Oľga Reptová - Martin Valentovič - Rastislav Valentovič

Kvalita v podporovanom zamestnávaní

Výsledky záverečného prieskumu k projektu

Projekt EQUAL č. 92/04-1/33-2.1
„Kvalita v podporovanom zamestnávaní

Tento projekt je spolufinancovaný Európskou úniou

© M.E.S.A.10 | 2007 | www.mesa10.sk

Oľga Reptová—Martin Valentovič—Rastislav Valentovič

Kvalita v podporovanom zamestnávaní

Výsledky záverečného prieskumu k projektu

Vydanie: prvé, november 2007

Rozsah: 80 strán

Neprešlo jazykovou úpravou

Nepredajné

ISBN: 978-80-89177-12-7

EAN: 9788089177127

Prieskum realizovala: mesa10

Ďalší partneri v projekte:

Bratislava apz Agenúra podporovaného zamestnávania, n.o,

Asociácia organizácií zdravotne postihnutých občanov SR

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR

mesa10

M.E.S.A.10

Centrum pre ekonomické a sociálne analýzy

Hviezdoslavovo nám. 17,

811 02 Bratislava

Slovenská republika

tel.: +421–2–544 35 328, 544 35 900

fax: +421–2–544 32 189

e-mail: mesa10@mesa10.sk

Projekt EQUAL č. 92/04-1/33-2.1
„Kvalita v podporovanom zamestnávaní

Európsky sociálny fond EQUAL

Tento projekt je spolufinancovaný Európskou úniou

© mesa10 | 2007 | www.mesa10.sk

Oľga Reptová - Martin Valentovič - Rastislav Valentovič

Kvalita v podporovanom zamestnávaní

Výsledky záverečného prieskumu k projektu

Projekt EQUAL č. 92/04-1/33-2.1
„Kvalita v podporovanom zamestnávaní
Európsky sociálny fond
Tento projekt je spolufinancovaný Európskou úniou

OBSAH

OBSAH 2
ÚVOD 4
POUŽITÁ METODIKA A POSTUP PRÁC 5
ZÁVERY—ZHRNUTIE VÝSLEDKOV 6
Závery štrukturovaných interview 6
Závery dotazníkového prieskumu 8
Názory zamestnávateľov 8
Názory Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny SR 9
Názory Agentúr podporovaného zamestnávania 9
Názory znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie 10
SWOT analýza 11
Silné stránky 11
Slabé stránky 11
Príležitosti 12
Ohrozenia 12
Návrhy odporúčaní 12
ZAMESTNÁVANIE OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM NA SLOVENSKU V ŠIRŠOM KONTEXTE 13
Vývoj základných parametrov 13
Navrhované zmeny v súčasnej legislatíve 15
PODROBNÉ VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO PRIESKUMU 19
Názory zamestnávateľov 20
Charakteristika respondentov 20
Zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím 21
Dôvody zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím 21
Plnenie povinného podielu 22
Synergia pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím 22
Kontakty zo strany Úradu práce 22
Kontakty zo strany APZ 22
Kontakty zo strany iných subjektov 22
Synergia pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných občanov 23
Kontakty zo strany Úradu práce 23
Kontakty zo strany APZ 24
Kontakty zo strany iných subjektov 24
Informovanosť o podporovanom zamestnávaní 25
Zmeny v podporovanom zamestnávaní 26
Miesto pre dodatočné návrhy / komenáre 30

Názory Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny 32
Charakteristika respondentov 32
Ako vnímajú pôsobenie Úradov ostatné subjekty 32
Nástroje na zlepšenie zamestnávania OZP 32
Spolupráca so subjektami združujúcimi OZP 32
Spolupráca s APZ a hodnotenie prínosov pri zamestnávaní OZP a dlhodobo nezamestnaných 34
Spolupráca Úradov s inými subjektmi 35
Hodnotenie kvality v podporovanom zamestnávaní za posledné dva roky 36
Návrhy na zmeny v legislatíve a ďalšie komentáre 37
Názory Agentúr podporovaného zamestnávania 38
Charakteristika respondentov 38
Časový priestor fungovania APZ 38
Početnosť a vzdelanostná štruktúra pracovníkov APZ 38
Financovanie APZ 39
Činnosť APZ 39
Práca s klientmi 40
Spolupráca s Úradmi 40
Hodnotenie kvality zamestnávania OZP a dlhodobo nezamestnaných 41
Spolupráca so subjektmi združujúcimi OZP, hodnotenie ich prínosu 41
Hodnotenie prínosu organizácií združujúcich OZP za posledné dva roky 42
Spolupráca APZ s inými subjektmi 42
Hodnotenie kvality v podporovanom zamestnávaní za posledné dva roky 44
Návrhy na zmeny v súčasnej legislatíve a dodatočné komentáre 44
Názory znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie 46
Distribúcia dotazníkov 46
Charakteristika respondentov 46
Klienti organizácií 48
Čo potrebujú respondenti pre podporu zamestnanosti? 50
Dôvody sťaženého umiestnenia sa respondentov na trhu práce 51
Rekvalifikačné kurzy na Úrade práce 52
Aký posun nastal v záujme o podporu zamestnania sa respondentov zo strany aktérov? 52
Kto pomáha respondentom pri hľadaní zamestnania 55
Názory respondentov 55
PRÍLOHY 57
PRÍLOHA 1: Zamestnávatelia: Otázka 8: Miesto na Vaše dodatočné návrhy/komentáre, ktoré pokladáte za dôležité uviesť 58
PRÍLOHA 2: UPSVaR: otázka 18: miesto na Vaše ďalšie návrhy/komentáre, ktoré pokladáte za dôležité uviesť ... 59
PRÍLOHA 3: APZ: otázka 18: Aké zmeny by ste privítali v súčasnej legislatíve, ktorá upravuje podporované zamestnávanie? 60
PRÍLOHA 4: APZ: odpovede na otázku č. 19: Miesto na Vaše dodatočné návrhy/komentáre, ktoré pokladáte za dôležité uviesť 62
PRÍLOHA 5: Znevýhodnení Uchádzači o zamestnanie: otázka 9: Miesto na Vaše názory, ktoré pokladáte za dôležité uviesť 63
PRÍLOHA 6: Dotazníky 67
Zamestnávatelia 67
Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny SR 68
Agentúry podporovaného zamestnávania 70
Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie 73
POUŽITÉ SKRATKY 76

ÚVOD

Proces podporovaného zamestnávania nemá síce na Slovensku dlhú históriu, ale nejakú už má. Je to proces veľmi náročný po každej stránke: personálnej, priestorovo-technickej, a najmä finančnej. Ešte stále v ňom preto existujú veľké rezervy. Má veľa nadšených protagonistov, ale aj nepriaznivcov. Ako všetko, čo nás obklopuje, má dve stránky: svoje pozitíva i negatíva.

V rámci iniciatívy Equal bol schválený začiatkom roku 2005 projekt Kvalita v podporovanom zamestnávaní na Slovensku.

Cieľom projektu bolo pripraviť a implementovať štandardy kvality služieb podporovaného zamestnávania ako predpokladu pre efektívne umiestňovanie občanov dlhodobo nezamestnaných a občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce a následné podporenie procesu udržania si ich zamestnania. Má preto pozitívny dopad aj na znižovanie miery nezamestnanosti v jednotlivých regiónoch Slovenska.

Naša organizácia vystupuje v projekte ako partner lídra projektu **APZ, n. o. Bratislava.** Ďalším partnerom v projekte je **Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a Asociácia organizácií zdravotne postihnutých občanov SR**. Naše aktivity boli zamerané na výskumnú časť. V roku 2005 sme uskutočnili prieskum východiskovej situácie podporovaného zamestnávania ako jednej zo služieb zamestnanosti pre občanov so zdravotným postihnutím. Výsledky prieskumu každej skupiny skúmaných aktérov (zamestnávateľov, Úradov práce, agentúr podporovaného zamestnávania a znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie), nám slúžili ako podklad pre definovanie odporúčaní na zlepšenie procesu podporovaného zamestnávania. Odporúčania sa týkali prác na štandardoch kvality, prípravy vzdelávacích modulov pre pracovníkov Agentúr podporovaného zamestnávania, nevynímajúc spoluprácu, komunikáciu a vzájomnú informovanosť pre dôslednejšiu implementáciu procesu do praxe. Medzi ďalšími odporúčaniami boli návrhy na uskutočnenie legislatívnych zmien zameraných na ďalšie zefektívňovanie procesu (zníženie administratívnej náročnosti pre zamestnávateľov, zvýšenie adresnosti použitia prostriedkov získaných v rámci podporovaného zamestnávania a pod).

