OZP so 40 až 70 % MPSZČ, ušetrí 9 310 € (lebo už nemusí zaplatiť povinný odvod), 21 216 € mu preplatí na CCP jeho 4 zamestnancov so ZP štát v Bratislavskom kraji počas prvých 15 mesiacov jeho 3 – ročnej povinnosti udržať pracovné miesta pre OZP pri minimálnej mzde, ostatné mesiace uhradí po uplynutí tejto 3 – ročnej povinnosti (platné už od júla 2012) z príspevku podľa § 60 (v plnej výške pri 3 OZP s MPSZČ nad 70 %) a z príspevku podľa § 56 (v 50 % výške pri 1 OZP s MPSZČ 40 až 70 %), 18 616,68 € dostane ako príspevok na 2 pracovných asistentov podľa § 59 (796,39 € a 755 € mesačne) a 18 099,64 € ako max. príspevok na dokladované prevádzkové náklady počas trvania statusu CHD/CHP. Sumárne teda za prvý rok trvania CHD zriadenej vo svojej firme s 300 zamestnancami získa 67 242, 32 € vo forme štátnych príspevkov na zamestnávanie OZP a úspory povinného odvodu, vo firemnom rozpočte navyše ušetrí na DPH a dani z príjmu, ak bude služby a produkty svojej CHD poskytovať ďalším firmám v rámci náhradného plnenia povinného odvodu, čo však v malých CHD/CHP nie je možné. Pre túto skupinu zamestnávateľov sa doteraz nielenže „oplatilo“ založiť CHD a poberať príslušné príspevky, ale sú takisto skupinou, ktorá spomínanou novelizáciou stratí najmenej, pretože stále ušetrí na povinnom odvode a v prípade výše 3-ročnej existencie v podstate príde max. o 20 % príspevku podľa § 59. Ak by si takýto zamestnávateľ chcel založiť novú CHD, bolo by to preň stále výhodné, lebo by takisto neodvádzal povinné odvody a mal by dostatok kontaktov medzi ostatnými väčšími podnikateľmi s výše než 20 zamestnancami, ktorí by mu namiesto povinného odvodu poskytli náhradné plnenie. Veľké podniky však majú vo vláde oveľa silnejšie lobby ako malí a strední podnikatelia či neziskové organizácie, a tak vláda túto alternatívu CHD prehliada aj napriek tomu, že štát práve na tomto type CHD ani v budúcnosti neušetrí, ale práve naopak, príde o veľkú časť financií. Medzi CHD sú však najčastejšie zastúpené s.r.o. a SZČO zamestnávajúce väčšinou po 1 až 3 OZP – táto skupina malých a stredných podnikateľov doplatí na novelizáciu najviac, pretože ak majú momentálne za sebou prvý rok fungovania CHD/CHP, táto situácia je pre nich likvidačná. Takže nielenže prepustia súčasných zamestnancov so ZP, ale takisto sami skrachujú a štát príde o ich odvody a dane. Pri novej podobe zákona je teda práve táto skupina podnikateľov najmenej ochotná a motivovaná zamestnávať OZP, pretože nedisponuje takými kontaktmi ako veľkopodnikatelia, aby si mohla „vypadok“ štátnych dotácií na CCP OZP pokryť zo zákaziek náhradného plnenia povinnosti firmami s výše 20 zamestnancami zamestnávať OZP. Takže štát síce na zakladaní CHD touto skupinou podnikateľov ušetrí, ale príde o ich odvody a dane a navyše musí odvody za dobrovoľne nezamestnané OZP platiť sám.

V podstate najviac strácajú novelizáciou práve osoby, ktoré budú musieť vytvoriť CHP bez ohľadu na finančnú podporu štátu, pretože im ide o dobro ich ZP detí a rodinných príslušníkov. Sú to najčastejšie CHP, ktoré vyvíjajú rôzne sociálne aktivity a projekty a CHD majú len ako 1 z ďalších aktivít v rámci primárneho poskytovania ich sociálnych služieb tejto skupine obyvateľstva – v takmer prevažnej väčšine ide o neziskové organizácie (ďalej len „NO“) poskytujúce všeobecno-prospešné služby. Prechod ZP detí z nedostatočného školského podporného systému na trh práce nie je v SR vôbec legislatívne podchytený ani štátom dotovaný. Chýba inštitút pracovnej terapie, ktorý by bol buď financovaný štátom alebo delegovaný na samosprávne celky – ide o pracovnú rehabilitáciu, ktorá by bola podpornou pracovnou službou na získanie pracovných zručností. Akousi náhradou je

sociálna rehabilitácia, na ktorú dostávajú NO veľmi obmedzené finančné prostriedky, a ktorej poslaním je pomáhať OZP začleniť sa do spoločnosti tréningom sociálnych zručností, nácvikom sociálnej komunikácie, vzťahov a samoobslužných činností za účelom zvýšenia samostatnosti klienta a zníženia jeho odkázanosti na blízkych a štát. Takže financovanie agentúry podporovaného zamestnávania štátom si NO nahradili špecializovaným sociálnym poradenstvom a pracovnú rehabilitáciu tou sociálnou (obe podľa zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách). VÚC však v praxi podporujú buď jedno alebo druhé, hoci sú v zákone oba úplne odlišnými inštitútmi a naplňajú úplne rozličné poslanie. Navyše sa udialo to, že napr. Bratislavský kraj poskytol v roku 2013 štedrejšie dotácie ako v roku predchádzajúcom, obdržali na rok 2014 neziskové organizácie, zameriavajúce sa na pomoc OZP aj pri prechode na trh práce, na začiatku roka polovicu rovnakej sumy ako v roku 2013 s príslubom, že v júni obdržia druhú polovicu na ďalšie polročné fungovanie. Neskôr však dostali informáciu, že viac už nedostanú pre obmedzené finančné zdroje – tu teda dochádza ku konfliktu medzi štátnou garanciou pomoci svojim občanom v sociálnej núdzi prostredníctvom legislatívy, kde je takáto pomoc zakotvená, a výkonom sociálnej politiky prostredníctvom samosprávnych celkov, ktoré na ňu nedostali príslušné finančné prostriedky. Problémom však stále zostáva fakt, že sociálna politika nemá nahrádzať politiku zamestnanosti. Má s ňou byť prepojená, ale nemala by suplovať nedostatky aktívnej politiky zamestnanosti. Navyše štát novelizáciou obmedzil aj možnosť NO prijímať zákazky náhradného plnenia, keďže od mája 2013 je už CHP, ktoré nezaložila OZP (aj keď ho založil napr. rodič starajúci sa o svoje dospelé ZP dieťa) z tejto príležitosti podpory zamestnávania OZP vylúčené. Čerpanie finančných prostriedkov z Európskeho sociálneho fondu (ESF) na programové obdobie rokov 2007 až 2013 dosiahlo ku koncu roka 2010 výšku 91,69 % (UPSVAR, 2011). Financovanie CHD/CHP vyplýva zo zákona o službách zamestnanosti a neskorších doplnených predpisov (§ 56, 57, 59 a 60), pričom ak sa vyčerpajú financie z ESF, štát je povinný refundovať oprávnené výdavky CHD/CHP zo štátneho rozpočtu, čo pochopiteľne nie je príliš dobrá alternatíva. Preto úrady práce, sociálnych vecí a rodiny neboli a stále nie sú motivované informovať a pomáhať zakladať nové CHD/CHP ani v novom programovom období rokov 2014 až 2020.

Podporované zamestnávanie OZP v SR

Podporované zamestnávanie sa ako služba občanom znevýhodneným na trhu práce stalo podmienkou vstupu krajín do EÚ. Trendom v EÚ je podporované zamestnávanie, ktoré je definované aj v legislatíve SR, na ktoré však vôbec nie sú vyčlenené finančné príspevky – konkrétne ide o § 58 zákona o službách zamestnanosti („Agentúra podporovaného zamestnávania“). Hlavnou úlohou je zamerať sa na podporu a pomoc OZP pri získaní a udržaní si pracovného miesta, najmä s využitím odborného poradenstva. Pracovníci agentúry podporovaného zamestnávania (ďalej len „APZ“) vykonávajú analýzu pracoviska a navrhnuť potrebné úpravy pracovného miesta a pracovných podmienok na základe požiadaviek a nárokov zamestnávateľa priamo na pracovisku.

Text-box 8

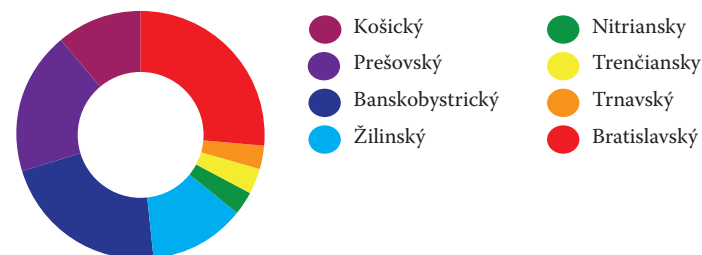
Postrehy z praxe Agentúr podporovaného zamestnávania:

Schopnosti OZP získať a udržať si zamestnanie sú z rôznych dôvodov do istej miery obmedzené, pretože OZP potrebujú dlhodobú individuálnu podporu pred i po nástupe do práce. Podporované zamestnávanie je teda služba, ktorú môžeme nazvať sociálnou službou aj službou zamestnanosti. Do agentúr prichádzajú OZP distribuované z úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, z iných organizácií, ktoré spolupracujú s agentúrou, z rôznych poradní, môžu byť odporúčaní rôznymi odborníkmi (napr. sociálnymi pracovníkmi v mieste ich bydliska alebo lekármi) alebo sa o tejto službe mohli dozvedieť z médií. Systematická práca s klientom začne po vypracovaní a podpísaní vzájomnej dohody o poskytovaných službách, ktorá obsahuje záväzky zo strany agentúry aj užívateľa. Práca s klientom pozostáva z vypracovania individuálneho plánu, analýzy a prispôbenia pracovného miesta a poskytnutia podpory na pracovisku, či už klientovi alebo zamestnávateľovi. Vzdelávanie OZP, jej motivácia a snaha získať možnosti pracovať často závisia od poradenských vplyvov a smerovania zainteresovaného odborníka. Zabezpečenie adekvátneho vzdelania a práce si vyžaduje vysokú mieru kooperácie s ďalšími odborníkmi, rodinou, zamestnávateľom a potenciálnym pedagógom. V štandardách kvality podporovaného zamestnávania sa uvádza, že „cieľom podporovaného zamestnávania je zlepšovať kvalitu pracovného a spoločenského života ľudí, ktorí potrebujú osobitnú podporu garantovaním rovnakých práv na zamestnanie na otvorenom trhu práce, normálny plat, nepretržitú podporu a úplnú spoločenskú účasť.“ (Záhorcová a kol., 2009, s. 9).

V SR sa služba APZ začala rozvíjať už v roku 1999, kedy vznikla prvá APZ v Bratislave. K 31. 12. 2013 bolo v SR registrovaných 64 APZ. Zriaďovateľom APZ môžu byť FO aj PO, medzi ktorými sú najčastejšie zastúpené NO, FO ako SZČO, ale už aj s.r.o., ktorých hlavnou činnosťou je najmä vedenie personálnej agentúry. Obe formy zriaďovateľov (FO aj PO) musia splniť podmienku bezúhonnosti, mať ukončené min. stredoškolské vzdelanie a mať povolenie pre túto činnosť – toto povolenie sa vydáva na dobu neurčitú.

Graf 4

Počet APZ v jednotlivých regiónoch SR



Zdroj: Zoznam APZ na webovej stránke UIPSVR (UIPSVR, 2014)

V roku 2007 32 zo všetkých 46 okresných úradov práce, sociálnych vecí a rodiny spolupracovalo s APZ a vyhodnotilo túto spoluprácu ako efektívnu a nápomocnú pre umiestnenie OZP na trh práce, no napriek tomu nebolo v nasledujúcich rokoch zabezpečené ďalšie financovanie APZ (Kostolná, 2008). V uvedenom roku dosiahli APZ ako v poslednom, z hľadiska ich financovania, až 30 % úspešnosť umiestnenia svojich klientov na trh práce (Reptová, Valentovič, 2006, 2007).

Povinnosť zamestnávať OZP v SR

V zmysle § 63 zákona o službách zamestnanosti v prípade, že miestny úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vedie v evidencii uchádzačov o zamestnanie OZP, majú subjekty v regionálnej pôsobnosti daného úradu, zamestnávajúce 20 a viac zamestnancov, povinnosť zamestnávať OZP v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu ich zamestnancov (na ilustráciu predstavovala v roku 2013 celková cena práce – teda mzda, odvody a dane za 1 OZP – 5 472 €). V prípade zamestnávania OZP s MPSZČ vyššou ako 70 % má zamestnávateľ právo započítať takéhoto zamestnanca na účely plnenia povinného podielu zamestnávania OZP ako ekvivalent k 3 zamestnancom s MPSZČ v rozmedzí 40 až 70 %.¹⁵ Štát sa snaží zamestnávanie OZP posilniť i pozitívnou motiváciou zamestnávateľov, a to znížením odvodového zaťaženia. V prípade zamestnancov so ZP je výška povinných odvodov o polovicu nižšia ako u zdravých zamestnancov – pri minimálnej mzde (337,70 € brutto) teda v roku 2013 odvedol zamestnávateľ za zdravého zamestnanca 118,84 €, kým za zamestnanca so ZP len 59,44 €. Na základe výpovede viacerých zamestnávateľov však nie je toto opatrenie považované za dostatočne motivujúce.

Ak zamestnávateľ nesplní povinnosť povinného podielu zamestnávania OZP, môže zvoliť formu tzv. náhradného plnenia podľa § 64 ods. 7 zákona o službách zamestnanosti: „na započítanie počtu občanov so zdravotným postihnutím podľa § 63 ods. 1 písm. d), ktorých si zamestnávateľ môže započítať, je potrebné odobrať tovar alebo prijať službu vo výške podielu celkovej sumy platieb za odobratý tovar alebo prijaté služby v kalendárnom roku, za ktorý týmto spôsobom zamestnávateľ plní povinnosť podľa § 63 ods. 1 písm. d), po započítaní alebo nezapočítaní dane z pridanej hodnoty do ceny odobratých tovarov alebo prijatých služieb podľa odseku 6 a výškou zákazky podľa odseku 5. Výsledná hodnota vypočítaná podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor.“

Podľa výpočtov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (2014) bola suma náhradného plnenia za rok 2013 vypočítaná vo výške 845 € za 1 OZP. Plnenie povinnosti náhradného plnenia je zamestnávateľ povinný preukázať príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka. Problém však vzniká v aplikácii tohto opatrenia, nakoľko novelou zákona o službách zamestnanosti (zákon č. 96/2013 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o službách zamestnanosti) došlo i k úprave § 64 tohto zákona. Aktuálne znenie tohto ustanovenia presne vymedzuje subjekty, ktorým môžu zamestnávateľia zadávať zákazky – ide vý-

lučne o CHD alebo o také CHP, ktorého zriaďovateľom je SZČO, ktorá je sama OZP. V praxi to znamená, že uvedenou legislatívnou zmenou bolo v roku 2013 z okruhu subjektov, ktoré mohli realizovať náhradné plnenie, vylúčené CHP zriadené FO, ktorá sama nemá status OZP alebo PO zriadená OZP.

Text-box 9

Postrehy k novelizácii zákona o službách zamestnanosti z praxe CHP:

Príkladom tohto typu CHP je rodič – SZČO, ktorý vytvoril pracovné miesto pre svoje ZP dieťa, ktoré dosiahlo plnoletosť a s pomocou svojho rodiča (a do novelizácie) aj štátu sa mohlo uplatniť na trhu práce. Podľa zoznamu CHD/CHP na webovej stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (2014) ku koncu roka 2013 šlo až o 4020 CHP, ktoré novelizáciou stratili možnosť prijímať zákazky náhradného plnenia, čo pri počte 7360 všetkých CHD/CHP tvorí viac ako ich polovicu, a o ktorých existencii a dopadoch novelizácie na ne sa dozvieme až v nasledujúcom období za rok 2014.

Ak zamestnávateľ nesplní povinnosť povinného podielu zamestnávania OZP ani povinnosť náhradného plnenia, musí zaplatiť tzv. povinný odvod na zamestnávanie OZP podľa § 65 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti: „zamestnávateľ, ktorý nezamestnáva určený povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte svojich zamestnancov podľa § 63 ods. 1 písm. d), je povinný najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka odvieť na účet úradu za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím, odvod vo výške 0,9-násobku celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza. Výsledná suma vypočítaná podľa predchádzajúcej vety sa zaokrúhľuje na euro nadol.“

Podľa výpočtov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (2014) bola suma povinného odvodu za rok 2013 vypočítaná vo výške 951 € za 1 OZP. § 65 ods. 2 ďalej stanovuje: „ak úrad viedol v evidencii uchádzačov o zamestnanie občanov so zdravotným postihnutím len časť kalendárneho roka, odvod podľa odseku 1 sa znižuje o sumu, ktorá je súčinom 0,3-násobku celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4, vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ odvod podľa odseku 1 odvádza, polovice počtu mesiacov, počas ktorých úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie nevedol občanov so zdravotným postihnutím počas kalendárneho roka, za ktorý zamestnávateľ neplnil povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím a počtu občanov so zdravotným postihnutím chýbajúcich do splnenia povinného podielu podľa § 63 ods. 1 písm. d).“ Príslušná pobočka Sociálnej poisťovne je povinná poskytovať úradu práce, sociálnych vecí a rodiny údaje z registra zamestnávateľov potrebné na posúdenie plnenia

15 § 63 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti

povinnosti podľa § 65 zamestnávateľom v rozsahu a spôsobom určeným Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny. Ak zamestnávateľ nesplní povinnosť zamestnávať povinný podiel OZP, rozhodne príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny o jeho povinnosti zaplatiť odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP.

Prehľadnejšie ukazuje povinnosť zamestnávateľov s vyše 20 zamestnancami zamestnávať OZP a možnosti plnenia tejto povinnosti nasledujúca tabuľka spracovaná na základe výpočtov zverejnených Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny (2014):

Tabuľka 6

Plnenie zákonnej povinnosti zamestnávať OZP organizáciou s viac ako 20 zamestnancami

Príklady výpočtov OZP podľa počtu všetkých zamestnancov organizácie, ktoré zamestnáva viac ako 20 zamestnancov	Povinný 3,2 % podiel – počet OZP, ktoré by mala organizácia zamestnávať (§ 63)	Celková cena práce (minimálna mzda, odvody a dane za celý rok 2013) (§ 63)	Náhradné plnenie – zákazka CHD/CHP za rok 2013 (§ 64)	Povinný odvod štátu za rok 2013 (§ 65)	Náhradné plnenie – zákazka CHD/CHP za rok 2013	Úspora pre organizáciu, ak zadá zákazku CHD/CHP a nezaplatí povinný odvod štátu
20	1	5 472	951	845	4 521	106
150	5	27 460	4 755	4 225	22 705	530
300	10	54 720	9 510	8 450	45 210	1060

Zdroj: Výpočet celkovej ceny práce na rok 2013 (LIPSVR, 2014)

Do aplikácie zákona neistotu vnáša aj jeho rôzny výklad. Ak zamestnávateľ zamestnáva OZP s vyše 70 % MPSZČ, má právo tohto zamestnanca započítať ako ekvivalent ku 3 zamestnancom so ZP, ktorých MPSZČ predstavuje menej ako 70 %, a to i napriek tomu, že táto logika sa nevyužíva pri príspevkoch na tvorbu pracovných miest pre OZP. Uplatňovanie tohto modelu dovoľuje u zamestnávateľov s vyše 300 zamestnancami zamestnať namiesto 10 zamestnancov so ZP len 4 zamestnancov so ZP (3 zamestnancov s MPSZČ viac ako 70 % a 1 s MPSZČ od 40 do 70 %). Finančné náklady na CCP týchto 4 zamestnancov so ZP pracujúcich na plný pracovný úväzok predstavovali v roku 2013 pri minimálnej mzde len 21 888 €. Keby však delenie medzi zamestnancami so ZP na základe ich MPSZČ neexistovalo, náklady zamestnávateľa s vyše 300 zamestnancami na splnenie povinného podielu zamestnávania OZP by predstavovali 54 720 €. Ak sa zamestnávateľ s vyše 300 zamestnancami rozhodne zaplatiť povinný odvod za nesplnenie povinného podielu zamestnávania OZP, jeho náklady budú približne 9 500 €. Ak sa však rozhodne svoju povinnosť povinného podielu zamestnávania OZP splniť prostredníctvom náhradného plnenia, budú jeho

príame výdavky zodpovedať približnej sume 8 400 €. K nej k treba pripočítať i náklady na administráciu spojenú s realizáciou náhradného plnenia. Na základe vyššie uvedeného je racionálnym rozhodnutím mnohých zamestnávateľov zaplatiť povinný odvod za nesplnenie povinného podielu zamestnávania OZP a zamestnávaním týchto osôb sa ďalej nezaoberať.

Text-box 10

Postrehy z praxe CHD/CHP k zadávaniu zákazky náhradného plnenia povinnosti zamestnávať OZP:

V praxi to teda znamená, že je pre zamestnávateľa finančne oveľa výhodnejšie zaplatiť povinný odvod (ktorý v podstate tvorí tak 2-mesačnú celkovú cenu práce OZP) než celoročne platiť mzdu OZP a mať ďalšie zvýšené výdavky na špeciálne úpravy jeho pracoviska kvôli ich ZP. Podobná prax, ak nie je do prípadu osobne zaangażovaná kontaktná osoba za organizáciu s vyše 20 zamestnancami, panuje aj pri zadávaní zákazky CHD/CHP. Je totiž jednoduchšie zaplatiť povinný odvod štátu bez toho, aby sa kontaktná osoba organizácie – zamestnávateľa s povinnosťou zamestnávať OZP nadmerne časovo angažovala do výberu vhodnej CHD, administratívne zaťažovala dokladovaním zákazky náhradného plnenia pre úrad práce, sociálnych vecí a rodiny alebo personálne angažovala do zisťovania účtovných podmienok, za akých je zadanie zákazky náhradného plnenia uznané ako oprávnený náklad v jeho firemnom účtovníctve.

Najaktuálnejšie údaje sme získali z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v máji 2014. Boli to ale len údaje o plnení povinnosti zamestnávať OZP za rok 2012 práve z dôvodu transformácie informačného systému a štatistik. V roku 2012 malo povinnosť zamestnávať OZP takmer 12 000 zamestnávateľov s 1,2 mil. všetkých zamestnancov, pričom 3,2 % povinný podiel zamestnávania OZP v týchto organizáciách predstavoval 38 000 OZP. Za rok 2010 (ako posledné smerodajné číslo aj podľa vyjadrení Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny) bolo do štátneho rozpočtu odvedených 4,5 mil. € na povinných odvodoch za nezamestnanie ZP (na porovnanie v roku 2005 to bolo až 12 mil. €), pričom sú evidované nedoplatky u 650 zamestnávateľov, ktorí spolu neuhradili až 1,7 mil. €. Povinné odvody za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP odvedené zamestnávateľmi sú v nasledujúcej tabuľke:

Tabuľka 7

Výška povinných odvodov za neplnenie povinného podielu zamestnávať OZP zamestnávateľov za roky 2005 až 2012

Obdobie	Odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP v €	Evidované nedoplatky
2005	12 115 680,80	
2006	10 306 479,45	
2007	13 037 907,45	
2008	12 638 650,99	557 758,79 € / 370 zamestnávateľov
2009	7 589 198,69	730 076,64 € / 377 zamestnávateľov,
2010	4 211 291,95	1 725 661, 32 € / 648 zamestnávateľov z 11 446
Presný údaj sa nepodarilo zistiť, nakoľko v roku 2011 bol transformovaný informačný systém ÚPSVR		
a systémom vygenerované údaje boli v medziročnom porovnaní nepoužiteľné		
2011		
2012	4 483 606,69	

Zdroj: Realizácia nástrojov APTP za rok 2010 (ÚPSVR, 2011) a Vyhodnotenie plnenia povinného podielu zamestnávania OZP 2012 (na vyžiadanie).

Text-box 11

Postrehy z praxe CHD/CHP k prístupu k informáciám o plnení povinnosti zamestnávať OZP:

Verejnosti nie je prístupná jednotná štatistika vývoja platieb povinných odvodov za nezamestnanie OZP v SR ani zoznam povinných platiteľov. Zamestnávateľ odvod ročne odvádza príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a následne idú tieto príspevky priamo do štátneho rozpočtu, kde sa strácajú bez možnosti využitia v prospech zamestnávania OZP. Zoznam organizácií povinných zamestnávať OZP, či dokonca zoznam platiteľov povinných odvodov, by veľmi pomohol marketingovým účelom jednotlivých CHD/CHP na oslovenie týchto zamestnávateľov s ponukou využitia náhradného plnenia zadaním zákazky. Tieto informácie však podľa našich zistení a priamych odpovedí Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny nie je povolené zverejniť.

Na porovnanie uvádzame detailnejšie informácie datované od roku 2008:

- 1 Od roku 2011 má zamestnávanie OZP stúpajúcu tendenciu, aj keď pravdepodobne stúpa kvôli 3-násobnému započítavaniu OZP s viac ako 70 % MPSZČ. Stále však takmer 6-násobne prevláda počet OZP so 40 až 70 % MPSZČ.
- 2 Mierne rastie počet zamestnávateľov, ktorí zákonnú povinnosť zamestnávať OZP plnia výlučne zadávaním zákazky CHD/CHP. Pri celkovej výške náhradného plnenia sme v roku 2012 zistili výrazný nárast hodnoty odobratého tovaru, napr. v Košiciach IV. to bolo v roku 2012 51 mil. €, zatiaľ čo v roku 2011 len 3,4 mil. € a v roku 2010 3,8 mil. €. Taktiež sa líši počet započítaných ZP zamestnancov (takmer 5 000 v roku 2010, 12 000 v roku 2011 a 62 000 v roku 2012 pri 5256 (v roku 2011) a len 38 (v roku 2012) chýbajúcich OZP patriacich do povinného odvodu).
- 3 Mierny nárast zaznamenal aj počet zamestnávateľov, ktorí túto povinnosť plnia výlučne úhradou povinného odvodu, avšak pri klesajúcom počte chýbajúcich ZP zamestnancov (v roku 2010 predstavoval povinný odvod 2 mil. €, v roku 2011 už 30 mil. € pri nedoplatku 28 mil. € a v roku 2012 33 mil. € pri nedoplatku 6 mil. €).
- 4 Rastie i počet zamestnávateľov, ktorí povinnosť zamestnávať OZP plnia kombináciou ich zamestnávania a zadávania zákaziek CHD (za posledné 2 roky narástol ich počet o 200, avšak pri medziročnom poklese ZP zamestnancov o 1000). Zadávanie zákaziek sa stabilne drží na tej istej úrovni už 3 roky.
- 5 Počet zamestnávateľov zamestnávajúcich OZP sa však znižuje (z 1 091 v roku 2008 na 493 v roku 2012) a súbežne s ním aj počet zamestnaných. Zároveň sa znižuje i výška úhrady povinného odvodu (za posledné 2 roky takmer o 300 000 €). Nedoplatok na povinnom odvode je u tejto skupiny zamestnávateľov viac než 2násobný oproti tým zamestnávateľom, ktorí zákazky zadávajú v kombinácii s platbou odvodu.
- 6 Zákazky CHD/CHP v rámci náhradného plnenia klesajú, zatiaľ čo povinný odvod sa zvyšuje, pričom sa ale prehlbuje nedoplatok na tomto odvode.
- 7 U zamestnávateľov, ktorí povinnosť zamestnávať OZP plnili kombináciou všetkých 3 možností, medziročne poklesol počet ZP zamestnancov o polovicu (z 1 000 na 500), pričom mierne stúpla hodnota zadaných zákaziek CHD a klesol počet aj suma povinných odvodov.