Niektoré odporúčania sa podarilo úspešne zrealizovať (štandardy kvality, vzdelávanie pracovníkov agentúr). Sú však aj odporúčania - najmä tie na zmenu administratívnej náročnosti a adresnosti, v uplatňovaní ktorých do praxe ešte stále vidíme značné rezervy.

Záverečný prieskum sme uskutočnili po ukončení vzdelávacích modulov pre zamestnancov APZ (vzdelávanie realizoval partner APZ, n.o. Bratislava). Medzi realizáciami vstupného a záverečného prieskumu uplynuli dva roky.

Na to, aby sme Vám mohli túto publikáciu predložiť, náš pracovný tím vykonal v priebehu mesiacov júl až september 2007 monitoring aktuálnej situácie vo vybraných regiónoch. Oslovili sme vybraných aktérov procesu (Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, zamestnávatelia, Agentúry podporovaného zamestnávania, združenia občanov so zdravotným postihnutím, uchádzači o zamestnanie so zdravotným postihnutím) prostredníctvom dotazníkov, a mnohých z nich sme aj navštívili a uskutočnili s nimi štruktúrované interview.

Celý prieskum sme zamerali na zmeny v oblasti vnímania a postojov aktérov procesu, na funkčnosť agentúr, na spoluprácu aktérov procesu, na ich návrhy ohľadne zmien v legislatíve, či hodnotenie prínosov do procesu podporovaného zamestnávania na Slovensku za posledné dva roky, teda za roky 2006-2007.

Sme presvedčení, že výsledky, ktoré z našej práce vyšli, budú dostatočným podkladom pre ďalšie skvalitnenie procesu podporovaného zamestnávania na Slovensku pre celú odbornú verejnosť. Tiež sme presvedčení, že výsledky pomôžu aktérom procesu odstrániť bariéry spolupráce, pomôžu nastaviť stav vzájomnej informovanosti, možno aj koordinovanú spoluprácu a že pripravené štandardy budú zdrojom kvalitatívneho hodnotenia procesu, ktorý je nevyhnutný aj na ich efektívne a spravodlivé financovanie.

Možno si tieto výsledky osvoja aj experti, ktorí rozhodujú o ďalšom smerovaní procesu, ktorý má byť prínosom pre konečnú cieľovú skupinu – občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných.

Ďakujeme všetkým účastníkom štruktúrovaných interview, všetkým respondentom, ktorí si našli čas na vyplnenie a zaslanie dotazníkov, ako aj partnerom projektu za ich cenné rady pri uskutočnení vstupného i záverečného prieskumu, ako aj pri spracovaní výsledkov.

POUŽITÁ METODIKA A POSTUP PRÁC

S cieľom zistiť, akým smerom sa uberá podporované zamestnávanie na Slovensku, sme použili metodiku veľmi podobnú s tou v prieskume spred dvoch rokov. Hlavnými zdrojmi informácií boli:

- Zber kvalitatívnych dát v teréne prostredníctvom štrukturovaných interview s aktérmi podporovaného zamestnávania;
- Zber kvantitatívnych a kvalitatívnych dát prostredníctvom dotazníkového prieskumu aktérov podporovaného zamestnávania;
- Zber údajov z iných zdrojov (doteraz uskutočnené analýzy, štatistické údaje z databáz ŠÚ SR, ÚPSVaR)

Štrukturované inerview bolo uskutočnené na vzorke vybraných aktérov podporovaného zamestnávania na Slovensku. Oslovených bolo takmer 50 subjektov na celom území Slovenska, pričom subjekty boli vyberané tak, aby boli reprezentačné podľa krajov. Samotné interview prebiehali v mesiacoch júl až september 2007. Zamerali sme sa najmä na Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, Agentúry podporovaného zamestnávania, organizácie združujúce občanov so zdravotným postihnutím a samotných uchádzačov so zdravotným postihnutím. Okrem získania informácií v teréne, druhotným cieľom návštev bola tvorba siete pre distribúciu dotazníkov určeným pre uchádzačov o zamestnanie z radov osôb so zdravotným postihnutím.

Na rozdiel od predchádzajúceho prieskumu, pri výbere subjektov navštívených v rámci interview sme sa oveľa viacej zamerali na Agentúry podporovaného zamestnávania (boli oslovené takmer všetky na Slovensku), a organizácie združujúce občanov so zdravotným postihnutím. Na druhej strane na zamestnávateľov sme sa obracali v oveľa menšej miere. Predpokladali sme, že vzhľadom na pôsobenie rovnakej legislatívy z pohľadu zamestnávateľov za posledné dva roky v podporovanom zamestnávaní nedošlo k veľkým zmenám. K významnejším zmenám došlo u APZ, keďže vzhľadom na ich relatívne krátku pôsobnosť a k ich rozbiehaniu tieto podliehajú oveľa intenzívnejšiemu vývoju.

Ešte pred uskutočnením štrukturovaného interview sme vytvorili pre každého aktéra procesu vlastný dotazník. Obsahová náplň bola odsúhlasená jednotlivými partnermi projektu. Pri tvorbe dotazníku bol okrem zjednodušenia otázok pre respondentov kladený dôraz aj na porovnateľnosť údajov. Keďže sa prieskum realizoval po veľkých personálnych zmenách na Úradoch práce, dotazníky sme rozšírili o otázky hodnotenia zmien. Otázky boli zamerané na zmenu v oblasti vnímania a postojov zainteresovaných aktérov, ktoré súvisia s kvalitou podporovaného zamestnávania, ako aj na funkčnosť Agentúr podporovaného zamestnávania, ale aj na spoluprácu subjektov jednotlivých aktérov a na hodnotenie kvality za posledné dva roky.

V dotazníkovom prieskume bola oslovená podobná vzorka respondentov, ako v prieskume spred dvoch rokov:

- všetky Úrady práce
- všetky APZ
- všetci veľkí zamestnávatelia na Slovensku, na ktorých sme mali emailový kontakt.

U hore uvedených oslovených aktérov išlo o identickú vzorku. Vzorka znevýhodnených uchádzačov sa oproti tej predchádzajúcej o niečo málo líšila väčším dôrazom na siete organizácií, ktoré ich združujú (intenzívnejší osobný kontakt), keďže sme v predchádzajúcom prieskume s ich zapojením do distribúcie neboli spokojní. Druhým kanálom bola sieť Úradov práce, ktorá ostala zhodná.

ZÁVERY - ZHRNUTIE VÝSLEDKOV

Výsledky, ktoré z predkladaného prieskumu vzišli, potvrdzujú pozitívny trend, pokiaľ ide o postoje verejnosti k zamestnávaniu občanov so zdravotným postihnutím. Existuje viac informačných programov, čo je dané okrem iného aj zvýšeným pôsobením rozvojových prostriedkov z EÚ.

Na druhej strane v miere spolupráce APZ a Úradov práce ešte stále existujú rezervy, Svoju úlohu tu hrajú najmä osobné kontakty. Problémom stále zostáva financovanie Agentúr, následkom čoho po ich začiatočnom rozmachu u mnohých došlo k útlmu svojej činnosti. Výsledky poukazujú na možnosť zmeny financovania podporovaného zamestnávania zo získaných prostriedkov z odvodov za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP.

Najintenzívnejší vývoj zaznamenal proces podporovaného zamestnávania v APZ, na pôde ktorých došlo k príprave štandardov kvality, a uskutočnil sa cyklus vzdelávania zamestnancov agentúr. V súčasnosti APZ dosahujú až 30% úspešnosť umiestnenia svojich klientov na trhu práce.

Celkovo za posledné dva roky môžeme dosiahnutý vývoj kvality v podporovanom zamestnávaní hodnotiť pozitívne, napriek určitým aspektom stagnácie v niektorých oblastiach. Napriek tomu v existujúcom systéme ešte stále existujú veľké rezervy, ktoré je potrebné riešiť.

ZÁVERY ŠTRUKTUROVANÝCH INTERVIEW

S cieľom zistiť, akým smerom sa uberá podporované zamestnávanie na Slovensku, spracovatelia štúdie uskutočnili štrukturované interview na vzorke vybraných aktérov podporovaného zamestnávania na Slovensku. Oslovených bolo takmer 50 subjektov z reprezentatívnej vzorky podľa krajov. Zamerali sme sa najmä na Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, Agentúry podporovaného zamestnávania, organizácie združujúce občanov so zdravotným postihnutím a samotných uchádzačov so zdravotným postihnutím. Okrem získania informácií v teréne druhotným cieľom návštev bola tvorba siete pre distribúciu dotazníkov určených pre uchádzačov o zamestnanie z radov zdravotne postihnutých.

Najdôležitejšie zistenia je možné zhrnúť nasledujúcim spôsobom:

- Počas hodnotiaceho obdobia dvoch rokov, ktoré prešli od začiatku projektu Kvalita podporovaného zamestnávania, sme v platnej legislatíve nezaznamenali výraznejšie zmeny, ktoré sa dotkli zamestnávania OZP zo strany zamestnávateľov (k poslednej zmene legislatívy došlo 1.1.2004). Medzitým síce došlo k novele Zákona o službách zamestnanosti, avšak išlo len o návrh novely, ktorý nebol schválený.
- To však neplatí zďaleka v personálnej oblasti ostatných subjektov, ktoré do procesu podporovaného zamestnávania priamo vstupujú. Najdôležitejším zistením bola **masová výmena kľúčových zamestnancov Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny v súvislosti so zmenou vládnucej garnitúry.** Tento fakt nemožno hodnotiť pozitívne, vzhľadom na diskontinuitu procesu. Preto aj oslovení pracovníci na vedúcich postoch ÚPSVaR (riaditeľ Úradu a riaditeľ služieb zamestnanosti) v mnohých prípadoch pôsobili v podporovanom zamestnávaní len veľmi krátko. Navyše, na Úradoch práce sme zaznamenali aj trendy **znižovania počtu zamestnancov**, a to predovšetkým v tých regiónoch, kde dochádzalo znižovaniu počtu evidovaných nezamestnaných. Paradoxne, zamestnanci UPSVaR hodnotili uvedený fakt tým, že dochádza k „trestaniu“ zamestnancov za to, že „vykazujú dobré výsledky“. Negatívne hodnotili aj stav, že povinný podiel redukcie počtu zamestnancov na jednotlivých Úradoch sa odvíja len od počtu uchádzačov a nie iných faktorov, ako je štruktúra zamestnávateľov, zloženie evidovaných uchádzačov, ich fluktuácia či podmienky na aktivačných prácach. Zníženie sa prejavilo aj v oslabení počtov sprostredkovateľov, zaznamenali sme sťažnosti na dlhé fronty nezamestnaných spojené s nervozitou.
- Ak máme na mysli **hodnotenie vývoja** v podporovanom zamestnávaní **v dlhom časovom horizonte**, väčšina navštívených subjektov sa zhodla na **pozitívnom trende, pokiaľ ide o postoje verejnosti k (nielen) zamestnávaniu občanov so zdravotným postihnutím.** O tejto cieľovej skupine sa hovorí viacej, existuje viacej informačných programov, oproti minulosti dochádza aj k častejším kontak-

tom občanov so zdravotným postihnutím s verejnosťou, a zlepšuje sa aj situácia v ich technickej podpore (bezbariérový prístup a pod). Zreteľne sa preukazuje vplyv zvýšených investícií do tejto oblasti v poslednom období .

- **Počet Agentúr podporovaného zamestnávania sa v poslednom období pomerne rýchlo zvyšoval, avšak v súčasnosti mnohé z uvedených Agentúr nevyvíjajú v podporovanom zamestnávaní žiadnu činnosť**. APZ túto skutočnosť vysvetľujú nedostatkom financií. Niektoré Úrady práce taktiež poukazovali na skutočnosť znižovania počtov výziev (v roku 2006 bola výzva jedna, v roku 2007 žiadna). Je evidentné, že **APZ musia v súčasnosti čeliť vyššej konkurencii, následkom čoho dochádza k ich „prečisťovaniu".** Kým pred rokom 2004 boli zo štátneho rozpočtu vyčleňované prostriedky striktne určené pre APZ (na báze kontraktov, ktoré umožňovali „v kľude a intenzívne sa venovať" cieľovej skupine), v súčasnosti ich financovanie prebieha cez verejné obstarávanie, do ktorého sa môžu prihlásiť nielen APZ, ale aj iné subjekty. Viaceré APZ podľa vlastných vyjadrení nedokážu čeliť konkurencii veľkých vzdelávacích inštitúcií, čo ich v niektorých regiónoch „vyradilo z hry". V iných regiónoch zamestnanci Úradov práce kladú dôraz na podporu „domácich APZ", čo má na nich pozitívny vplyv a sú preto aktívne. Podľa vyjadrení množstva APZ *„z podporovaného zamestnávania sa nedá vyžiť"*, môžu existovať len vďaka svojim aktivitám aj v iných sektoroch služieb, napríklad v sprostredkovaní zamestnávania za úhradu (čo nemusí byť vždy na škodu vzhľadom na *„komplexnosť služieb"*), alebo v prevádzkovaní chránených dielní.

- Možno aj pre vyššie spomínané finančné obmedzenia, sa v jednom prípade pracovníci Úradov práce sťažovali vo svojom regióne na určitý sklz APZ smerom *„k povrchnosti"*. Kým podľa ich názoru by sa mali venovať individuálne jednému človeku (po stránke psychickej aj psychologickej) *„od A po Z",* obmedzili sa len na robenie poradenských kurzov, ktoré *„môžu robiť aj Úrady práce"*. Údajne to viedlo k demotivácii uchádzačov so ZP, keď si povedali *„načo tam pôjdem, keď taký kurz už mám?"* Na druhej strane, rovnakí zamestnanci vyzdvihli erudovanosť a kvalifikácie pracovníkov APZ vo svojom regióne, poukázali na to, že *„takí ľudia tam k dispozícii sú"*.

- **Z titulu konkurencie medzi APZ** sme zaznamenali v niektorých prípadoch aj akúsi **neochotu vymieňania informácií a know-how medzi nimi**, v snahe zachovania svojho obchodného tajomstva, aj keď skryte. Túto skutočnosť z pohľadu kvality podporovaného zamestnávania hodnotíme negatívne. Obmedzuje to aj efektivitu niektorých predchádzajúcich programov, ktoré mali za cieľ práve vytvorenie funkčnej siete APZ.

- Stretli sme sa aj s predstaviteľmi APZ, ktorí vyjadrili svoje výhrady voči niektorým ustanoveniam v pripravovaných štandardoch kvality. Týkalo sa to predovšetkým zvýšených požiadaviek na kvalifikačnú úroveň zamestnancov. Požiadavka na VŠ napríklad bude mať podľa ich názoru negatívne dôsledky na financovanie APZ. Navyše, pri práci s klientmi je dôležitejšia zručnosť a sociálne cítenie, ako teoretické vedomosti, či existencia vysokoškolského diplomu. V legislatíve je dokonca údajne podmienka na VŠ *„akéhokoľvek smeru, bez ohľadu na bližšiu špecifikáciu, nemusí to byť len sociálna práca"*.

- Na niektorých Úradoch práce zamestnávatelia poukazovali na existenciu uchádzačov so zdravotným postihnutím, ktorí si prácu nehľadajú, ale *„chcú sa len porozprávať"*, a preto ich pravidelne navštevujú. Podľa názoru týchto zamestnancov chýbajú subjekty, ktoré by robili *„klubovú činnosť"* pre túto cieľovú skupinu. V skutočnosti klubovú činnosť vykonávajú organizácie, ktoré združujú občanov so zdravotným postihnutím.

- Ak už hovoríme o **organizáciách združujúcich občanov so zdravotným postihnutím, tieto sú do veľkej miery rozdrobené, čo znižuje ich „silu" nielen vo vyjednávaní, ale aj vo finančných možnostiach** (*„roztrieštenosť"* nastala hlavne v období po roku 1989, keď sa začínali odčleňovať *„najsilnejšie" organizácie združujúce nevidiacich, alebo občanov telesne postihnutých"*). To samozrejme obmedzuje aj ich možnosti pôsobenia. Napriek tomu v Košiciach sme sa stretli so **vzorovým príkladom** pôsobenia organizácie združujúcej OZP, ktorej vedenie **využívalo uchádzačov na aktivačných prácach**, ktoré pre nich zhromažďovali štatistické informácie a pomáhali svojim členom v drobných každodenných záležitostiach ako nakupovanie a podobne. Využívanie inštitútu aktivačných prác okrem uvedených prínosov znamenalo aj finančný prínos pre zamestnancov, ktorí sú nútení svoju činnosť vykonávať *„na báze dobrovoľnosti"*.

- V niektorých obciach sme zaznamenali snahy starostov pomôcť svojim ľuďom prostredníctvom vytvárania chránených pracovísk, a to tam, kde by mohlo dôjsť aj k zamestnávaniu na voľnom trhu napríklad (strážnik na štadióne). **Je** preto nanajvýš **diskutabilné, či sa tak striktne a vo všetkých prípadoch dá oddeľovať chránená dielňa / chránené pracovisko, od voľného trhu.**

- **Na Úradoch práce** sme zaznamenali **sťažnosti** namierené **proti ich povinnosti výberu odvodov za neplnenie povinného podielu** zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Svoje sťažnosti zdôvodňovali tým, že nemajú presnú evidenciu zamestnávateľov a ich zamestnancov, ako napríklad Sociálna poisťovňa. Poukazovali aj na kontraproduktívny *„konflikt záujmov"*: najprv idú k zamestnávateľovi s pokutou

a s exekútormi, potom ten istý človek ide za tým istým zamestnávateľom s požiadavkou, aby vytvoril pracovné miesto a musí sa *„usmievať“*.