Tabuľka 8

Prehľad počtu zamestnávateľov povinných zamestnávať OZP a spôsobu plnenia tejto povinnosti za rok 2012

Číslo riadku	Spôsob plnenia povinnosti zamestnávať občanov so ZP	Počet zamestnávateľov	Počet zamestnaných ZP zamestnancov	Výška zákazky CHD a odobratých služieb a výrobkov CHD v €	Počet započítaných ZP zamestnancov za odobraté služby a výrobky a zadanie zákazku CHD	Výška úhrady povinného odvodu (z toho uhradených/nedoplatok) v €	Počet započítaných ZP zamestnancov za uhradený povinný odvod
			26 830 (22 733 s 40-70 %, 4097 nad 70 %)				
11	Iba zamestnávanie OZP – § 63		23021 (3560 nad 70 %)				
		2012					
		2011					
		2010					
		2009					
		2008	6850	0	0	0	0
22	Iba zadanie zákazky – § 64						
		2012	1803	0	51 417 849 €	62 086 započítaných, 38 chýbajúcich	0
		2011	1711		3 418 547 €	12 970 započítaných, 5256 chýbajúcich	
		2010	1761		3 890 331 €	4 958	
		2009	813				
		2008	822				
33	Iba úhrada odvodu – § 65						
		2012	1803	0	0	33 803 202 (27 669 223€ / 6 133 979)	1 836
		2011	1606			30 013 964 (1 946 174 / 28 067 789)	2150
		2010	1716			2 178 239€	2472
		2009	2431				
		2008	3209				
44	Kombinácia zamestnávania § 63 a zadania zákazky § 64						
		2012	1022	5 753 (5153 s 40-70 %, 600 nad 70 %, pri 3-násobku spolu 6954)	9 292 126 €	10 592	0
		2011	923	6897 (4410 so 40-70 %, 2487 nad 70 %)	9 713 724 €	8 743	
		2010	882	4 880 (4 364 so 40-70 %, 516 nad 70 %)	9 378 938 €	12 020	
		2009	437				
		2008	498				
55	Kombinácia zamestnávania §63 a úhrady odvodu §65						
		2012	451	1 262 (1140 so 40-70 % a 122 nad 70 % pri 3-násobku spolu 1 506)	0	0	1 175 985 (1 152 751 / 23 234)
		2011	493	1351 (1257 so 40-70 %, 94 nad 70 %)			1 358 406. (1 309 916 / 48 489)
		2010	560	1 391 (1 266 so 40-70 %, 125 nad 70 %)			1 446 707
		2009	770				
		2008	1091				
66	Kombinácia zákazky CHD § 64 a úhrady odvodu § 65						
		2012	77	0	108 413	125	118 540 (108 510 / 10 029)
		2011	82		123 405	140	127 214 (121 885 / 5 329)
		2010	84		126 657	170	113 342
		2009	62				
		2008	50				
77	Kombinácia všetkých 3 možností § 63, 64, 65						
		2012	87	530 (486 so 40-70 %, 44 nad 70 %)	504 437	544	427 605 (424 815 / 2790)
		2011	104	461 (411 so 40-70 %, 50 nad 70 %)	429 498	511	528 248 (523 999 / 4248)
		2010	84	1 050 (932 so 40-70 %, 118 nad 70 %)	471 697	604	473 002
		2009	82				
		2008	77				
	Spolu za rok 2012	11 044	27 569	61 322 825	17 752	4 211 291,95	777

V porovnaní s rokom 2009 malo v roku 2012 povinnosť zamestnávať OZP o 1 500 zamestnávateľov menej, pričom reálne OZP zamestnávalo o 300 zamestnávateľov menej, na základe čoho predpokladáme dopad celosvetovej hospodárskej krízy na pokles všeobecnej zamestnanosti a súbežne s ním aj pokles zamestnanosti OZP.

Avšak takmer o 1 000 zamestnávateľov viac zadalo v roku 2012 v rámci náhradného plnenia zákazky CHD/CHP a o 700 zamestnávateľov menej zaplatilo povinný odvod. Výška povinných odvodov odvedených štátu teda klesla takmer o polovicu, ale nedoplatky na povinných odvodoch stúpili takmer dvojnásobne. Zamestnávatelia v SR sú teda ochotní zadávať zákazky CHD/CHP a odoberať výrobky alebo služby OZP. Podľa stúpajúceho trendu predpokladáme rovnaký vývoj aj v budúcnosti. Túto ochotu však treba využiť rozumne a spoločnými silami, ideálne na princípe sociálnej solidarity, pretože menej ekonomicky schopné CHD/CHP, ktoré zamestnávajú OZP s ťažkým kombinovaným alebo mentálnym postihnutím, nebudú schopné samé uspieť v konkurenčnom prostredí voľného trhu.

Text-box 12

Prieskum postojev zamestnávateľov a ich názorov na zamestnávanie OZP:

V roku 2007 bol realizovaný empirický prieskum, ktorého cieľom bolo monitorovať postoje a názory zamestnávateľov, sídlacích na území SR, na problematiku OZP (Hanzelová, 2007). Z výsledkov prieskumu vyplýva, že zamestnávatelia vidia prekážky v zamestnávaní OZP percentuálne takto:

- . 63,6 % v zaistení bezbariérového prístupu,
- . 59,6 % v záležitostiach týkajúcich sa úpravy pracoviska, príp. v prispôsobovaní pracovného miesta pre výkon pracovníka s určitým ZP,
- . 56 % v častej neprítomnosti pracovníka so ZP na pracovisku zo zdravotných dôvodov,
- . 52,4 % v zabezpečovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- . 50,4 % vo finančných nákladoch na úpravu pracovného miesta – vysoké náklady sú výrazne demotivujúce hlavne u malých zamestnávateľov,
- . 46,8 % v ich ochrane pri prepúšťaní,
- . 43,2 % v ich nedostatočnej kvalifikácii,
- . 40,8 % v ich adaptabilite na režim práce,
- . 36,8 % v ich nízkej produktivite práce,
- . 26,4 % v ich zaškolení na výkon práce,
- . 21,6 % v ich sociálnej komunikácii na pracovisku,
- . v organizačno-technickom a finančnom zabezpečení úprav,
- . v administratívnych náležitostiach spojených s vybavovaním príspevkov.

Vo výskumnej správe sa uvádza, že „na základe výskumných zistení možno konštatovať, že celková úroveň informovanosti zamestnávateľov v oblasti zamestnávania OZP je nedostatočná. Viac ako polovica respondentov (56,5 %) priznáva, že nemá dostatok verejne dostupných a zrozumiteľných informácií týkajúcich sa rozličných

aspektov zamestnávania OZP.“ Dostatočná informovanosť zamestnávateľov sa však ukazuje v oblasti právnej úpravy zamestnávania OZP. Relatívne uspokojivá bola aj ich miera informovanosti v oblasti existujúcich finančných nástrojov a služieb, ktoré poskytujú jednotlivé úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Najmenej informácií majú naopak zamestnávatelia o činnosti orgánov a organizácií, ktoré obhajujú práva OZP, a o sociálnom poradenstve.

Ako uvádza Helena Woleková (2014) v komentároch k tomuto dokumentu „Vlastnú históriu má aj inštitút povinného podielu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, ktorého posledným nástrojom je inštitút náhradného plnenia cez zákazku povinného zamestnávateľa chránenej dielni. Najnovším, legislatívne podchyteným inštitútom by sa mohlo stať verejné obstarávanie so sociálnym prvkom. Časť zákazky sa dodávateľ výherca zaviazne detašovať na chránenú dielňu. Navrhujeme ju využiť v Operačnom programe potravinovej a materiálnej pomoci, kde dodávateľ má štvrťročne dodať 80 000 potravinových a hygienických „balíčkov“ počas 7 rokov.“

Socio-ekonomická analýza krajov SR z pohľadu zamestnávania OZP

Ekonomická situácia OZP je nepriaznivá – často sú zamestnané tam, kde je práca slabšie platená alebo ide iba o prácu dočasnú a ich životné potreby sú prevažne pokrývané len sociálnymi dávkami. Skutočným problémom ekonomického statusu dospelých OZP však nie je vysoká miera ich nezamestnanosti, ale to, že sú ekonomicky neaktívne, teda nepracujúce a nezaraďené v rámci podporných opatrení trhu práce. Vylúčenie z trhu práce je predsa kľúčovým aspektom ekonomického a sociálneho postavenia jednotlivca v spoločnosti.

Priemerný evidenčný počet všetkých zamestnancov a počet zamestnancov so ZP I a II v SR uvádza podľa odvetvia ekonomickej činnosti pravidelne zverejňovaná štúdia Štatistického úradu SR Zamestnanci a priemerné mesačné mzdy v SR v 4. štvrťroku 2013. Pod označením ZP I sú vedení zamestnanci, ktorých MPSZČ sa pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pohybuje medzi 40 až 70 %, zatiaľ čo pod označením ZP II sú evidovaní zamestnanci, ktorých MPSZČ predstavuje pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav viac ako 70 %. V súvislosti so zamestnávaním OZP sa údaje Štatistického úradu SR týkajú len podnikov s vyše 20 zamestnancami, príp. s menším počtom zamestnancov, ale s ročnou produkciou vyššou ako 5 mil. €. V nasledujúcej tabuľke uvádzame štruktúru OZP v jednotlivých podnikoch podľa odvetvia ekonomickej činnosti za rok 2013:

Tabuľka 9

Priemerný evidenčný počet všetkých zamestnancov porovnaný s počtom zamestnancov so ZP I a II podľa odvetvia ekonomickej činnosti ku koncu roka 2013

Odvetvie ekonomickej činnosti	Celkový počet zamestnancov v odvetví	Celkový počet zamestnancov so ZP v odvetví	Percentuálny podiel zamestnancov so ZP na celkovom počte zamestnancov v odvetví	Zamestnanci so ZP I	Zamestnanci so ZP II
<i>Pôdohospodárstvo</i>	25 507	1 423	5,58 %	1 208	215
<i>Priemysel spolu</i>	372 331	9 288	2,49 %	8 159	1 129
<i>Stavebníctvo</i>	37 890	1 189	3,14 %	1 013	176
<i>Veľkoobchod a maloobchod</i>	118 923	2 814	2,37 %	2 368	446
<i>Doprava a skladovanie</i>	91 888	1 929	2,10 %	1 665	264
<i>Ubytovacie a stravovacie služby</i>	13 567	338	2,49 %	215	123
<i>Informatizácie a komunikácia</i>	33 407	409	1,22 %	323	86
<i>Finančné a poisťovacie činnosti</i>	31 300	473	1,51 %	347	126
<i>Činnosti v oblasti nehnuteľností</i>	7 525	197	2,62 %	152	45
<i>Odborné, vedecké a technické činnosti</i>	37 273	594	1,59 %	480	114
<i>Administratívne a podporné služby</i>	53 417	2 755	5,16 %	2 293	462
<i>Verejná správa a obrana; povinné soc. zabezpečenie</i>	143 146	4 065	2,84 %	3 216	849
<i>Vzdelávanie</i>	157 859	6 257	3,96 %	4 690	1 567
<i>Zdravotníctvo a sociálna pomoc</i>	101 824	4 909	4,82 %	3 929	980
<i>Umenie, zábava a rekreácia</i>	19 448	807	4,15 %	624	183
<i>Ostatné činnosti</i>	10 404	570	5,48 %	381	189
<i>Spolu odvetvia ekonomickej činnosti</i>	1 255 709	38 015	3,03 %	31 063	6 952

Zdroj: Zamestnanci a priemerné mesačné mzdy v SR v 4.štvrťroku 2013 (ŠÚ SR, 2014).

Z uvedenej tabuľky vyplýva, že najviac OZP bolo vo veľkých podnikoch s povinnosťou zamestnávať OZP zamestnaných v pôdohospodárstve a administratíve a zároveň v oblastiach s najnižšími príjmami. Najmenej ich naopak bolo zamestnaných v oblasti informatizácie a komunikácie a v oblasti odborných, vedeckých a technických činností.

Zamestnanosť OZP vo veľkých podnikoch s vyše 20 zamestnancami je podľa jednotlivých krajov SR takáto:

Tabuľka 10

Priemerný evidenčný počet všetkých zamestnancov porovnaný s počtom zamestnancov so ZP I a II podľa krajov ku koncu roka 2013

Kraje SR	Celkový počet zamestnancov vo veľkých podnikoch s povinnosťou zamestnávať OZP	Celkový počet zamestnancov so ZP	Percentuálny podiel zamestnancov so ZP na celkovom počte zamestnancov veľkých podnikov povinných zamestnávať OZP	Zamestnanci so ZP I	Zamestnanci so ZP II
Bratislavský	409 088	8 019	1,96 %	6 331	1 688
Trnavský	113 270	3 469	3,06 %	2 676	793
Trenčiansky	119 868	4 644	3,87 %	4 057	587
Nitriansky	115 012	3 732	3,25 %	3 068	664
Žilinský	130 888	4 986	3,81 %	4 199	787
Banskobystrický	129 597	3 925	3,03 %	3 278	647
Prešovský	113 276	4 831	4,26 %	3 976	855
Košický	130 557	4 172	3,20 %	3 405	767
SPOLU	1 261 557	37 778	2,99 %	30 989	6 789

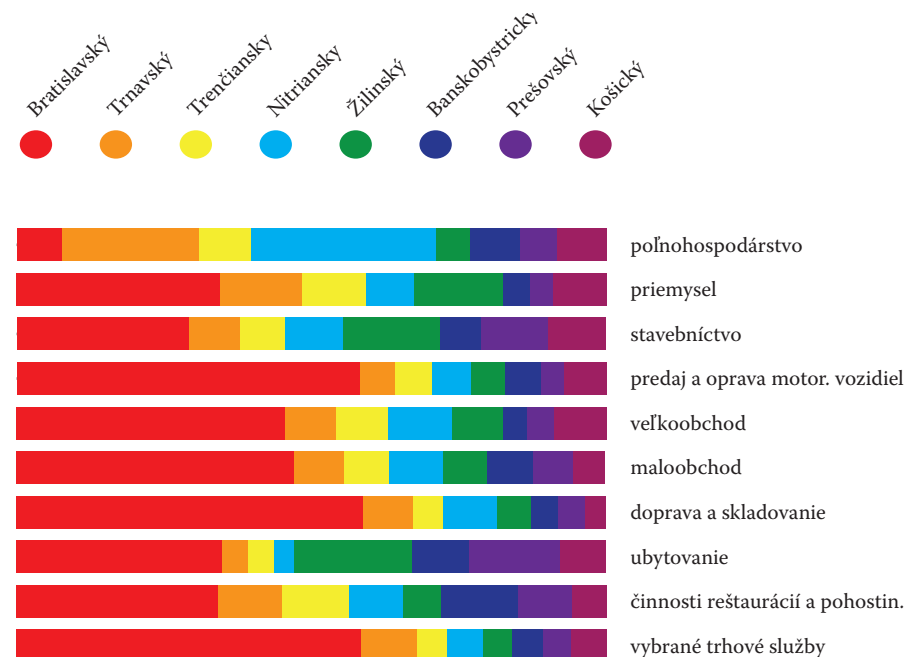
Zdroj: Zamestnanci a priemerné mesačné mzdy v SR v 4.štvrtroku 2013 (ŠÚ SR, 2014).

Z vyššie uvedenej tabuľky vyplýva zaujímavá skutočnosť: v ekonomicky najsilnejšom Bratislavskom kraji bola miera zamestnanosti OZP v podnikoch povinných zamestnávať OZP najnižšia, zatiaľ čo v Prešovskom kraji, s vysokou mierou nezamestnanosti, ich podniky povinné zamestnávať OZP zamestnávali najviac.