- Miera spolupráce APZ s Úradmi práce ako aj ich vzájomné vnímanie sa rôznia. Silný vplyv tu majú aspekty osobnej komunikácie.
- Vo vzťahu verejných inštitúcií k zamestnávateľom sme zaznamenali **prvky prílišnej byrokracie, ako aj *„úradníckeho prístupu“***. Stáva sa napríklad, že zamestnávateľ podá na Ústredie práce žiadosť o informácie ohľadne konkrétnej veci, musí 60 dní čakať a potom sa dozvie chladnú odpoveď *„problematiku nerieši zákon“*. Na veľkú administratívnu náročnosť sa sťažovali aj samotní príslušníci Úradov práce. Napríklad len projekt verejnoprospešných prác: konkrétne išlo o 8 tisíc ľudí zapojených do VPP. Keďže pre každého riaditeľ musí údajne podpísať 3x zmluvu, predpokladá to u neho až 24 tisíc podpisov!
- Komunikácii s občanmi so zdravotným postihnutím sa na Úradoch práce až na malé výnimky spravidla venuje jeden na to špecializovaný človek.
- V podporovanom zamestnávaní APZ hrajú spravidla len úlohu vzdelávateľa (rekvalifikátora) a sprostredkovateľa. Zo strany zamestnávateľov však často prevláda neochota zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, ktorí sú vnímaní ako chránení, so zníženou pracovnou schopnosťou a častými *„PN-kami“*, a navyše, vzhľadom na prílišnú ochranu je podľa nich *„problematické sa ich zbaviť“*. Ani samotné rekvalifikácie nestačia, pretože na určitú klientelu rekvalifikácia nikdy nebude efektívna. Tí, ktorých bolo možno umiestniť na trhu práce, už spravidla umiestnení sú – v súčasnosti v radoch nezamestnaných ostávajú prevažne už len za normálnych podmienok neumiestniteľní. Oni však pracovať - a tým prispievať k tvorbe hodnôt - môžu, akurát nie na voľnom trhu, v ktorom tvrdá konkurencia kladie bezpodmienečné nároky na vysoké výkony. Oni však potrebujú prispôsobený model práce. Mohli by byť pre nich napríklad vyčlenené také činnosti, ktoré na voľnom trhu práce nie je možné ponúknuť. Úlohy pomoci pri tvorbe podobných miest by sa mohli zhostiť APZ, pretože majú k pomoci zamestnávaniu takýchto ľudí najbližšie.
- Počas diskusií došlo takmer vždy k zhode ohľadne **potreby financovania podporovaného zamestnávania z prostriedkov odvodov** za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.
- V organizáciách združujúcich občanov so zdravotným postihnutím sme sa stretli s názorom nedostatku, podľa ktorého uchádzačom so zdravotným postihnutím je venovaný čas len predtým, ako nastúpia do práce. Nástupom do práce sú vyradení z evidencie uchádzačov na Úrade práce, čo znamená, že sa už o nich „nikto nestará“. Oni by však údajne potrebovali dodatočnú podporu „možno aj rok“ po tom, ako nastúpia do zamestnania.
- Ohľadne programov na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov sme zaznamenali (u pracovníkov APZ) sťažnosti na ich krátkodobosť – väčšinou trvajú údajne 3 mesiace, čo cieľovú skupinu iba *„nabudí“*. Týkalo sa to národných projektov VIIA a VIIB.

ZÁVERY DOTAZNÍKOVÉHO PRIESKUMU

Názory zamestnávateľov

- Z dotazníkového prieskumu vyplynula skutočnosť, podľa ktorej čím väčší zamestnávateľ, tým menší podiel občanov so zdravotným postihnutím zamestnáva. Najmä väčší zamestnávatelia sa často zvykli sťažovať, že majú **problémy s obsadzovaním voľných pozícií uchádzačmi o zamestnanie z radov ZP**. Buď sa takíto uchádzači na ich požadovanú prácu vôbec nehodia alebo nie sú k dispozícii. V podobných prípadoch by podľa nich nemali byť „sankcionovaní“ odvodmi.
- Oproti predchádzajúcemu prieskumu spred dvoch rokov, sme zaznamenali **pozitívny posun pokiaľ ide o počty zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím**. Potvrdzuje sa pozitívny vplyv informačných kampaní, ako aj celkových investícií do cieľovej skupiny. Napriek tomu je plnenie povinného podielu zamestnávania osôb so ZP vo všeobecnosti príliš nízke. Zamestnávatelia o niečo viacej preferujú náhradné plnenia prostredníctvom zákaziek iným firmám (chráneným dielňam a pod.).
- Hoci **Agentúry podporovaného zamestnávania** majú v našich podmienkach v náplni práce neštandardne aj iné skupiny znevýhodnených občanov ako občanov so zdravotným postihnutím, **najčastejšie sa špecializujú na cieľovú skupinu OZP**.
- Dôležitým faktorom, ktorý vplýva aj na kvalitu podpo-

© mesa10 | 2007 | www.mesa10.sk

rovaného zamestnávania, je informovanosť zamestnávateľov. Výsledky prieskumu potvrdzujú, že **najviac informovaní sú veľkí zamestnávatelia** – a to najmä **v súvislosti so znalosťou legislatívy**. Na druhej strane práve veľkí zamestnávatelia bývajú kontaktovaní Úradmi práce častejšie, pravdepodobne vzhľadom na očakávanie lepších výsledkov. **Pre ďalšie zvyšovanie efektivity by sme** preto **navrhovali, aby** - aspoň čo sa týka informovanosti o možnostiach zvýhodnení pre zamestnávateľov po zamestnaní osôb so ZP - **Úrady práce svoje kampane zamerali viac na malých a stredných podnikateľov,** prostredníctvom vhodných nástrojov.

- V súčastnosti existujúcom systéme podporovaného zamestnávania sa zamestnávatelia sťažovali (okrem vyššie načrtnutých všeobecných obmedzení zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím z titulu nevhodnosti alebo nedostatku), konkrétne najmä na prílišnú byrokraciu, nepružnosť (podmienenie prepustenia ZP súhlasom Úradu práce a pod.), nedostatočné zvýhodnenia, nedostatok informácií, nevhodnosť paušálne „pokutovať" zamestnávateľov za nezamestnávanie bez skúmania bližších súvislostí, nevhodnosť pokutovacieho systému ako takého. Napriek tomu sme zaznamenali aj **pozitívne hodnotenie systému – a to predovšetkým ak hodnotíme jeho posledný vývojový trend.** U tých zamestnancov, ktorí pozorovali za posledné dva roky zmeny prevažovali odpovede „tieto zmeny nás ako organizáciu ovplyvnili pozitívne". Tieto zmeny spočívali napríklad v objavení sa ponúk pre náhradné plnenia alebo finančné úspory z titulu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Najčastejším dôvodom pozitívneho hodnotenia však bol celkový súhlas s tou podporou spoločnosti, aká sa dostáva pre túto znevýhodnenú cieľovú skupinu.

Názory Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny SR

- **Zmena v oblasti vnímania a postojov** – oproti výsledkom z prvotného prieskumu došlo k pozitívnemu posunu takmer o 15%.
- **Spolupráca** medzi jednotlivými aktérmi procesu nie je zo zákona povinná, ale bez uvedeného atribútu je nemysliteľné, aby proces podporovaného zamestnávania zaznamenal jeho kvalitatívny posun. Spolupráca je tiež nevyhnutná pri napĺňaní priorít nastavených v zákone o službách zamestnanosti – predchádzať vylúčeniu z trhu práce a podporovať integráciu znevýhodnených skupín na trhu práce. **Výsledky prieskumu o spolupráci sú prejavom pomerne vysokého stupňa spolupráce – s APZ 63%, so subjektami združujúcich OZP 87%.** V niektorých prípadoch sa však objavili aj názory, ktoré nevyjadrovali akceptáciu APZ ako alternatívnych subjektov pôsobiacich v službách zamestnanosti. Dôvody hodnotenia, resp. námety na zlepšenie spolupráce sú najmä o zintenzívnení informovanosti o činnosti APZ, ako aj o vytvorení rámca na vzájomnú koordináciu procesu. V spolupráci Úradov s ostatnými subjektami (Sociálna poisťovňa, mestá, obce, VÚC, vzdelávacie inštitúcie) nastal najvýraznejší posun so subjektami samosprávy a so vzdelávacími inštitúciami.
- **Prínosy APZ** v procese podporovaného zamestnávania za posledné dva roky sa zlepšili - zhodnotilo viac ako 32% respondentov, viac ako 52% odpovedalo „neviem" a po 8% odpovedí bolo, že prínosy sa zhoršili a neuviedli.
- Úrady uviedli aj **návrhy na zlepšenie procesu zamestnávania OZP a dlhodobo nezamestnaných pre APZ**:
  - ⇒ rozšíriť sieť APZ tak, aby kopírovala sieť Úradov,
  - ⇒ zintenzívniť vzájomnú spoluprácu a komunikáciu,
  - ⇒ zmapovať pracovné miesta vhodné pre cieľovú skupinu,
  - ⇒ iniciovať zmeny v legislatíve.
- Výsledky prieskumu dokumentujú, že 31% respondentov zhodnotilo proces kvality za posledné dva roky ako zvýšenie kvality v podporovanom zamestnávaní. Vysoké percento respondentov – 43% však uviedlo, že nevie zhodnotiť proces kvality a 23% uviedlo, že sa kvalita nezmenila.
- **Návrhy na zmeny v legislatíve sa týkali**:
  - ⇒ úpravy systému a jeho kompatibilnosti so systémom platným v rámci EÚ,
  - ⇒ nastavenia jasného finančného systému pre činnosť APZ,
  - ⇒ zvýhodnenia zamestnávateľov pri zamestnávaní OZP,
  - ⇒ prísnejšieho naformulovania podmienok pri udeľovaní povolení pre APZ (bez špecifikácie).

Názory Agentúr podporovaného zamestnávania

- **V početnosti a vzdelanostnej štruktúre pracovníkov APZ nedošlo k podstatným zmenám** (VŠ 2005/68 a 2007/64, SŠ 2005/30 a 2007/34, ani v pomere pracovníkov externí / interní (externí 2005/57 a 2007/54, interní 2005/43 a 2007/46).
- **Na financovanie činnosti sa využilo 54% iných verejných zdrojov, 43% zo zdrojov Úradov a zo súkromných zdrojov len 3%.** Skutočnosť vyplýva z nastavenia tak národných projektov, ktoré boli smero-

vané na riešenie podporovaného zamestnávania, ako aj nastavenia projektov zo štrukturálnych fondov EÚ.

- **Až 90% subjektov vyvíja činnosť pre zvýšenie šancí zamestnať sa OZP na otvorenom trhu práce.** 5% respondentov uviedlo, že túto činnosť nevyvíjajú, resp. 5% neuviedlo nič a uviedli dôvody, týkajúce sa najmä nie dobrých vzájomných vzťahov.
- **V práci s klientami, najmä v dosiahnutí počtu umiestnených klientov na trhu práce, sú zaznamenané hodnoty úspešnosti APZ až 30%.**
- **V spolupráci s Úradmi došlo k výraznému posunu vpred**, keď spoluprácu s Úradmi práce potvrdilo 95% respondentov (v prvotnom prieskume sa k spolupráci prihlásilo 62% respondentov). Len 5% na otázku spolupráce s ÚPSVaR neodpovedalo. **Spoluprácu s ostanými subjektami hodnotili APZ vcelku ako dobrú, najmä s miestnou a regionálnou samosprávou**, ale aj so Sociálnou poisťovňou. Spoluprácu so zamestnávateľmi hodnotili ako uspokojivú, hoci sa objavovali aj dôvody nespolupráce pre nezáujem a nedostatok vhodných pracovných miest.
- Kvalitu v podporovanom zamestnávaní za posledné dva roky **hodnotilo 47% respondentov ako zvýšenú a na druhej strane 32% respondentov zhodnotilo stav ako nezmenený**.
- Návrhy na zmeny v súčasnej legislatíve sa týkali:
  - ⇒ zavedenia systému financovania APZ,
  - ⇒ nového systému použitia sankcií z neplnenia povinného podielu zamestnania OZP,
  - ⇒ zavedenia nového nástroja aktívnej politiky trhu práce – refundácie 90% minimálnej mzdy pre zamestnávateľov, ktorí zamestnajú OZP,
  - ⇒ vytvorenia Rady vlády pre OZP,
  - ⇒ vytvorenia zákona o rovnakom prístupe, resp. zaobchádzaní s prihliadnutím na európsku legislatívu, zabezpečenia financovania formou preddavkov, nie refundáciou,
  - ⇒ zvýšenia odvodu za neplnenie povinného podielu pri zamestnávaní OZP,
  - ⇒ zjednodušenia podmienok zamestnávania a poskytovania príspevkov na zamestnávanie.

Názory znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie

- 18% respondentov nie sú / neboli klientami Úradu práce.
- Od Úradu práce respondenti pre podporu svojej zamestnanosti potrebujú najmä viac ponúk práce, pomoc pri hľadaní práce zodpovedajúcej ich zdravotnému stavu / veku, prácu, rekvalifikačné kurzy / vzdelávanie, lepší, ľudskejší, otvorenejší prístup k ľuďom, ochotu, pochopenie, záujem.
- Od APZ respondenti pre podporu svojej zamestnanosti potrebujú prácu / ponuky, vhodnú prácu pre občanov so zdravotným postihnutím, viac informácií. 18% respondentov, ktorí vyplnili otázku nevie, nepozná a nemá skúsenosti s APZ.
- Dôvodom sťaženého umiestnenia sa respondentov na trhu práce sú najmä nevyhovujúce ponuky práce (62%), iné dôvody (43% - zdravotný stav, nedostatočné vzdelanie / schopnosti / zručnosti / prax, nezáujem zamestnávateľov) a nedostatočná možnosť vzdelania a prípravy pre trh práce (17%).
- 83,6% všetkých respondentov vie, že Úrad práce poskytuje bezplatné rekvalifikačné kurzy, 54,1% všetkých respondentov malo záujem aj sa zúčastniť týchto kurzov a 36,4% všetkých respondentov sa kurzov aj zúčastnilo.
- Pri hodnotení, aký posun nastal za posledné dva roky v záujme Úradov práce o podporu zamestnania sa respondentov zaregistrovalo pozitívny posun 44,9% respondentov, 23,2% pozitívny posun nezaregistrovalo, 27,8% respondentov nevedelo zhodnotiť a 4,2% respondentov uviedlo, že naopak, záujem o nich sa zhoršuje. U Agentúr podporovaného zamestnávania zaregistrovalo pozitívny posun 8% respondentov, 31% pozitívny posun nezaregistrovalo, 58,4% respondentov vývoj nevedelo zhodnotiť a 2,7% respondentov uviedlo, že naopak, záujem sa zhoršuje. U zamestnávateľov zaregistrovalo pozitívny posun 13,8% respondentov, 41,4% pozitívny posun nezaregistrovalo. 22,8% respondentov vývoj nevedelo zhodnotiť a 22,1% respondentov uviedlo, že naopak, záujem sa zhoršuje.
- Najviac respondentov (61,5%) bolo takých, ktorí si dopomohli k zamestnaniu sami, alebo prostredníctvom rodiny / známych. 22,9% respondentom k zamestnaniu dopomohol Úrad práce, 10% organizácia združujúca občanov so zdravotným postihnutím. Pomoc APZ k získaniu zamestnania neuviedol žiadny respondent.
- Názory, ktoré pokladali respondenti za dôležité uviesť sa týkali:
  - ⇒ nedostatku pracovných príležitostí, málo možností zamestnať sa, ako aj nevhodných ponúk pre občanov so zdravotným postihnutím.
  - ⇒ opisu zdravotného postihnutia ktoré sú hlavnou príčinou ich nezamestnanosti.
  - ⇒ návrhom na lepšie správanie sa k občanom so zdravotným postihnutím, želaniam aby boli vytvorené lepšie podmienky, väčšia starostlivosť, záujem o nich, ako aj ich väčšia ochrana v zamestnaní.

© mesa10 | 2007 | www.mesa10.sk

SWOT ANALÝZA

Silné stránky

⇒ Existujúca sieť APZ a úradov práce.

⇒ Ochota štátu venovať sa podporovanému zamestnávaniu.

⇒ Veľké možnosti rozvojových prostriedkov určených na podporované zamestnávanie.

⇒ Množstvo odborníkov v danej oblasti, entuziazmus a sociálne cítenie.

⇒ Čoraz viac firiem sa v poslednom období objavuje, ktorí chcú pomôcť občanom so zdravotným postihnutím (prispieť do systému podporovaného zamestnávania).

⇒ Nízka miera nezamestnanosti.

⇒ Rozvinutý „tretí sektor“, angažovanosť.