V rámci rozloženia odvetvových činností a tržieb z nich pre celú SR prinášame na ilustráciu podiel krajov na tržbách v jednotlivých odvetviach v roku 2013:

Graf 5

Podiel krajov na tržbách vo vybraných odvetviach za rok 2013



Zdroj: Správa o hospodárskych vývoch v krajoch SR za rok 2013, s.11 (ŠÚ SR, 2014).

Helena Woleková sa v komentároch k tomuto dokumentu o nasledujúcom texte vyjadřila, že „táto kapitola analýzy je pravdepodobne jednou z prvých, ktorá popisuje a porovnáva výsledky úradov práce v jednotlivých krajoch z implementácie zákonných opatrení do praxe zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Niektoré výsledky použitých nástrojov aktívnej politiky sú tak rozdielne od očakávania, že by si zaslúžili samostatnú štúdiu odhalenia súvislostí.“

Bratislavský kraj

V regionálnom delení je v súvislosti so zamestnávaním OZP situácia najpriaznivejšia na území Bratislavského samosprávneho kraja. Tento kraj s počtom obyvateľov 618 380 (z toho 436 204 v produktívnom veku 15 až 64 rokov podľa údajov EÚ) k 31. 12. 2013 je vzhľadom na svoje postavenie, vysokú mieru zamestnanosti (75 %) a nízku mieru nezamestnanosti (6,4 %) ekonomicky najsilnejším regiónom.¹⁶ Priemerná nominálna mesačná mzda dosiahla výšku 1 049 €, čo predstavuje o štvrtinu viac ako celoslovenský priemer.¹⁷

Podľa údajov Sociálnej poisťovne bolo k 31. 12. 2013 v Bratislavskom kraji vyplácaných 17 603 invalidných dôchodkov (z toho 8115 OZP s čiastočnou invaliditou a 9488 OZP s plnou invaliditou).¹⁸ Viac ako 4 % populácie Bratislavského kraja v produktívnom veku má pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav obmedzenú schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %, pričom ide o kraj s najnižším počtom invalidných dôchodcov (takmer o polovicu menej než celoslovenský priemer).

V súvislosti so zamestnávaním OZP uvádzajú údaje Štatistického úradu SR¹⁹, že v podnikoch s vyše 20 zamestnancami bolo v Bratislavskom kraji spolu zamestnaných 8019 OZP, čo predstavuje 45 % všetkých invalidných dôchodcov v tomto kraji.

K 31. 12. 2013 bolo v evidencii Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny evidovaných 404 (nezamestnaných) uchádzačov o zamestnanie so ZP, čo tvorí 1,85 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných osôb a zároveň 2,3 % z celkového počtu invalidných dôchodcov v tomto kraji. Ku koncu roka 2013 bolo podľa štatistik Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislavskom kraji evidovaných 1 050 voľných pracovných miest, z ktorých len 21 bolo definovaných ako pracovné miesta pre uchádzačov so ZP.²⁰

Zvláštnosťou Bratislavského kraja v čerpaní AOTP je v porovnaní s ostatnými krajinami práve príspevok na zriadenie CHD/CHP podľa § 56 zákona o službách zamestnanosti, ktorý je oproti ostatným krajinám v priemere 10-násobne nižší. Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP podľa § 60 je v porovnaní s ostatnými krajinami v Bratislavskom kraji taktiež o polovicu nižší. Oproti roku 2012 zaznamenali príspevky podľa § 56, 56a a 57 polovičný pokles, pričom prevádzkové náklady

16 RegDat – databáza regionálnej štatistiky (ŠÚ SR, 2014)

17 Správa o hospodárskych vývoch v krajoch SR za rok 2013 (ŠÚ SR, 2014)

18 Štatistiky Sociálnej poisťovne – Počet dôchodcov v SR, na vyžiadanie (ŠÚ SR, 2014)

19 Zamestnanci a priemerné mesačné mzdy v SR v 4.štvrtroku 2013 (ŠÚ SR, 2014)

20 Štatistiky z webovej stránky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (UPSVR, 2014)

CHD/CHP klesli spolu s počtom podporených pracovných miest (o 153, v roku 2012 podporených 1460 miest). Jediný štátny príspevok, ktorý v tomto kraji zaznamenal nárast, bol príspevok na pracovnú asistenciu podľa § 59, a to konkrétne o 22 pracovných asistentov (v roku 2012 podporených 91 asistentov).

Tabuľka 11

Bratislavský kraj – využívanie nástrojov AOTP v súvislosti s OZP

Názov AOTP	Počet podporených prac. miest	Dohodnutá suma v €
§56 – Príspevok na zriadenie CHD/CHP alebo na ich zachovanie	22	135 496
§56a – Príspevok na udržanie OZP v zamestnaní	18	43 107
§57 – Príspevok OZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ	13	84 138
§59 – Príspevok na činnosť pracovného asistenta	113	530 391
§60 – Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP a na dopravu zamestnancov	1307	966 840

Zdroj: Vyhodnotenie AOTP 2013 (UPSVR, 2014)

V súvislosti s neplnením povinného podielu zamestnávania OZP zaplatilo podľa dostupných vyžiadaných údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny za rok 2012 v Bratislavskom kraji 452 subjektov s vyše 20 zamestnancami za úhradu povinného odvodu čiastku 26 608 583 €, pričom nedoplatok predstavuje až 6 034 803 € (tieto údaje sú však nesprávne zatipované a neúplné z dôvodu prechodu na nový informačný systém: čakáme na opravu Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny).²¹ Tieto finančné prostriedky sú absorbované štátnym rozpočtom bez ich ďalšieho explicitného použitia v prospech zamestnávania OZP v tomto kraji.

Ak by boli vyriešené otázky financovania činnosti APZ, bolo by v Bratislavskom kraji k 31. 12. 2013 registrovaných najviac APZ z celej SR – až 17, ktoré by mohli systematicky poskytovať individualizované služby zamestnanosti pre OZP.²²

21 Realizácia nástrojov AOTP za rok 2010 (UPSVR, 2011) a Vyhodnotenie plnenia povinného podielu zamestnávania OZP 2011 a 2012.

22 Zoznam Agentúr podporovaného zamestnávania na webovej stránke UPSVR (UPSVR, 2014).

Trnavský kraj

K 31. 12. 2013 mal Trnavský kraj 557 608 obyvateľov (z toho 402 722 v produktívnom veku 15 až 64 rokov podľa údajov EÚ), miera zamestnanosti predstavovala 69,6 % a miera nezamestnanosti 12,2 %. Priemerná nominálna mesačná mzda dosiahla výšku 745 €, čo je takmer o 100 € menej ako celoslovenský priemer.

Podľa údajov Sociálnej poisťovne bolo k 31. 12. 2013 v Trnavskom kraji vyplácaných 24 590 invalidných dôchodkov (12 207 OZP s čiastočnou invaliditou a 12 383 OZP s invaliditou plnou). Viac ako 6 % populácie tohto kraja v produktívnom veku má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav obmedzenú schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %.

V súvislosti so zamestnávaním OZP údaje Štatistického úradu SR uvádzajú, že v podnikoch s vyše 20 zamestnancami bolo v Trnavskom kraji celkovo zamestnaných 3 469 OZP, teda 14,11 % všetkých invalidných dôchodcov v tomto kraji.

K 31. 12. 2013 bolo v evidencii Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Trnavskom kraji evidovaných 806 (nezamestnaných) uchádzačov o zamestnanie so ZP, čo predstavuje 2,81 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných osôb súčasne s 3,28 % z celkového počtu invalidných dôchodcov v kraji. Ku koncu roka 2013 bolo podľa štatistík Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Trnavskom kraji evidovaných 497 voľných pracovných miest, z ktorých bolo len 14 definovaných ako pracovné miesta pre uchádzačov so ZP.

V porovnaní s ostatnými kraji má Trnavský kraj výnimočné postavenie v nepridelení žiadneho príspevku AOTP podľa § 56a zákona o službách zamestnanosti (rovnako ako v roku 2012). V porovnaní s Bratislavským krajom však bolo na príspevku na zriadenie CHD/CHP podľa § 56 pridelených až 5-násobne viac finančných prostriedkov ako v Bratislavskom kraji, ale zároveň o polovicu menej než je priemer v ostatných krajoch. Pri pohľade na výšku príspevku na úhradu prevádzkových nákladov CH/CHP podľa § 60 môžeme konštatovať, že tento príspevok bol o polovicu vyšší ako v Bratislavskom kraji, avšak skoro o polovicu nižší ako v ostatných krajoch SR. Príspevok OZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ podľa § 57 medziročne klesol takmer o 2/3, príspevok na prevádzkové náklady CHD/CHP podľa § 60 však zaznamenal nárast o 1/5.

Tabuľka 12

Trnavský kraj – využívanie nástrojov AOTP v súvislosti s OZP

Názov AOTP	Počet podporených prac. miest	Dohodnutá suma v €
§ 56 – Príspevok na zriadenie CHD/CHP alebo na ich zachovanie	107	866 177
§ 56a – Príspevok na udržanie OZP v zamestnaní	0	0
§ 57 – Príspevok OZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ	12	82 877
§ 59 – Príspevok na činnosť pracovného asistenta	44	319 126
§60 – Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP		
a na dopravu zamestnancov	2034	1 437 361

Zdroj: Vyhodnotenie AOTP 2013 (UPS VR, 2014)

V súvislosti s neplnením povinného podielu zamestnávania OZP zaplatilo podľa dostupných vyžiadaných údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny za rok 2012 v Trnavskom kraji 167 subjektov s vyše 20 zamestnancami za úhradu povinného odvodu čiastku 172 957 €, pričom nedoplatok predstavuje až 53 033 €. Táto čiastka predstavuje druhý najväčší nedoplatok spomedzi všetkých krajov SR (prvý najvyšší nedoplatok je v Bratislavskom kraji, nedoplatky ostatných krajov tvoria v priemere 5 000 €). Tieto finančné prostriedky absorbuje štátny rozpočet bez ich ďalšieho explicitného použitia v prospech zamestnávania OZP v tomto kraji.

Ak by boli vyriešené otázky financovania činnosti APZ, k 31. 12. 2013 by v Trnavskom kraji boli registrované len 2 APZ, ktoré by mohli systematicky poskytovať individualizované služby zamestnanosti pre OZP.

Trenčiansky kraj

Na území Trenčianskeho kraja žilo k 31. 12. 2013 spolu 592 394 obyvateľov (z toho 425 375 v produktívnom veku 15 až 64 rokov podľa údajov EÚ), miera zamestnanosti predstavovala 66,1 % a miera nezamestnanosti 9,5 %. Priemerná nominálna mesačná mzda dosiahla výšku 750 €, čo je o 74 € menej ako celoslovenský priemer.

Podľa údajov Sociálnej poisťovne bolo k 31. 12. 2013 v Trenčianskom kraji vyplácaných 28 316 invalidných dôchodkov (z toho 15 740 OZP s čiastočnou invaliditou a 12 576 OZP s plnou invaliditou) a 6,66 % populácie tohto kraja v produktívnom veku má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav obmedzenú schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %.

V súvislosti so zamestnávaním OZP uvádzajú údaje Štatistického úradu SR, že v podnikoch s vyše 20 zamestnancami bolo v Trenčianskom kraji spolu zamestnaných 4 644 OZP, čo predstavuje 16,4 % všetkých invalidných dôchodcov v tomto kraji.

K 31. 12. 2013 bolo v evidencii Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčianskom kraji evidovaných 1 864 (nezamestnaných) uchádzačov o zamestnanie so ZP, čo tvorí 5,39 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných osôb (spomedzi všetkých krajov ide o najvyššie zastúpenie) a zároveň 6,6 % všetkých invalidných dôchodcov v kraji. Ku koncu roka 2013 bolo podľa štatistik Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Trenčianskom kraji evidovaných 514 voľných pracovných miest, z ktorých len 25 bolo definovaných ako pracovné miesta pre uchádzačov so ZP.

Príspevky AOTP podľa § 57 a § 59 boli v Trenčianskom kraji v porovnaní s ostatnými kraji najvyššie v počte podporených pracovných miest pre OZP a príspevok podľa § 60 bol druhý najvyšší v SR. Už vyššie sme si všimli výnimočné postavenie práve okresu Prievidza. V budúcnosti by bolo zaujímavé zaoberať sa práve týmito regionálnymi rozdielmi a dôvodmi, ktoré vedú k vyššej úspešnosti, adresnosti a efektívnosti politiky zamestnanosti OZP. V porovnaní s predchádzajúcim rokom 2012 však okrem príspevku podľa § 56 na zriadenie CHD/CHP klesol počet podporených pracovných miest pre OZP – o polovicu v rámci § 56a a o tretinu v rámci § 57, avšak pri znížení dohodnutej sumy až o polovicu. Zaujímavým je príspevok na pracovnú asistenciu podľa § 59, kde oproti roku 2012 klesol počet pracovných asistentov o 19, avšak príspevok na ich činnosť sa finančne znížil o viac ako polovicu (o 1,1 mil. €), čo je jednoznačným dôkazom poklesu finančných prostriedkov vyhradených na 1 pracovného asistenta. Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP podľa § 60 vzbudzuje ešte väčší údiv, pri dvojnásobnom raste počtu podporených

pracovných miest pre OZP, avšak pri náraste vynaložených finančných prostriedkov na tento príspevok len o 300 000 € (v roku 2012 bolo podporených 2 874 pracovných miest pre OZP za 2,3 mil. €).

Tabuľka 13

Trenčiansky kraj – využívanie nástrojov AOTP v súvislosti s OZP

Názov AOTP	Počet podporených prac. miest	Dohodnutá suma v €
§ 56 – Príspevok na zriadenie CHD/CHP alebo na ich zachovanie	294	2 238 401
§ 56a – Príspevok na udržanie OZP v zamestnaní	21	61 002
§ 57 – Príspevok OZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ	64	486 597
§ 59 – Príspevok na činnosť pracovného asistenta	137	599 636
§ 60 – Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP		
a na dopravu zamestnancov	4 566	2 625 663

Zdroj: Vyhodnotenie AOTP 2013 (UPSVR, 2014)

V súvislosti s neplnením povinného podielu zamestnávania OZP zaplatilo podľa dostupných vyžiadaných údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny za rok 2012 v Trenčianskom kraji 116 subjektov s vyše 20 zamestnancami za úhradu povinného odvodu 137 920 €, pričom nedoplatok predstavuje 6 231 €. Tieto finančné prostriedky absorbujú štátny rozpočet bez ich ďalšieho explicitného použitia v prospech zamestnávania OZP v tomto kraji.

Ak by boli vyriešené otázky financovania činnosti APZ, boli by k 31. 12. 2013 v Trenčianskom kraji registrované len 2 APZ, ktoré by mohli systematicky poskytovať individualizované služby zamestnanosti pre OZP.

Nitriansky kraj

K 31. 12. 2013 mal Nitriansky kraj 686662 obyvateľov (z toho 493101 v produktívnom veku 15 až 64 rokov podľa údajov EÚ), miera zamestnanosti predstavovala 65,1 % a miera nezamestnanosti 13,2 %. Priemerná nominálna mesačná mzda dosiahla výšku 680 €, čo je o 140 € menej ako celoslovenský priemer.

Podľa údajov Sociálnej poisťovne bolo k 31. 12. 2013 v Nitrianskom kraji vyplácaných 30762 invalidných dôchodkov (z toho 15615 OZP s čiastočnou invaliditou a 15147 OZP s plnou invaliditou) a 6,24 % populácie tohto kraja v produktívnom veku má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav obmedzenú schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %.

V súvislosti so zamestnávaním OZP uvádzajú údaje Štatistického úradu SR, že v podnikoch s vyše 20 zamestnancami bolo v Nitrianskom kraji celkovo zamestnaných 3732 OZP, čo predstavuje 12,3 % všetkých invalidných dôchodcov v tomto kraji.

K 31. 12. 2013 bolo v evidencii Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Nitrianskom kraji evidovaných 1090 (nezamestnaných) uchádzačov o zamestnanie so ZP, čo tvorí 2,28 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných osôb a zároveň 3,54 % všetkých invalidných dôchodcov v kraji. Ku koncu roka 2013 bolo podľa štatistik Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Nitrianskom kraji evidovaných 637 voľných pracovných miest, z ktorých iba 11 bolo definovaných ako pracovné miesta pre uchádzačov so ZP.

Príspevok AOTP podľa § 56a bol v Nitrianskom kraji v porovnaní s ostatnými kraji najvyšší v počte podporených pracovných miest pre OZP, oproti minulému roku 2012 však v rámci tohto príspevku nastal polovičný pokles ako podporených pracovných miest, tak aj vynaložených finančných prostriedkov. To isté platí pre príspevok OZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ podľa § 57. Zaujímavým je príspevok na pracovnú asistenciu podľa § 59, ktorý v porovnaní s rokom 2012 dvojnásobne stúpol v počte podporených pracovných miest, avšak pri náraste vynaložených financií len o 1/5. V rámci príspevku na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP podľa § 60 síce stúpol počet podporených pracovných miest pre OZP len o 400 miest, paradoxne však pri poklese vynaložených finančných prostriedkov až o 1/3 (z 2,3 mil. € vynaložených na podporu 2369 pracovných miest pre OZP v roku 2012).

Tabuľka 14

Nitriansky kraj – využívanie nástrojov AOTP v súvislosti s OZP

Názov AOTP	Počet podporených prac. miest	Dohodnutá suma v €
§ 56 – Príspevok na zriadenie CHD/CHP alebo na ich zachovanie	228	2 067 042
§ 56a – Príspevok na udržanie OZP v zamestnaní	59	94 828
§ 57 – Príspevok OZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ	10	75 820
§ 59 – Príspevok na činnosť pracovného asistenta	93	540 860
§ 60 – Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP a na dopravu zamestnancov	2 765	1 717 052

Zdroj: Vyhodnotenie AOTP 2013 (UPSVR, 2014)

V súvislosti s neplnením povinného podielu zamestnávania OZP zaplatilo podľa dostupných vyžiadaných údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny za rok 2012 v Nitrianskom kraji 150 subjektov s vyše 20 zamestnancami za úhradu povinného odvodu čiastku 168330 €, pričom nedoplatok predstavuje 5580 €. Tieto finančné prostriedky absorbujú štátny rozpočet bez ich ďalšieho explicitného použitia v prospech zamestnávania OZP v tomto kraji.

Ak by boli vyriešené otázky financovania činnosti APZ, k 31. 12. 2013 v Nitrianskom kraji by boli registrované len 2 APZ, ktoré by mohli systematicky poskytovať individualizované služby zamestnanosti pre OZP.

Žilinský kraj

K 31. 12. 2013 mal Žilinský kraj 690 420 obyvateľov (z toho 493 908 v produktívnom veku 15 až 64 rokov podľa údajov EÚ), miera zamestnanosti predstavovala 63,8 % a miera nezamestnanosti (blížiaca sa k celoslovenskému priemeru 14,2 %) 14 %. Priemerná nominálna mesačná mzda dosiahla výšku 732 €, čo je takmer o 100 € menej než celoslovenský priemer.

Podľa údajov Sociálnej poisťovne bolo k 31. 12. 2013 v Žilinskom kraji vyplácaných 30 873 invalidných dôchodkov (z toho 16 098 OZP s čiastočnou invaliditou a 14 775 OZP s invaliditou plnou) a 6,25 % populácie tohto kraja v produktívnom veku má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav obmedzenú schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %.

V súvislosti so zamestnávaním OZP uvádzajú údaje Štatistického úradu SR, že v podnikoch s vyše 20 zamestnancami bolo v Žilinskom kraji celkovo zamestnaných 4 986 OZP, čo predstavuje 16,15 % všetkých invalidných dôchodcov v tomto kraji.

K 31. 12. 2013 bolo v evidencii Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Žilinskom kraji evidovaných 1 454 (nezamestnaných) uchádzačov o zamestnanie so ZP, čo predstavuje 3,24 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných osôb a zároveň 4,71 % všetkých invalidných dôchodcov v kraji. Ku koncu roka 2013 bolo podľa štatistik Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Žilinskom kraji evidovaných 530 voľných pracovných miest, z ktorých iba 15 bolo definovaných ako pracovné miesta pre uchádzačov so ZP.

Žiadny z príspevkov AOTP sa v Žilinskom kraji v porovnaní s ostatnými kraji SR výrazne neodlišuje. Oproti minulému roku 2012 nastal v rámci príspevkov podľa § 56a a 57 polovičný pokles podporených pracovných miest pre OZP spolu s poklesom alokovaných financií. Nárast o 1/3 v počte podporených pracovných miest medziročne zaznamenal príspevok na pracovnú asistenciu podľa § 59 súběžne s nárastom finančných prostriedkov vyhradených na tento príspevok a v rámci príspevku na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP podľa § 60 medziročne stúpol počet podporených pracovných miest o 300, taktiež spolu s nárastom alokovaných financií (v roku 2012 bolo podporených 2 969 pracovných miest pre OZP za takmer 2 mil. €). Z doterajších analýz vyplýva, že tento kraj je výnimočný v rovnomernejšom vynakladaní vyhradených finančných prostriedkov priamoúmerne s počtom podporených pracovných miest pre OZP.

Tabuľka 15

Žilinský kraj – využívanie nástrojov AOTP v súvislosti s OZP

Názov AOTP	Počet podporených prac. miest	Dohodnutá suma v €
§ 56 – Príspevok na zriadenie CHD/CHP alebo na ich zachovanie	239	1 914 110
§ 56a – Príspevok na udržanie OZP v zamestnaní	11	29 899
§ 57 – Príspevok OZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ	52	428 580
§ 59 – Príspevok na činnosť pracovného asistenta	73	393 713
§ 60 – Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP a na dopravu zamestnancov	3 342	2 170 023

Zdroj: Vyhodnotenie AOTP 2013 (UPSVR, 2014)

V súvislosti s neplnením povinného podielu zamestnávania OZP zaplatilo podľa dostupných údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny za rok 2012 v Žilinskom kraji 146 subjektov s vyše 20 zamestnancami za úhradu povinného odvodu čiastku 185 607 €, pričom nedoplatok predstavuje 6 903 €. Tieto finančné prostriedky absorbuje štátny rozpočet bez ich ďalšieho explicitného použitia v prospech zamestnávania OZP v tomto kraji.

Ak by boli vyriešené otázky financovania činnosti APZ, k 31. 12. 2013 by bolo v Žilinskom kraji registrovaných 8 APZ, ktoré by mohli systematicky poskytovať individualizované služby zamestnanosti pre OZP.

Banskobystrický kraj

K 31. 12. 2013 mal Banskobystrický kraj 656 813 obyvateľov (z toho 468 146 v produktívnom veku 15 až 64 rokov podľa údajov EÚ), miera zamestnanosti predstavovala 62,7 % a miera nezamestnanosti 19,6 %, ktorá je tak najvyššia spomedzi všetkých krajov SR. Priemerná nominálna mesačná mzda dosiahla 706 €, čo je približne o 120 € menej než celoslovenský priemer.

Podľa údajov Sociálnej poisťovne bolo k 31. 12. 2013 v Banskobystrickom kraji vyplácaných 28 187 invalidných dôchodkov (z toho 14 492 OZP s čiastočnou invaliditou a 13 695 OZP s invaliditou plnou) a 6 % populácie tohto kraja v produktívnom veku má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav obmedzenú schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %.

V súvislosti so zamestnávaním OZP uvádzajú údaje Štatistického úradu SR, že v podnikoch s vyše 20 zamestnancami bolo v Banskobystrickom kraji celkovo zamestnaných 3 925 OZP, čo predstavuje 13,92 % všetkých invalidných dôchodcov v tomto kraji.

K 31. 12. 2013 bolo v evidencii Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Banskobystrickom kraji evidovaných 1 758 (nezamestnaných) uchádzačov o zamestnanie so ZP, čo tvorí 2,65 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných osôb a zároveň 6,24 % všetkých invalidných dôchodcov v kraji. Ku koncu roka 2013 bolo podľa štatistík Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Banskobystrickom kraji evidovaných 521 voľných pracovných miest, z ktorých len 17 bolo definovaných ako pracovné miesta pre uchádzačov so ZP.

Príspevky AOTP boli v Banskobystrickom kraji v roku 2013 v porovnaní s ostatnými krajinami SR jednoznačne najvyššie vo výške dohodnutých finančných prostriedkov, ale nie v počte podporených pracovných miest pre OZP. Najvýraznejšie sa to prejavilo v príspevku na udržanie OZP v zamestnaní podľa § 56a, v medzioročnom porovnaní bolo však na tento nástroj AOTP vydaných až 3-násobne menej finančných prostriedkov, ako aj 3-násobne menej podporených pracovných miest pre OZP. Pokles o 1/3 zaznamenal v porovnaní s rokom 2012 aj príspevok na zriadenie CHD/CHP podľa § 56 a až dvojnásobný pokles príspevok OZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ podľa § 57 (ako v počte podporených pracovných miest, tak vo výške vynaložených finančných prostriedkov). Pokles zaznamenal aj príspevok na prevádzkové náklady CHD/CHP podľa § 60 – v počte podporených pracovných miest až o ¼, avšak pri zachovaní takmer rovnakej výšky vynaložených finančných prostried-

kov ako v roku 2012. Jediný príspevok, ktorý v tomto kraji zaznamenal oproti roku 2012 len mierny nárast, je príspevok na pracovnú asistenciu podľa § 59 – z hľadiska alokovaných financií je spomedzi všetkých krajov SR jednoznačne najvyšším, čo však vzhľadom na najvyššiu mieru nezamestnanosti v SR možno predpokladať.

Tabuľka 16

Banskobystrický kraj – využívanie nástrojov AOTP v súvislosti s OZP

Názov AOTP	Počet podporených prac. miest	Dohodnutá suma v €
§ 56 – Príspevok na zriadenie CHD/CHP alebo na ich zachovanie	281	2 511 089
§ 56a – Príspevok na udržanie OZP v zamestnaní	40	135 777
§57 – Príspevok OZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ	37	343 492
§ 59 – Príspevok na činnosť pracovného asistenta	130	637 034
§ 60 – Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP a na dopravu zamestnancov	3 879	2 834 634

Zdroj: Vyhodnotenie AOTP 2013 (UPSVR, 2014)

V súvislosti s neplnením povinného podielu zamestnávania OZP zaplatilo podľa dostupných údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny za rok 2012 v Banskobystrickom kraji 102 subjektov s vyše 20 zamestnancami za úhradu povinného odvodu čiastku 117 181 €, pričom v tomto kraji ako v jedinom v SR existuje preplatok (avšak len 1 €). Tieto finančné prostriedky absorbujú štátny rozpočet bez ich ďalšieho explicitného použitia v prospech zamestnávania OZP v tomto kraji.

Ak by boli vyriešené otázky financovania činnosti APZ, k 31. 12. 2013 bolo by v Banskobystrickom kraji registrovaných až 14 APZ, ktoré by mohli systematicky poskytovať individualizované služby zamestnanosti pre OZP.

Prešovský kraj

K 31. 12. 2013 mal Prešovský kraj 818916 obyvateľov (z toho 574714 v produktívnom veku 15 až 64 rokov podľa údajov EÚ), miera zamestnanosti predstavovala 61,6 % a miera nezamestnanosti 18,2 %, ktorá sa tak radí k najvyšším v SR. Priemerná nominálna mesačná mzda bola najnižšia v SR, a to 636 €, čo je takmer o 200 € menej ako celoslovenský priemer – táto skutočnosť poukazuje na fakt, že ide o kraj najviac ohrozený chudobou a sociálnym vylúčením.

Podľa údajov Sociálnej poisťovne bolo k 31. 12. 2013 v Prešovskom kraji vyplácaných najviac invalidných dôchodkov spomedzi všetkých krajov SR, a to 37036 (z toho 20349 OZP s čiastočnou invaliditou a 16687 OZP s invaliditou plnou) a 6,44 % populácie tohto kraja v produktívnom veku má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav obmedzenú schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %.

V súvislosti so zamestnávaním OZP uvádzajú údaje Štatistického úradu SR, že v podnikoch s vyše 20 zamestnancami bolo v Prešovskom kraji zamestnaných 4831 OZP, čo predstavuje 13,04 % všetkých invalidných dôchodcov v tomto kraji.

K 31. 12. 2013 bolo v evidencii Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Prešovskom kraji evidovaných najviac (nezamestnaných) uchádzačov o zamestnanie so ZP v SR – 3305, čo predstavuje 3,63 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných osôb a zároveň 8,19 % všetkých invalidných dôchodcov v kraji (najviac v SR). Ku koncu roka 2013 bolo podľa štatistik Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Prešovskom kraji evidovaných až 1261 voľných pracovných miest, z ktorých však len 18 bolo definovaných ako pracovné miesta pre uchádzačov so ZP, čo spomedzi všetkých krajov SR predstavuje najväčší nepomer.

Príspevok na prevádzkové náklady CHD/CHP podľa § 60 bol v roku 2013 v porovnaní s ostatnými kraji SR v Prešovskom kraji jednoznačne najvyšší (v medziročnom porovnaní zostal približne rovnaký ako počet podporených pracovných miest pre OZP, ako aj čiastka dohodnutých finančných prostriedkov). Ostatné príspevky poklesli medziročne o 1/3, avšak v rámci príspevku na udržanie OZP v zamestnaní podľa § 56a poklesli pri nezmenenom počte podporených pracovných miest výdavky až o polovicu a šetrenie štátu sa prejavilo aj v rámci príspevku na pracovnú asistenciu podľa § 59, kde pri nezmenenej výške vynaložených finančných prostriedkov stúpol počet podporených pracovných miest o 1/3.