⇒ Úspešnosť APZ pri zamestnávaní klientov.

⇒ Vzdelávanie pracovníkov APZ v rámci projektu EQUAL pre udržateľnosť funkčnosti APZ.

Slabé stránky

⇒ Nízka úroveň spolupráce všetkých aktérov podporovaného zamestnávania.

⇒ Veľa APZ je neaktívnych.

⇒ Finančný systém podporovaného zamestnávania súvisiaci s odvodmi za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP je netransparentný a demotivujúci.

⇒ Nepostačujúca výmena know-how medzi niektorými APZ z obavy vzájomnej konkurencie.

⇒ Nedostatočná finančná motivácia odborníkov v oblasti podporovaného zamestnávania.

⇒ Prevažujúca orientácia zamestnávateľov na maximalizáciu finančného zisku nie vždy umožňuje zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím.

⇒ Pretrvávajúca administratívna náročnosť procesu získavania príspevkov pre zamestnávanie OZP.

⇒ Existencia uchádzačov s nízkou motiváciou sa zamestnať spôsobuje efekt zlého mena aj pre tých OZP, ktorí cítia potrebu zamestnať sa.

⇒ Neexistencia štandardov kvality pre hodnotenie APZ (zatiaľ sú len v štádiu zrodu).

⇒ Nízka informovanosť uchádzačov o existencii a činnosti APZ.

⇒ Neexistuje komplexná evidencia všetkých uchádzačov o zamestnanie.

⇒ Neexistuje štatistika o počte OZP.

⇒ Voľné pracovné miesta v existujúcej evidencii nie sú vyhovujúce pre OZP. Táto evidencia nie je kompletná vzhľadom na to, že zamestnávatelia nie sú povinní nahlasovať voľné pracovné miesta.

⇒ Zamestnávatelia sa sťažujú na nevhodné podmienky pre zamestnávanie OZP, uchádzači sa sťažujú na nevyhovujúcu ponuku zodpovedajúcu ich zdravotnému stavu.

⇒ Nedostatok aktivity (uchádzači vo veľa prípadoch čakajú, že ich oslovia s ponukou práce, zamestnávatelia vo veľa prípadoch čakajú, že ich oslovia uchádzači).

⇒ Rozdrobenosť organizácii združujúcich ZP, absentujúca komunikácia medzi nimi.

⇒ Existujúce štátne programy a projekty určené na podporované zamestnávanie sú krátkodobé, chýba kontinuálnosť a nadväznosť.

⇒ Pretrvávajúca nedôvera zamestnávateľov k OZP vo vzťahu k vykonávaniu pracovných povinností.

⇒ OZP nemajú reálny obraz o svojich možnostiach a schopnostiach.

⇒ Nepostačujúca sieť pracovísk zameraných na ergodiagnostiku a pracovnú terapiu pre OZP.

⇒ Nepostačujúca, personálne poddimenzovaná sieť poradensko-informačných centier pre OZP.

Príležitosti

⇒ Návrh zákona uvažuje s transparentnejším systémom financovania podpoprovaného zamestnávania súvisiacim s výberom odvodov (výber odvodov nepôjde do ŠR, ale zostane v systéme).

⇒ Vytvorenie nových podporovaných segmentov služieb na trhu (verejné zákazky a pod.), s cieľom zamestnať znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

⇒ Zintenzívnenie osvety.

⇒ Zlepšenie systému financovania APZ a jeho transparentnosti po zavedení štandardov kvality do praxe.

⇒ Možnosť zdieľania a využitia databáz organizácií združujúcich občanov so zdravotným postihnutím.

⇒ Pokračovať v ďalšom vzdelávaní pracovníkov APZ.

⇒ Rozšíriť činnosť APZ o službu pre zamestnávateľov súvisiacou s administráciou pri vytváraní nového pracovného miesta a pri vybavovaní príspevkov podpory zamestnávania OZP.

⇒ Systém sankcií zamestnávateľov transformovať na systém motivujúci zamestnávanie OZP.

Ohrozenia

⇒ Návrh zákona o službách zamestnanosti zavádza subjekty s duplicitnou činnosťou APZ (Agentúra pre začleňovanie znevýhodnených uchádzačov na trh práce).

⇒ Financovaniu APZ cez verejné obstarávanie hrozí riziko vytlačenia APZ z trhu.

⇒ Vzhľadom na rast zamestnanosti, ostávajú v evidencii už len uchádzači so ZP uplatniteľní len v špeciálnych formách chráneného zamestnávania.

⇒ Existujúci systém dávok nemotivuje uchádzačov so ZP zamestnať sa.

⇒ Vysoké cestovné náklady pre uchádzačov v obciach vzdialených od ponuky práce a od APZ, či Úradu práce.

⇒ Uchádzači so ZP nie sú vždy ochotní spolupracovať s verejnými inštitúciami (najmä pokiaľ ide o inštitúcie pracovnej a sociálnej rehabilitácie) z obavy z prehodnotenia zdravotného stavu a straty výhod.

NÁVRHY ODPORÚČANÍ

⇒ Pokračovať v ďalšom vzdelávaní pracovníkov APZ.

⇒ Zníženie administratívnej náročnosti.

⇒ Zavedenie štandardov kvality do praxe.

⇒ Zavedenie transparentného mechanizmu financovania APZ, ktorý zohľadňuje dlhodobú starostlivosť o klientov.

⇒ Podpora vytvárania nových trhov pre výrobky a služby znevýhodnených uchádzačov (náhradné plnenie, štátne zákazky, daňové úľavy a pod.).

⇒ Spolupracovať so zamestnávateľmi pri vypracovaní profesiogramov pre jednotlivé pracovné pozície.

⇒ Vytvoriť podmienky pre sieť pracovísk sociálnej a pracovnej rehabilitácie, v ktorej by sa robila dôsledná ergodiagnostika a pracovná terapia.

⇒ Prostriedky z povinných odvodov za neplnenie podielu zamestnávania občanov so ZP ponechať v systéme podpory zamestnávania občanov so ZP.

⇒ Vypracovať procesný audit činností v rámci siete aktérov podporovaného zamestnávania, vypracovať systém deľby kompetencií činností a mechanizmus financovania.

⇒ Rozšíriť činnosť APZ o službu pre zamestnávateľov súvisiacou s administráciou pri vytváraní nového pracovného miesta a pri vybavovaní príspevkov podpory zamestnávania OZP .

© mesa10 | 2007 | www.mesa10.sk

ZAMESTNÁVANIE OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM NA SLOVENSKU V ŠIRŠOM KONTEXTE

Vývoj základných parametrov

Hoci **na Slovensku neexistuje presná štatistika počtu občanov so zdravotným postihnutím**, Svetová zdravotnícka organizácia (WHO) odhaduje, že ich počet vo svete sa pohybuje na úrovni 10% populácie. Podľa odhadov expertov na Slovensku je približný počet občanov so zdravotným postihnutím o niečo vyšší, na úrovni 12% (Zdroj: AOZPO SR).

Za predpokladu vyššie uvedenej 12% pravdepodobnosti by **na Slovensku** malo existovať v absolútnom počte okolo **650 tisíc občanov so zdravotným postihnutím**. Z hľadiska zamestnávania je dôležité, koľko z uvedených občanov je v súčasnosti ekonomicky aktívnych. Za predpokladu rovnakej (12%) pravdepodobnosti v súčasnosti počet ekonomicky aktívnych občanov so zdravotným postihnutím odhadujeme na približne 320 tisíc. Z uvedeného počtu len o niečo viacej ako 180 tisíc poberá invalidný dôchodok (tabuľka 2). Pomer vyplácaných invalidných dôchodkov na odhadovanom počte ekonomicky aktívnych občanov so zdravotným postihnutím je 56%.

Pri uplatnení vyššie uvedenej 12% pravdepodobnosti zdravotného postihnutia a súčasného počtu osôb pracujúcich a nezamestnaných, by v súčasnosti **na Slovensku** pracovalo 276 tisíc osôb so ZP a **nezamestnaných** by bolo **minimálne 43 tisíc občanov so zdravotným postihnutím.**

Najdostupnejším spôsobom, ako zistiť skutočný počet nezamestnaných z radov občanov so zdravotným postihnutím je pozrieť sa na štatistiky Úradov práce. Je však nevyhnutné zdôrazniť, že **nie všetci občania so zdravotným postihnutím sú evidovaní na Úradoch práce**. V rokoch 1999-2007 sa počet občanov so zdravotným postihnutím evidovaných na Úradoch práce pohyboval v rozpätí 10 – 30 tisíc, pričom od roku 2003 ich počet začal radikálne klesať (graf 1). Uvedený trend bol spôsobený celkovým poklesom počtu evidovaných nezamestnaných (graf 2) jednak z dôvodov poklesu nezamestnanosti, ale aj z dôvodu zvýšených tendencií vyraďovania sa z evidencie nezamestnaných uchádzačov bez toho, aby si našli prácu v súvislosti so zmenou podmienok platných od 1.1.2004. **Celkový podiel evidovaných uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím sa na celkovom počte evidovaných uchádzačov v sledovanom období 1999-2007 pohyboval v intervale 4-6%, pričom trend v poslednom období je pozitívny** (graf 3).