Tabuľka 17

Prešovský kraj – využívanie nástrojov AOTP v súvislosti s OZP

Názov AOTP	Počet podporených prac. miest	Dohodnutá suma v €
§ 56 – Príspevok na zriadenie CHD/CHP alebo na ich zachovanie	231	2 030 643
§ 56a – Príspevok na udržanie OZP v zamestnaní	14	24 775
§ 57 – Príspevok OZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ	52	466 568
§ 59 – Príspevok na činnosť pracovného asistenta	91	578 249
§ 60 – Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP a na dopravu zamestnancov	5 453	3 213 064

Zdroj: Vyhodnotenie AOTP 2013 (UPSVR, 2014)

V súvislosti s neplnením povinného podielu zamestnávania OZP zaplatilo podľa dostupných vyžiadaných údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny za rok 2012 v Prešovskom kraji 85 subjektov s vyše 20 zamestnancami za úhradu povinného odvodu čiastku 121 115 €, pričom nedoplatok predstavuje 4540 €. Tieto finančné prostriedky absorbujú štátny rozpočet bez ich ďalšieho explicitného použitia v prospech zamestnávania OZP v tomto kraji.

Ak by boli vyriešené otázky financovania činnosti APZ, k 31. 12. 2013 bolo by v Prešovskom kraji registrovaných až 12 APZ, ktoré by mohli systematicky poskytovať individualizované služby zamestnanosti pre OZP.

Košický kraj

K 31. 12. 2013 mal Košický kraj 794 756 obyvateľov (z toho 558 718 v produktívnom veku 15 až 64 rokov podľa údajov EÚ), miera zamestnanosti predstavovala 59,4 % a miera nezamestnanosti 18,7 %, ktorá sa tak radí k najvyšším v SR. Priemerná nominálna mesačná mzda dosiahla výšku 758 €, čo je takmer o 70 € menej než celoslovenský priemer.

Podľa údajov Sociálnej poisťovne bolo k 31. 12. 2013 v Košickom kraji vyplácaných 34 180 invalidných dôchodkov (z toho 17 849 OZP s čiastočnou invaliditou a 16 331 OZP s invaliditou plnou) a 6,12 % populácie tohto kraja v produktívnom veku má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav obmedzenú schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %.

V súvislosti so zamestnávaním OZP uvádzajú údaje Štatistického úradu SR, že v podnikoch s vyše 20 zamestnancami bolo v Košickom kraji zamestnaných 4 172 OZP, čo predstavuje 12,21 % všetkých invalidných dôchodcov v tomto kraji.

K 31. 12. 2013 bolo v evidencii Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Košickom kraji evidovaných 1 812 (nezamestnaných) uchádzačov o zamestnanie so ZP, čo predstavuje 2,55 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných osôb a zároveň 5,3 % všetkých invalidných dôchodcov v kraji. Ku koncu roka 2013 bolo podľa štatistik Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Košickom kraji evidovaných 424 voľných pracovných miest, z ktorých len 12 bolo definovaných ako pracovné miesta pre uchádzačov so ZP.

Príspevok na zriadenie CHD/CHP podľa § 56 bol v roku 2013 spomedzi všetkých krajov SR v Košickom kraji najvyšší v počte podporených pracovných miest pre OZP, v čiastke vynaložených finančných prostriedkov bol zas najvyšší príspevok OZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ podľa § 57. V medziročnom porovnaní je výrazný až 5násobný pokles ako počtu podporených pracovných miest pre OZP, tak čiastky alokovaných financií v rámci príspevku na udržanie OZP v zamestnaní podľa § 56a (z 55 pracovných miest v roku 2012 na 11 a zo 150 000 € v roku 2012 na 30 000 €). 1,5násobný pokles zase zaznamenal príspevok OZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ podľa § 57 (z 86 pracovných miest v roku 2012 na 56 a z 815 000 € v roku 2012 na takmer 500 000 €). Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP podľa § 60 oproti minulému roku 2012 stúpol ako v počte podporených pracovných miest, tak vo výške vynaložených finančných prostriedkov o ¼.

Košický kraj – využívanie nástrojov AOTP v súvislosti s OZP

Názov AOTP	Počet podporených prac. miest	Dohodnutá suma v €
§ 56 – Príspevok na zriadenie CHD/CHP alebo na ich zachovanie	308	2 454 684
§ 56a – Príspevok na udržanie OZP v zamestnaní	11	29 177
§ 57 – Príspevok OZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie SZČ	56	496 876
§ 59 – Príspevok na činnosť pracovného asistenta	75	522 290
§ 60 – Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP a na dopravu zamestnancov	3 890	2 469 253

Zdroj: Vyhodnotenie AOTP 2013 (UPSVR, 2014)

V súvislosti s neplnením povinného podielu zamestnávania OZP zaplatilo podľa dostupných údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny za rok 2012 v Košickom kraji 81 subjektov s vyše 20 zamestnancami (najmenej subjektov spomedzi všetkých krajov SR) za úhradu povinného odvodu 119 040 €, pričom nedoplatok, v porovnaní s ostatným kraji najnižší, predstavuje 2 790 €. Tieto finančné prostriedky absorbujú štátny rozpočet bez ich ďalšieho explicitného použitia v prospech zamestnávania OZP v tomto kraji.

Ak by boli vyriešené otázky financovania činnosti APZ, k 31. 12. 2013 bolo by v Košickom kraji registrovaných 7 APZ, ktoré by mohli systematicky poskytovať individualizované služby zamestnanosti pre OZP.

Príklady dobrej praxe v zahraničí

Vychádzajúc z komplexných analýz a skúseností sumarizovala Správa OECD (Repková, 2012) kľúčové dilemy a protirečenia súčasných politík týkajúcich sa OZP v krajinách OECD:

2. dilema (ne)rovnováhy kompenzačného vs. pracovno-integračného aspektu politík OZP,
3. dilema udržiavania starých zamestnancov vs. nábora nových zamestnancov,
4. dilema blokového vs. na výstupoch založeného financovania jednotlivých programov.

Na riešenie týchto dilem navrhuje OECD tieto opatrenia:

- . transformácia dávok pre OZP (invalidné dôchodky, dávky a služby podporujúce ekonomickú a sociálnu integráciu OZP) na nástroje zamestnanosti,
- . aktivizácia zamestnávateľov a medicínskych odborníkov,
- . poskytovanie „správnych služieb – správnym ľuďom – v správnom čase“.

Transformácia dávok pre OZP na nástroje zamestnanosti

Povaha dávok pre OZP je považovaná za kľúčovú v súvislosti s podporou zamestnanosti a prekonávania demotivačných účinkov pri hľadaní si zamestnania a zotrvávaní v zamestnaní. V súvislosti s touto témou boli sformulované nasledovné výzvy:

Od posudzovania neschopnosti k posudzovaniu pracovnej kapacity.

Posudzovanie OZP sa stále príliš zameriava na medicínsku diagnózu a identifikáciu straty telesných a mentálnych funkčných kapacít. Častým problémom je i fakt, že posudkovú činnosť často realizujú bežní lekári bez dostatočnej expertízy na problematiku pracovnej rehabilitácie. Problémom je i skutočnosť, že OZP sú udržiavané v statuse osôb neschopných práce, nemôžu si zvyšovať vlastný príjem a nemajú skutočný záujem „hlásiť“ zlepšenie zdravotného stavu. Preto sa treba zamerať na meranie zvyškových funkcií (remaining functions) a reziduálnej zárobkovej kapacity (residual earnings capacity) pre potreby tzv. možnej práce (possible jobs). Trendy teda smerujú k posudzovaniu pracovnej kapacity, k posilňovaniu nemedicínskych kritérií a k rozširovaniu okruhu možných prác pre OZP. Napríklad vo Švédsku sa uplatňuje model tzv. rehabilitačnej reťaze (rehabilitation chain), keď sa prvých 90 dní OZP vyplácajú nemocenské dávky v snahe obnoviť ich pripravenosť na pôvodnú prácu, s možnosťou prijatia určitých modifikácií. Ak tento prvotný zámer nemožno dosiahnuť, v priebehu ďalších 90 dní sa pre tú-ktorú OZP hľadá iná práca, či už u toho istého alebo iného zamestnávateľa. Po 180 dňoch sa tá-ktorá OZP znovu posudzuje pre potreby všetkých potenciálnych prác na trhu práce. Ide o uplatňovanie tzv. kritéria akejkoľvek práce v ekonomike (any occupation criterion) v porovnaní s tzv. kritériom vlastnej práce (own job criterion), na ktorom je postavený systém nemocenských dávok.

Z hľadiska uplatňovaného posudkového modelu sú kritické 3 otázky: 1. Aké kvalitné a seriózne je posudzovanie? 2. Na základe akých kritérií sú OZP posudzované? 3. Aký vplyv má prvé posúdenie a vznik nároku na dočasnú dávku na ďalšie garantovanie dávky? Ukazuje sa totiž, že niektoré OZP nie sú nikdy znovu posudzované, že na opätovné posúdenie sa využívajú výlučne medicínske kritériá a väčšina dočasných dávok sa v určitej fáze napokon mení na dávky permanentné. Na túto situáciu doplácajú predovšetkým mladí ľudia so ZP, ktorí častokrát poberajú dávky niekoľko desaťročí, čo môže byť pre ich pracovno-integračné šance kontraproduktívne. Napríklad Dánsko nateraz zvažuje o zmene povahy invalidných dôchodkov pre mladých ľudí smerom k aktívnejšiemu režimu. V Holandsku je povinnosť pripravovať pre mladých ľudí so ZP vo veku 18 až 27 rokov tzv. participačný plán s intenzívnou podporou hľadania práce a job koučingom a až po dosiahnutí 27 rokov je definitívne stanovený stupeň ZP toho-ktorého mladého človeka.

Smerom k aktivizácii.

- . V predchádzajúcom období sa posudzovanie OZP zameriavalo na pokles ich pracovnej kapacity, preto poberatelia dávok súvisiacich so ZP neboli viazaní žiadanými pracovnými požiadavkami. Zavedenie merania pracovnej kapacity (funkcií) je súčasťou stratégie založenej na spoločných zodpovednostiach (a mutual obligations strategy). Ide v nej o uplatňovanie princípu „pracovná rehabilitácia pred dávkou“ (túto stratégiu uplatňujú Rakúsko, Nemecko, Maďarsko a Švajčiarsko) či dokonca princípu „povinná rehabilitácia namiesto dávky“ (Švajčiarsko).
- . Niektoré krajiny poskytujú OZP čiastočný invalidný dôchodok na podporu ich zotrvania v práci alebo návratu do zamestnania. Podľa výskumov však 1/3 až 1/2 poberateľov čiastočného invalidného dôchodku nepracuje.
- . Dánsko zmenilo čiastočný invalidný dôchodok na schému dotácie mzdy (flexi jobs), teda na nástroj vtiahnutia OZP do práce. V Holandsku je čiastočný invalidný dôchodok doplnkom ku mzde – ak OZP nepracuje, poskytuje sa jej paušálny príspevok, ktorý je ale oveľa nižší než čiastočný invalidný dôchodok. Prax však ukazuje, že u ľudí s nízkym príjmom sa strata spojená s takýmto transferom efektívne kompenzuje inými dávkami na podporu domácnosti.
- . V Austrálii nepoberajú osoby s nízkym poklesom schopnosti práce žiadne dávky súvisiace so ZP, ale sú prekvalifikované na poberateľov dávky v nezamestnanosti.
- . V niektorých krajinách tento problém riešili spojením viacerých dávok do jednotnej jednej dávky pre osoby v produktívnom veku (single working age benefit) – napr. vo Veľkej Británii spojenie príspevkových a nepríspevkových dávok súvisiacich so ZP do nového príspevku na zamestnanosť a podporu, v Nórsku zase spojenie rozličných dávok do príspevku na posudzovanie práce (work assessment allowance).
- . Tento zjednotený príspevok by mal zamedziť pohyb OZP v dávkových systémoch a ich cyklenie v nich (ide o tzv. welfare – system movers): napr. z dávky v nezamestnanosti do invalidného dôchodku, nakoľko ich zdravotné obmedzenie je pre pracovnú integráciu príliš vážne; z invalidného dôchodku do dávok hmotnej núdze a sociálnej pomoci, keďže ich ZP nie je natoľko závažné, aby boli potrebné dávky súvisiace so ZP; z dávky sociálnej pomoci späť do dávky v nezamestnanosti po určitom kratšom či dlhšom pracovnom období.

Zabezpečiť, aby sa OZP oplatilo pracovať – reformovaný daňovo – odvodový systém.

- . 50 až 90 % osôb poberajúcich nemocenské dávky končí pri invalidnom dôchodku, ostatní končia pri dávke v nezamestnanosti a napokon pri dávke na ZP. Aj keď sú dávky na ZP prevažne nižšie ako dávky v nezamestnanosti, vysokú mieru ich poberania favorizuje ich relatívne permanentná povaha.
- . Odradzujúce od práce sú tzv. dávkové pasce, keď zvýšením pracovného príjmu OZP strácajú nárok na dávku na ZP. Ak OZP pracuje na plný pracovný úväzok (40 hodín týždenne), v krajinách OECD stráca priemerne 60 % svojich dovtedajších príjmov v dôsledku platenia dane z príjmu alebo straty nároku na dávku na ZP pri kritickej hranici prekročenia príjmu. Z podobných dôvodov sa OZP neoplatí ani vyvíjať mimoriadne pracovné úsilie (pracovať nadčas). Najväčšou výzvou politik OZP je prijať také opatrenia, ktoré by OZP motivovali prijať prácu, zotrvať v nej a zvyšovať svoje pracovné úsilie – teda aby sa im oplatilo pracovať (making work pay).

Aktivizácia zamestnávateľov a medicínskych odborníkov

Ďalšou dilemou politiky OZP ako súčasťou celkovej pro-zamestnanostnej integračnej politiky je vytvorenie rovnováhy medzi opatreniami na podporu udržania práce u osôb so zníženou pracovnou kapacitou (retention strategy) a opatreniami na angažovanie nových ľudí do práce e (hiring strategy). Inými slovami, ide o rovnováhu stratégií udržiavania a nábora. Na dosiahnutie tohto cieľa sa odporúča:

Posilnenie podpory zamestnávateľov udržať OZP v zamestnaní.