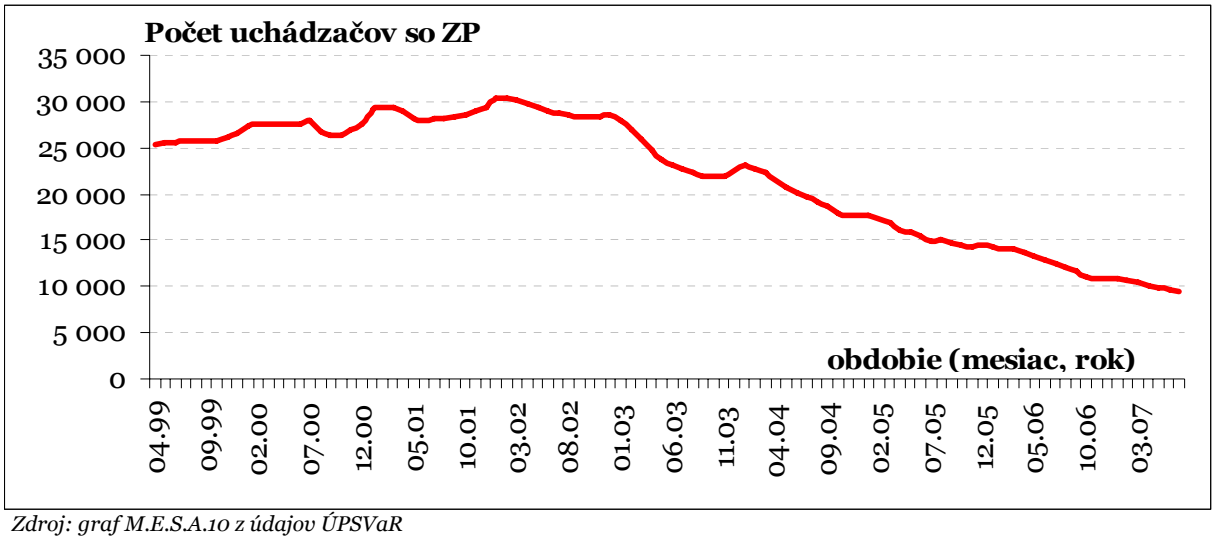
To, že čoraz viac skutočných nezamestnaných sú evidovaní na Úradoch práce (čo svedčí o nepresnosti údajov vykazovaných ÚPSVaR), je možné vyčítať z rozdielov medzi výsledkami štatistík čerpaných z evidovaných uchádzačov na Úradoch práce a z výberových zisťovaní pracovných síl. Do roku 1999 bola evidovaná nezamestnanosť vyššia, ako nezamestnanosť vyplývajúca z odpovedí oslovených respondentov vo výberových zisťovaniach, čo si vysvetľujeme skutočnosťou, že niektorí evidovaní nezamestnaní mohli aj pracovať (napríklad nelegálne), čo bol dôvod, že v dotazníkoch uviedli svoj stav ako zamestnaní. V rokoch 2000 – 2002 obidve metodiky vykazovali zhodné výsledky, a od roku 2003 evidovaná nezamestnanosť začala byť výrazne nižšia ako nezamestnanosť z výberových zisťovaní. Z uvedeného vyplýva, že **v súčasnosti existuje pomerne veľké množstvo nezamestnaných, ktorí z rôznych dôvodov nefigurujú v evidencii** (graf 4).

Tabuľka 2: Počet vyplácaných dôchodkových dávok a priemerná výška dôchodkov (sólo) v roku 2006

Typ dôchodku	Počty vyplácaných dôchodkov:		Priemerná výška v Sk:	
	k 31.12.2005	k 31.12.2006	k 31.12.2005	k 31.12.2006
Starobný	924 285	916 296*	7 713	8 226
Predčasný starobný	16 721	44 693	8 500	8 970
Invalidný	180 939	182 856	5 804	6 139
Vdovský	304 352	302 363	4 938	5 203
Vdovecký	8 504	13 631	3 206	3 540
Sirotský	31 945	30 237	2 267	2 982
S p o l u	**1 466 746**	**1 490 076**	-	-
dôchodky neprevzaté do automatizovanej evidencie	287	405	-	-
Dôchodky vyplácané do cudziny	5 995	6 543	-	-

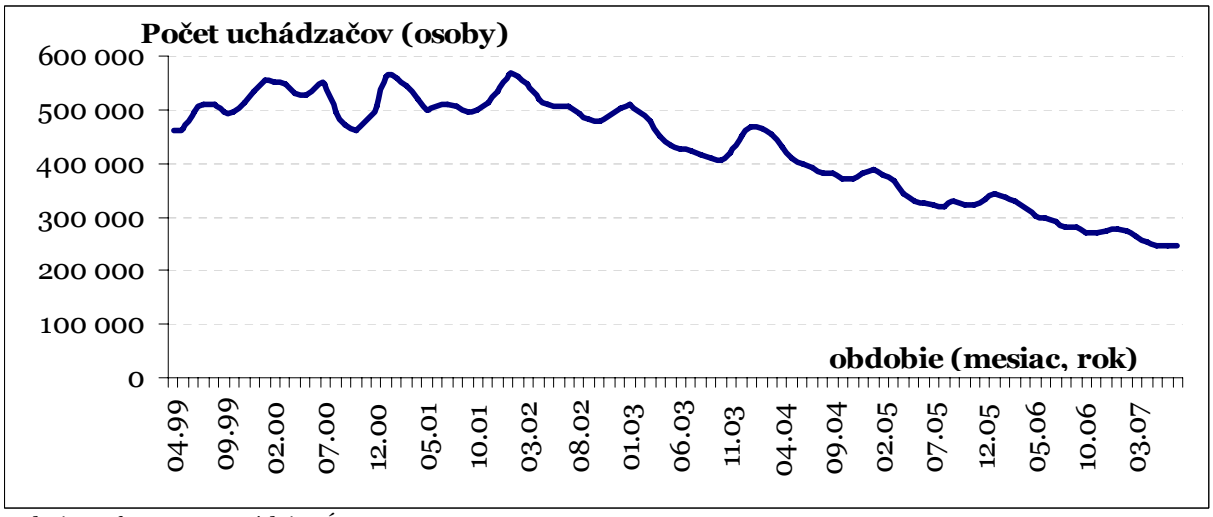
**V štatistikách za roky 2005 a 2006 sa do počtu starobných dôchodkov započítavajú aj invalidné dôchodky tých poberateľov, ktorí už dovŕšili dôchodkový vek.*

Graf 1: Vývoj počtu uchádzačov o zamestnanie so ZP v jednotlivých mesiacoch v období apríl 1999 – júl 2007



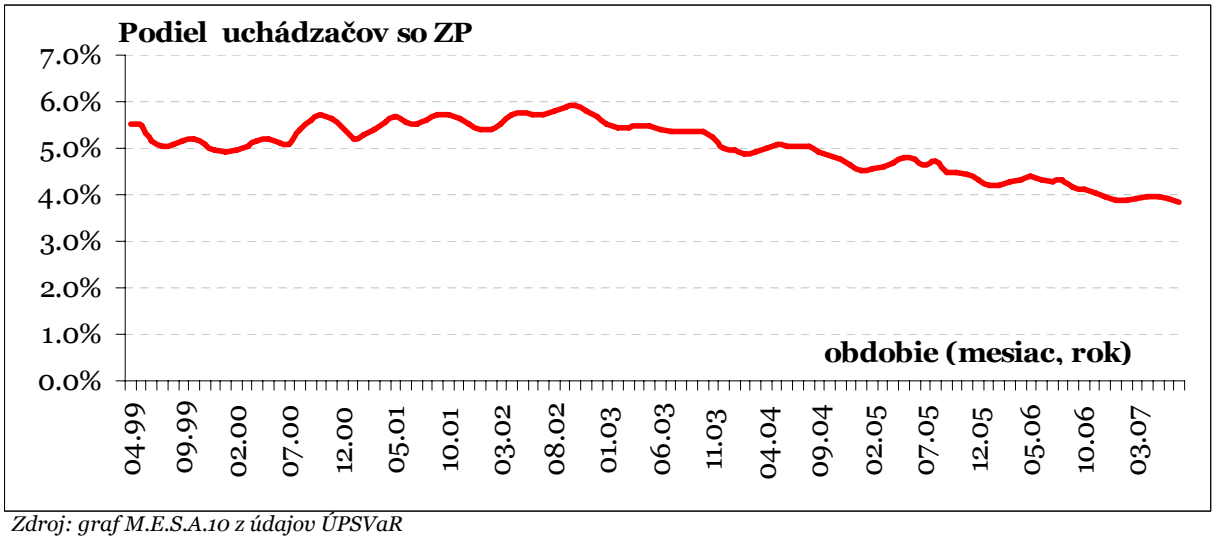
Zdroj: graf M.E.S.A.10 z údajov ÚPSVaR

Graf 2: Vývoj počtu uchádzačov o zamestnanie v jednotlivých mesiacoch v období apríl 1999 – júl 2007