- . Veľa zamestnávateľov preferuje náklady na nábor a tréning nových zamestnancov s dobrým zdravotným stavom pred nákladmi na udržanie „starých“ zamestnancov so ZP (vrátane prispôbovania pracovného miesta a opatrení na udržanie ich produktivity). Na zabezpečenie rovnováhy oboch stratégií, resp. predchádzanie poklesu funkčných kapacít zamestnancov, sa kľúčovou javí potreba dodržiavania povinností v oblasti BOZP, čo si z hľadiska vymožitelnosti povinností zamestnávateľov vyžaduje angažovanie zástupcov zamestnancov i zamestnávateľov pri tvorbe politik podpory zamestnanosti (napr. vo Švédsku ide o dotácie pre firmy, ktoré si kupujú BOZP služby schválené Národnou sociálnou poisťovňou; v Dánsku majú zamestnávatelia zákonnú povinnosť monitorovať otázky pracovného prostredia vrátane manažmentu rizika a vplyvov pracovného prostredia na chorobnosť).
- . Osobitná pozornosť je venovaná tzv. namáhavým (arduous) prácam, ktoré v prípade, že nie sú riešené osobitnými opatreniami, často vedú k predčasnej invalidizácii zamestnancov a poberaniu dávok súvisiacich so ZP.
- . Zamestnávatelia by mali byť vysoko zainteresovaní do predchádzania chorobnosti a jej monitoringu. V Holandsku platia zamestnávatelia nemocenské dávky 2 roky, počas ktorých zamestnanec nemôže byť prepustený. Na tento účel sa zamestnávatelia pripoistujú v súkromných poisťovniach. Pri čiastočnom poklese pracovnej kapacity OZP platia v Holandsku zamestnávatelia dávky na ZP 10 rokov – v súvislosti s ostatnou reformou v tejto krajine prudko klesol počet poberateľov dávok súvisiacich so ZP. Aj keď neexistuje ideálna doba na platenie nemocenských dávok zo strany zamestnávateľov, zvýšenie ich spoluzodpovednosti sa javí ako efektívna stratégia v prevencii vysokého rozsahu absencií pre chorobnosť.

Podpora zamestnávateľov na plnenie si ich povinností.

- . Existujú 2 druhy dotácií pre zamestnávateľov na podporu zamestnávania OZP: 1. dotácie zamerané na úpravu existujúceho pracovného miesta (prevažne sú súčasťou stratégie udržania existujúcich zamestnancov so ZP) a 2. dotácie na mzdy (slúžia primárne na účely nábora nových zamestnancov).
- . Dotácie na úpravu existujúceho pracovného miesta by mali mať komplexnú povahu: mali by predstavovať kombináciu technického riešenia s tréningom zamestnanca pred a po jeho náboře a kombináciu pomoci na pracovnom mieste so zvyšovaním povedomia manažérov a spolupracovníkov OZP.
- . Problémy spôsobuje i skutočnosť, že zamestnávatelia často nemajú dostatok informácií o existujúcich podporných schémach alebo je ich uplatnenie časovo a administratívne veľmi náročné, čo zamestnávateľov odradzuje. V Nórsku preto fungujú kontaktní zamestnanci v miestnom pracovnom centre, v Austrálii JobAccess iniciatívy, v Španielsku je dostupná webová stránka o pomocných technológiách a ich dostupnosti a v Holandsku zasa funguje 30 servisných inštitúcií, ktoré zamestnávateľom pomáhajú prekonať administratívne procedúry.
- . Vo Veľkej Británii navyše fungujú Fóra zamestnávateľov ľudí so ZP a charitatívna organizácia zameraná na výmenu zamestnávateľských skúseností, v Holandsku sú výmenné siete organizované na regionálnej úrovni.

Od posudzovania neschopnosti k posudzovaniu pracovnej kapacity.

- . Pro-zamestnanecké zameranie v činnosti medicínskych odborníkov.
- . Ako nevyhnutné sa javí poskytovanie jednotného metodického usmernenia pre všeobecných lekárov na stanovenie dĺžky pracovnej absencie, osobitne vzhľadom na rast počtu osôb s duševnými a muskulo-skeletárnymi problémami, pričom významnú úlohu zohráva i zjednotenie procedúr uplatňovaných počas chorobnosti.

Poskytovanie „správnych služieb – správnym ľuďom – v správnom čase“

Všeobecná situácia vo vybraných krajinách OECD je taká, že využívanie služieb na podporu zamestnanosti je medzi OZP veľmi nízke, väčšina z nich poberá dávky súvisiacich so ZP a nikdy možnosť týchto služieb nevyužila. Nízke využívanie je najmä medzi staršími OZP, ktoré najviac sanujú zvyšujúce sa počty poberateľov dávok súvisiacich so ZP. Okrem toho jestvuje tendencia poskytovať podporné nástroje zamestnanosti príliš neskoro, niekedy až niekoľko rokov po objavení sa zdravotných problémov a funkčných porúch. Väčšinou sa výdavky služieb zamestnanosti pre OZP investujú do dotovania CHD, z ktorých je veľmi nízka miera tranzitu na otvorený trh práce. Slabé výstupové parametre inštitúcií a agentúr zameraných na zamestnanie, tréning a sociálne programy sú podmienené ich nekoordinovanosťou a nesyntetickým štýlom práce. Fragmentácia je niekedy dokonca štatutárne zakotvená. Z uvedených dôvodov sa javí ako nevyhnuté:

Zlepšenie koordinácie a kooperácie medzi agentúrami.

- . Principiálnym riešením tohto problému sú služby z jedného miesta (one-stop-shop services), napr. vo Veľkej Británii Job Centre Plus, v Nórsku spojenie Národnej sociálnej poisťovne a Národných služieb zamestnanosti a v Holandsku sú služby zamestnanosti integrované do Zamestnaneckých poisťovní.
- . Problémom spoločného financovania je situácia, keď sú zodpovedajúce inštitúcie delené horizontálne (medzi ministerstvami), ale aj vertikálne (centrálne a lokálne úrovne).
- . Problémom je tiež nedostatok dát o výstupoch politik zameraných na zamestnanie OZP a ak tieto údaje existujú, sú naprieč inštitúciami len limitovane koordinované a využívané.
- . Základnou výzvou teda aj v tomto kontexte zostáva, aby boli politiky OZP viac orientované na zamestnanie OZP.

Angažovanie klientov formou „na mieru šitých služieb“.

- . Verejné autority by mali zohrávať kľúčovú úlohu v identifikácii zdravotného stavu ľudí a vo včasnej identifikácii potreby rehabilitácie z dvoch dôvodov: 1. miera chorobnosti je vyššia u nezamestnaných než u zamestnaných ľudí a 2. dlhodobá nezamestnanosť zvyšuje pravdepodobnosť prechodu do systému dávok súvisiacich so ZP.
- . Chránené dielne sa môžu stať pascou pre OZP s dobrým pracovným potenciálom. Je tu riziko, že existujúce pracovné miesta sa zamestnávateľia snažia zachovať v úsilí mať ich obsadené najlepšími zamestnancami.
- . Potrebná je preto kombinácia bežných a špecializovaných služieb. V severských krajinách sú služby pre OZP v oblasti podpory zamestnávania harmonizované so službami pre ostatné cieľové skupiny (dlhodobo nezamestnaných, mladých ľudí s neukončeným vzdelaním, starších ľudí so zostávajúcimi zručnosťami). Malo by byť zabezpečené, aby OZP mohli prechádzať, resp. mohli byť zastúpené v rozličných programoch. Napríklad v Dánsku pracuje na každom úrade práce jeden expert na OZP a je zriadené jedno špecializované centrum poskytujúce poradenstvo pre všetky komunity.
- . Prax ukazuje, že klienti pripravení na prácu budú viac benefitovať zo služieb zameraných na zamestnanie, kým ostatní, ktorí potrebujú tréning a pred-zamestnanecké služby, budú benefitovať skôr z pracovnej rehabilitácie a iných vzdelávacích opatrení.

Zameranie podnetov na privátnych poskytovateľov služieb.

- . Trendy vedú v mnohých krajinách k tomu, že „blokované“ financovanie (vychádzajúce z počtu osôb, ktorým boli poskytnuté služby) konzervuje existujúce služby, že je často neflexibilné a že je potrebné prejsť na financovanie založené na výstupoch (outcome-based funding), ktoré podporuje inovácie a zmeny a vychádza z počtu osôb, ktorým sa úspešne pomohlo nájsť si zamestnanie. Výlučným cieľom takéhoto financovania je rast zamestnanosti OZP. Zlepšenie koordinácie a kooperácie medzi jednotlivými zložkami podpory zamestnávania OZP je podmienkou na uplatňovanie financovania založeného na výstupoch.

Na záver možno môžeme len skonštatovať, že SR má naozaj značné rezervy v mnohých oblastiach problematiky podporovaného zamestnávania a inklúzie osôb so zdravotným znevýhodnením a vypracovanie komplexnej stratégie politiky zamestnanosti OZP sa v tomto štáte už javí ako nevyhnutnosť. Rozdrobenosť politik, zameraní a skupín v mnohých prelínajúcich sa a často vzájomne si odporujúcich zákonov je v SR prekážkou aj pre samotných politikov – tvorcov tejto legislatívy, čo však môže byť výborným východiskom pre ďalšiu prácu na zosúladení a komplexnom návrhu riešenia súčasnej situácie.

Odporúčania pre zamestnávanie OZP v SR

Táto kapitola by mala formulovať odpovede na otázky systémového charakteru tak, ako to navrhuje Helena Woleková v komentároch k tomuto dokumentu, a to:

- . Chceme reformovať existujúci systém podpory zamestnávania na Slovensku alebo chceme len vylepšiť súčasný systém? Znamená to vyšší dôraz na obnovenie a zvýšenie pracovného potenciálu osoby so ZP ako v súčasnosti?
- . Chceme ísť cestou povinnej sociálnej a pracovnej rehabilitácie pred posudzovaním pracovného potenciálu a nárokov na dávky? Sme pripravení na hľadanie individuálnych riešení?
- . Chceme meniť dávkový systém pre invalidov v prospech pracovného zárobku?
- . Budeme schopní vybudovať a garantovať skutočne objektívne posúdenie pracovného potenciálu?
- . Alebo sa zmeny budú dotýkať lepšej odbornej prípravy, programov tranzície zo školy do práce a z chránenej dielne na otvorený trh práce, či celoživotného vzdelávania?
- . Alebo budú cieľovou skupinou zamestnávateľa? Budeme im ukladať povinnosti alebo ich motivovať k spolupráci?

Žiaľ, na formuláciu jednoznačných odporúčaní takéhoto charakteru nám chýbajú objektívne, verifikovateľné a spoľahlivé dáta získané na základe vlastného „pocitvého“ výskumu. Ale na základe zistení významných, v SR doteraz realizovaných výskumov v oblasti zamestnávania OZP (Kostolná, 2008, Ščevovichová, 2013, Vagač, 2011, Barošová, Kešelová, 2012, Páleník, Oravcová, 2013, Reptová, Valentovič, 2006, 2007), v kombinácii s našimi zisteniami z praxe, odporúčame sústrediť sa na riešenie otázok súvisiacich s týmito oblasťami:

- . oblasť legislatívnej úpravy podpory zamestnávania OZP na otvorenom trhu práce,
- . oblasť finančnej podpory zamestnávania OZP,
- . oblasť komunikačnej stratégie a informovanosti o živote OZP,
- . oblasť výskumu zameraného na život OZP v SR.

Oblasť legislatívnej úpravy podpory zamestnávania OZP na otvorenom trhu práce

Je potrebné vytvoriť systém, ktorý efektívne kombinuje alebo vyberá sankčné a stimulačné opatrenia:

Sankčný prístup

– zvýšením sankcií a donucovacích prostriedkov pre zamestnávateľov na účely zamestnávania OZP.

- . Zvýšenie úrovne odvodu plateného zamestnávateľmi za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP podľa § 65 zákona o službách zamestnanosti.
- . Využitie povinných odvodov naozaj adresne na podporu zamestnávania OZP v SR, a to konkrétne na podporu AOTP – APZ, pracovná rehabilitácia, medzitrh práce, zavedenie nového systému použitia sankcií za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP a ponechanie finančných prostriedkov získaných z povinných odvodov za neplnenie podielu zamestnávania OZP v systéme podpory zamestnávania OZP.
- . Zaviesť verejné obstarávanie so sociálnym prvkom – Časť zákazky sa dodávateľ výherca zaviazuje detašovať na chránenú dielňu. Navrhujeme ju využiť v Operačnom programe potravinovej a materiálnej pomoci, kde dodávateľ má štvrtročne dodať 80 000 potravinových a hygienických „balíčkov“ za 7 rokov.

Stimulačný prístup

– úplné zrušenie ustanovení § 63 zákona o službách zamestnanosti o povinnom podiele zamestnávania OZP ako neefektívneho sankčného opatrenia a jeho nahradenie.

- . Zásadné zvýšenie doterajších daňových a odvodových zvýhodnení zamestnávateľov zamestnávajúcich OZP.
- . Zavedenie nových daňových a odvodových zvýhodnení organizácií s vyše 20 zamestnancami, ktoré zadajú zákazku CHD/CHP.
- . Zjednotenie a komplexný prístup k úprave legislatívy týkajúcej sa problematiky OZP v SR (AOTP, pasívne kompenzačné dávky a invalidné dôchodky, poradenstvo APZ, medzitrh práce a i.), zamestnávateľov na otvorenom trhu práce (pozitívna stimulácia zamestnávania OZP) a verejnosti.
- . Zavedenie nových daňových a odvodových zvýhodnení organizácií, ktoré prijímajú OZP na medzitrh práce, do zamestnaneckej alebo odbornej praxe počas štúdia a podpora vytvárania nových trhov pre výroby a služby znevýhodnených uchádzačov (náhradné plnenie, štátne zákazky, daňové úľavy a pod.).
- . Vytvorenie platformy na základe medzisektorového a nadnárodného strategického partnerstva pre otázky OZP, možnosť zdieľania a využitia jednotlivých databáz, intervencií organizácií združujúcich OZP a i.

Oblasť finančnej podpory pre zamestnávanie OZP

Je potrebné premyslieť a dôkladne prepracovať koncepciu týkajúcu sa:

Posilnenia doterajších AOTP na podporu zamestnávania OZP.

- . Zvýšenie príspevkov poskytovaných zamestnávateľom na zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (aj uchádzačov so ZP vrátane CHD/CHP) podľa § 50 až 60 ako príspevkov na krytie zníženej produktivity práce takýchto zamestnancov.
- . Úprava systému a jeho kompatibilitosti so systémom platným v rámci EÚ a prijatie zákona o rovnakom prístupe, resp. zaobchádzaní s prihladením na európsku legislatívu.
- . Zníženie administratívnej náročnosti AOTP určených na podporu zamestnávania OZP, ako aj zjednodušenie podmienok ich zamestnávania a poskytovania príspevkov na ich zamestnanie.