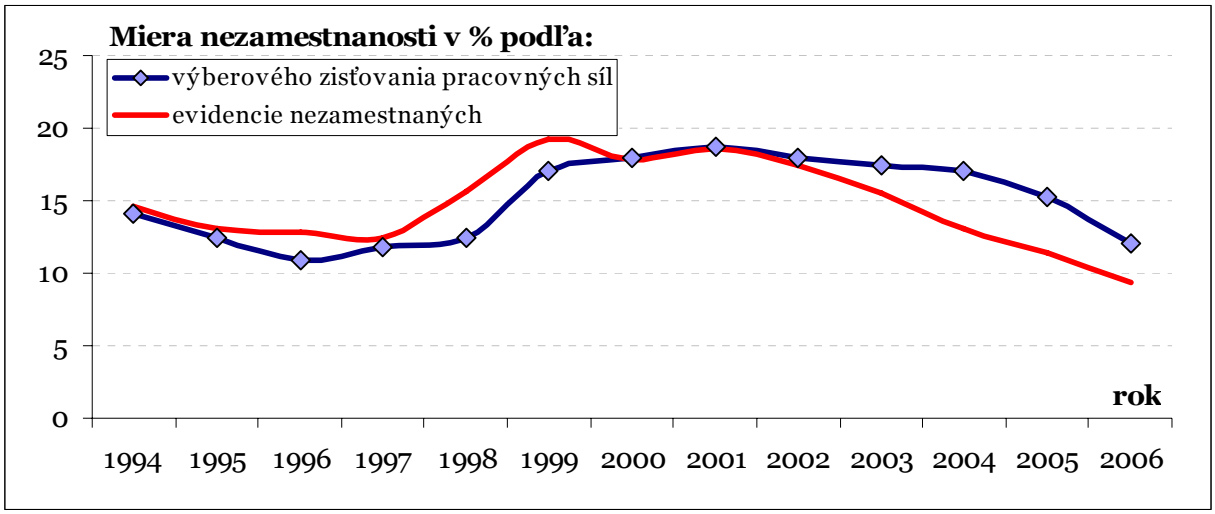
Zdroj: graf M.E.S.A.10 z údajov ÚPSVaR

Graf 3: Vývoj podielu uchádzačov o zamestnanie so ZP na celkových uchádzačoch v jednotlivých mesiacov v období apríl 1999 – júl 2007



Zdroj: graf M.E.S.A.10 z údajov ÚPSVaR

Graf 4: Porovnanie vývoja nezamestnanosti prostredníctvom dvoch rôznych metodík



Zdroj: graf M.E.S.A.10 z údajov ÚPSVaR, ŠÚ SR
Poznámka: nezamestnanosť meraná ku koncu roku. Údaje z evidencie nezamestnaných od roku 1997 sú za disponibilných uchádzačov.

Cieľom podporovaného zamestnávania je uľahčiť nezamestnaným osobám so zdravotným postihnutím, z titulu ich znevýhodnenia, nájsť uplatnenie na otvorenom trhu práce. Hlavnými nástrojmi sú práca s cieľovou skupinou, posilňovanie ich zručností a vedomostí, sprostredkovanie práce ako aj systém motivácie zamestnávateľom zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím.

Navrhované zmeny v súčasnej legislatíve

Vláda SR sa vo svojom Programovom vyhlásení v roku 2006 zaviazala prijať rázne opatrenia na uplatňovanie programového a projektového prístupu zameraného na predchádzanie vylúčeniu z trhu práce a podporu integrácie znevýhodnených skupín do zamestnania, najmä absolventov škôl, **občanov so zdravotným postihnutím**, matiek s deťmi a osôb vo veku blízkom dôchodkovému veku. Zaviazala sa taktiež znížiť regionálne rozdiely v zamestnanosti, nezamestnanosti a v produktivite práce, najmä v zaostávajúcich regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti.

V mesiaci auguste 2007 predložilo MPSVR návrh zákona, ktorým sa navrhuje zmena a doplňa sa zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti. V rámci medzirezortného pripomienkovacieho konania bolo predložených 193 pripomienok, z toho 77 zásadných a z nich nebolo odstránených 31. Návrh bude predmetom rokovania vlády aj s rozpormi.

Cieľ navrhovanej novely je zameraný na:

- odstránenie problémov, ktoré vyplynuli z doterajšieho uplatňovania zákona, prehodnotenie existujúcich a prijatie nových aktívnych opatrení na trhu práce,
- vytvorenie legislatívneho rámca na realizáciu odporúčaní EK Slovensku v rámci hodnotenia Národného programu reforiem vrátane systému podpory riešenia dlhodobej nezamestnanosti formou nových aktívnych opatrení a postupov na ich začleňovanie na trh práce,
- vytvorenie legislatívnych podmienok na realizáciu priorít a opatrení Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia,
- reakciu na zmenu situácie na trhu práce v dôsledku zvýšeného dopytu po kvalifikovaných pracovníkoch aktívnymi opatreniami na trhu práce (vo forme príspevkov na vzdelávanie a prípravu pre trh práce) a systémom práce Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny s uchádzačmi o zamestnanie a so záujemcami o zamestnanie pri ich vysielaní na vzdelávanie a prípravu na trh práce.

Navrhované zmeny sa týkajú najmä:

- rozšírenia podporovaných skupín znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v súlade s príslušným nariadením EK,
- rozšírenia kompetencií verejných služieb zamestnanosti zameraných na urýchlenie obratu v evidencii uchádzačov o zamestnanie,
- zvýšenia kvality služieb zamestnanosti poskytovaných neštátnymi poskytovateľmi služieb sprostredkovania zamestnania za úhradu, dočasného zamestnávania a podporovaného zamestnávania,
- aktivizácie partnerstiev na regionálnej a miestnej úrovni, vytváraných na riešenie problémov regionálnej zamestnanosti, najmä na základe projektov alebo programov,
- zapájania miest, obcí a vytvárania združení na riešenie nezamestnanosti ich obyvateľov,

- adresnejšieho zacielenia navrhovaných nových aktívnych opatrení trhu práce (AOTP) na znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie,
- odpojenia AOTP od referenčnej veličiny minimálnej mzdy a napojenia na priemernú mesačnú nominálnu mzdu zamestnanca v hospodárstve SR,
- definovania Národnej sústavy povolaní, ktorá má slúžiť ako východisko na zakladanie rozsahu a štruktúry prípravy na povolanie podľa požiadaviek zamestnávateľskej sféry a je základným systémovým rámcom pre tvorbu Národnej sústavy kvalifikácií, a to z dôvodu naliehavej potreby zmapovania požiadaviek na odborné zručnosti a praktické skúsenosti, potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach.

Nové aktívne opatrenia na trhu práce, ktoré navrhované zmeny podporujú:

- **zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie**, v rámci ktorých sa bude podporovať územná a profesijná mobilita a zavádza sa nový nástroj určený na zapracovanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, tzv. „**práca na skúšku**“ a má prispieť na zvýšenie motivácie k účasti na zapracovaní, pričom bude uchádzačovi o zamestnanie poskytnutá dávka vo výške sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu po dobu trvania zapracovania, maximálne počas troch mesiacov,
- **zmeny systému vzdelávania na trhu práce** – taxatívne vymedzenie oprávnených nákladov súvisiacich so vzdelávaním a prípravou pre trh práce, resp. prípravou na pracovné uplatnenie OZP, vrátane poskytovania **dávky počas vzdelávania** a prípravy pre trh práce a počas prípravy na pracovné uplatnenie OZP. Táto dávka sa navrhuje poskytovať vzhľadom na nevyhnutnosť zabezpečiť uchádzačov o zamestnanie počas dlhodobejšieho vzdelávania a prípravy pre trh práce a OZP počas dlhodobejšej prípravy na pracovné uplatnenie náhradným príjmom na zabezpečenie ich životných potrieb