Zavádzania nových nástrojov AOTP na podporu zamestnávania OZP.

- . Zavedenie nástroja na podporu prechodu OZP z chráneného zamestnania do zamestnania na otvorenom trhu práce (prechodný trh práce, medzitrh práce).
- . Zavedenie nástroja na podporu činností APZ, ktoré by vykonávali ambulantnú, terénnu a komunitnú sociálnu prácu, prvotnú intervenciu, prevenciu a individualizované služby zamestnanosti (v rodine ZP klienta, u potenciálneho zamestnávateľa, na školách z dôvodu odbornej praxe a i.). Nastavenie jasného finančného systému pre činnosť APZ a zavedenie transparentného mechanizmu financovania APZ, ktorý zohľadňuje dlhodobú starostlivosť o klientov. Rozšírenie činnosti APZ o službu pre zamestnávateľov súvisiacu s administratívou pri vytváraní nového pracovného miesta a vybavovaní príspevkov podpory zamestnávania OZP. Vypracovanie procesného auditu činností v rámci siete aktérov podporovaného zamestnávania, systému delby kompetencií a činností a mechanizmu financovania.
- . Zavedenie nového nástroja na podporu zamestnávania OZP v podobe zamestnaneckej praxe u zamestnávateľa na uľahčenie pracovnej adaptácie OZP a spolupráca so zamestnávateľmi pri vypracovaní profesiogramov pre jednotlivé pracovné pozície.
- . Zavedenie a rozšírenie programov vzdelávania a prípravy OZP pre trh práce – napr. realizácia praktických kurzov remeselníckych zručností na zlepšenie zamestnateľnosti OZP počas odbornej praxe na školách v rámci prepájania vzdelávania a trhu práce pre OZP a zriadenie centier odbornej prípravy pre OZP.
- . Vytvorenie podmienok pre sieť pracovísk sociálnej a pracovnej rehabilitácie, v ktorých by bola uskutočňovaná dôsledná ergodiagnostika a pracovná terapia.
- . Prepracovanie inštitútu sociálneho podnikania s prihladením na špecifiká OZP na základe inšpirovania sa praxou v krajinách EÚ a jeho opätovné zavedenie do finančnej podpory národným projektom.

- . Premyslenie a presné špecifikovanie obsahu nadväzujúcich a súčinných intervencií zo zákona o sociálnych službách, najmä špecializovaného sociálneho poradenstva a sociálnej rehabilitácie (až po vyriešení týchto otázok, ako aj náhradného plnenia spolu s fiškálnou politikou CHD, možno výraznejšie obmedziť obligátne štátne príspevky na zamestnávanie OZP tak, ako je to v súčasnosti).
- . Posilnenie „prechodových“ nástrojov AOTP, teda odborných a špecializovaných poradenských služieb, ktoré by pomáhali OZP pri prechode zo špeciálneho školstva na trh práce, zavedenie medzitru práce, inkluzívneho zamestnávania a pod.
- . Implementácia stratégie deinštitucionalizácie zariadení sociálnych služieb do politiky zamestnanosti prostredníctvom podpory komunitných služieb a individuálneho prístupu

Oblasť komunikačnej stratégie a informovanosti o živote OZP

Pri týchto aktivitách sa treba zamerať na:

Zamestnávateľa

- Pasívne – zvyšovanie informovanosti zamestnávateľov o existujúcich nástrojoch AOTP zameraných na podporu zamestnávania OZP a organizovanie propagačných kampaní na odbúvanie predsudkov zamestnávateľov o OZP.
- Aktívne – zvyšovanie informovanosti zamestnávateľov o výhodách zamestnávania OZP (spoločensky zodpovedné podnikanie a zvyšovanie dobrého mena spoločnosti, finančné výhody – v súčasnosti polovičné odvodové zaťaženie, možnosť rozšírenia si vlastného trhu o nových zákazníkov z radov organizácií s vyše 20 zamestnancami povinných zamestnávať OZP ako zákaziek náhradného plnenia a príp. zavedenie daňových úľav v budúcnosti).

Verejnosť

- Pasívne – zabezpečenie lepšej informovanosti a osvety verejnosti o OZP v súčasnej dobe.
- Aktívne – zvyšovanie informovanosti a osvety verejnosti na konkrétnych pozitívnych príkladoch OZP (rodina s malým ZP dieťaťom a pomoc sociálneho systému, vzdelanie a výchova dieťaťa so ZP, zamestnávanie OZP, podporované bývanie a inklúzia OZP, krízová intervencia pre ľudí, ktorí sa stanú ZP počas života a i.).
- Zavedenie spoločnej platformy CHD/CHP a organizácií na pomoc OZP, tiež v spolupráci so súkromným sektorom, aby spoločne pomáhali ekonomickému rozvoju a transformácii CHD na ekonomicky zdravé a trvalo udržateľné sociálne podniky – jednotná nezávislá platforma, ideálne zložená z viacerých zainteresovaných strán, podobne ako akreditačné komisie alebo legislatívne výbory pri ministerstvách, ktoré by pomáhali CHD pri ich zdravej konkurencieschopnosti. Bolo by teda vhodné vyčleniť výzvy Európskeho sociálneho fondu a Fondu sociálneho rozvoja do oblasti vzdelávania manažmentu CHD v oblasti efektívneho manažmentu, marketingu, PR, vzťahov so zákazníkmi, produktového manažmentu atď., aby vedeli získať čo najviac z tržieb svojich výrobkov a služieb verejnosti a iným firmám v rámci náhradného plnenia. Táto platforma by mala riešiť i spoločnú reklamu v rámci náhradného plnenia a pomáhať najmä nízkopríjmovým CHD/CHP s ich najťažšou úlohou komplexnej integrácie OZP do spoločnosti, nielen ich zamestnávania. Treba však dať veľký pozor na možnosť zneužitia moci a finančných prostriedkov pri tvorbe a následnom fungovaní tejto platformy, čiže zabezpečiť funkčný a efektívny systém kontroly.

Oblasť výskumu zameraného na kvalitu života OZP v SR

- Pravidelne monitorovať a vyhodnocovať efektívnosť politiky trhu práce pre OZP, aj v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ, a na základe výsledkov navrhovať úpravu a skvalitňovanie týchto AOTP v legislatíve SR – napr. zistiť medziročný pokles (rokov 2012 a 2013) novovzniknutých CHD/CHP (presné štatistiky dohód podľa § až § 60), aby bolo možné prostredníctvom objektívnych faktov presne popísať negatívny dopad novelizácie z mája 2013 na politiku zamestnanosti OZP v SR.
- Sledovať vývoj a odozvu vzdelávacieho systému na požiadavky trhu práce špeciálne pre OZP – zisťovanie a prognózovanie potrieb trhu práce je nevyhnutné na to, aby bolo možné poskytovať spätnú väzbu pre verejnosť, služby zamestnanosti a vzdelávací systém.
- Porovnávať výpočty nákladov štátu na pasívnu starostlivosť o OZP a nákladov potrebných na aktívne podporné poradenské a sociálno-komunitné služby a konfrontovať štatistiky počtu kompenzačných príspevkov pre OZP a výdajov na ne s invalidnými dôchodkami a štátnymi príspevkami na zamestnávanie OZP.
- Hľadať kauzálne súvislosti, spracovanie silných stránok a rezerv súčasnej situácie a politiky zamestnanosti OZP, identifikovanie toho, čo sa osvedčilo a toho, čo nesplnilo očakávania v SR, ako aj zamerať sa na príklady dobrej praxe v zahraničí a navrhnúť konkrétnu formu a jej realizačný plán implementácie v SR.
- Porovnať výsledky úradov práce v jednotlivých okresoch z implementácie zákonných opatrení do praxe zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím a vypracovať samostatnú štúdiu odhalenia súvislostí.

Zdroje referenčných informácií

- Barošová, M. – Kelešová, D.: Uplatňovanie aktívnych opatrení na trhu práce v kontexte s aplikačnou praxou Európskej únie. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, 2012. Výskumná úloha č. 2159. www.sspr.gov.sk
- Hanzelová, E. (2007): Občania so zdravotným/zrakovým postihnutím v optike postojov a názorov zamestnávateľov. Inštitút výskumu práce a rodiny a Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska, Bratislava. www.sspr.gov.sk, 31. 1. 2014
- Hanzelová, E.: Obligatórnosť a fakultatívnosť pri poskytovaní aktívnych opatrení na trhu práce. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, 2013. Výskumná úloha č. 2164. www.sspr.gov.sk
- Kostolná, Z. a kol. (2008): Verejné služby zamestnanosti a občania so zdravotným/zrakovým postihnutím (výsledky empirického prieskumu). Inštitút výskumu práce a rodiny a Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska, Bratislava. www.sspr.gov.sk, 31. 1. 2014
- MPSVR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, štatistiky 2008-2013, dostupné na internete www.employment.gov.sk a vyžiadané na vlastnú žiadosť z ich interných dokumentov, štatistik a analýz, 2014
- Nováková, Š.: Dopady novely č. 96/2013 Zákona o službách zamestnanosti 5/2004 Z.z. platnej od 1. 5. 2013 na bežnú prax CHD a CHP. Konferencia Nadácie SOCIA, 4.–5. 2. 2014, Banská Bystrica, www.socia.sk
- Oznámenie MZV SR č. 317/2010 Z.z. Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím.
- Páleník, V. – Páleník, M. – Oravcová, I.: Inkluzívne zamestnávanie. Inštitút zamestnanosti, Bratislava, 2013. ISBN 978-80-970204-4-6. www.iz.sk
- Repková, K.: Chránená práca pre občanov so zdravotným postihnutím v Európskej únii a odporúčania pre Slovenskú republiku. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, 2012. Výskumná úloha č. 2408. www.sspr.gov.sk
- Repková, K. – Sedláková, D.: Zdravotné postihnutie – vybrané fakty, čísla a výskumné zistenia v medzinárodnom a národnom kontexte. Bratislava: Kancelária Svetovej zdravotníckej organizácie na Slovensku, 2012. 75 s. ISBN 978-80-970993-9-8.
- Reptová, O. – Valentovič, M. – Valentovič, R.: Podporované zamestnávanie na Slovensku. Výsledky vstupného prieskumu projektu EQUAL „Kvalita v podporovanom zamestnávaní“. Mesa 10, www.mesa10.sk, 2006, Výskum realizovaný v spolupráci s APZ n.o. Bratislava, Asociáciou organizácií ZP občanov v SR a Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ISBN 80-89177-07-7.
- Reptová, O. – Valentovič, M. – Valentovič, R.: Kvalita v podporovanom zamestnávaní – výsledky záverečného prieskumu k projektu EQUAL „Kvalita v podporovanom zamestnávaní“. Mesa 10, www.mesa10.sk, 2007, Výskum realizovaný v spolupráci s APZ n.o. Bratislava, Asociáciou organizácií ZP občanov v SR a Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny SR, s.80, ISBN 978-80-89177-12-7.
- Sabová L.: História a vývoj sociálnych zákonov riešiacich nezamestnanosť na Slovensku. [Bakalárska práca]. Vysoká škola v Sládkovičove. Katedra sociálnej práce. Školiteľ: PhDr. Kopcová Elena, PhD., Sládkovičovo: FSŠ, 2012
- SARIO, 2014. <http://www.sario.sk/?regionalne-analyzy>.
- SIZAR – Občania so zdravotným/zrakovým postihnutím v optike postojov a názorov zamestnávateľov. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007. 64 s. Dokument.
- SIZAR – Verejné služby zamestnanosti a občania so zdravotným/zrakovým postihnutím. (Výsledky empirického prieskumu). Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2008. 37 s. Dokument.

- Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2012, Číslo materiálu:UV-15276/2013
- Rezort:MPSVR SR, www.rokovanie.sk, 31. 1. 2014
www.rokovanie.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=22529 alebo
www.employment.gov.sk/files/legislativa/dokumenty-zoznamy-podsprava-socialnej-situacii-obyvatelstva-slovenskej-republiky-za-rok-2012-revidovana.pdf
- Ščevovichová, M.: Analýza fungovania CHD a CHP. Jobintegra n.o., 2013. www.jobintegra.sk
- ŠÚ SR – Štatistický úrad SR, štatistiky 2008-2013, dostupné na internete www.statistics.sk a vyžiadané na vlastnú žiadosť z ich interných dokumentov, štatistik a analýz, 2014
- ŠÚ SR, 2011: Doplnkový modul za 2.štvrtrok: Zamestnanosť osôb s dlhodobým zdravotným problémom. Výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 4.štvrtrok 2011, Štatistický úrad SR, 2011. Dokument Číslo: 900-0047/2012. [online]. [citované 2013-02-26]. Dostupné na internete: <http://portal.statistics.sk/files/publikacia_vzps114-ahm112.pdf>.
- UPSVR – Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR, štatistiky 2008-2013, dostupné na internete www.up-svr.sk a vyžiadané na vlastnú žiadosť z ich interných dokumentov, štatistik a analýz, 2014
- VAGAČ, L.: Diskriminácia, teória, legislatíva a prax: Štúdia. 1. vydanie. Bratislava : Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2011. 49 s.
- Vyhláška MPSVR SR č. 31/2004 Z.z., ktorou sa vykonáva § 69 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Vyhláška MPSVR SR č. 44/2004 Z.z., ktorou sa vykonáva § 69 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Záhorcová, V. a kol. 2009. Štandardy kvality podporovaného zamestnávania. Bratislava: APZ n.o., 2009. 35s. ISBN 978-80-970384-6-5.
- Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce.
- Zákon č. 387/1996 Z.z., o zamestnanosti (zrušený zákonom o službách zamestnanosti).
- Zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení.
- Zákon č. 447/2008 Z.z., o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Zákon č. 448/2008 Z.z., o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 445/1991 Z.z., o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon).

Zoznam členov „peer review“ skupiny

-
- . PhDr. Helena Woleková (riaditeľka Nadácie SOCIA – Nadácie na podporu sociálnych zmien, Bratislava)

 - . Prof. PhDr. Ján Gabura, PhD. (profesor katedry Sociálnej práce a sociálnych vied Fakulty sociálnych vied a zdravotníctva Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre)

 - . Doc. PhDr. Eva Mydlíková, PhD. (riaditeľka Ústavu sociálnych štúdií a liečebnej pedagogiky Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave)

 - . Doc. PhDr. Ladislav Vaska, PhD. (vedúci Katedry Sociálnej práce Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave)

 - . Mgr. Katarína Čavojská, PhD. (výskumná pracovníčka, Centrum výskumu – Ústav sociálnych štúdií a liečebnej pedagogiky Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave)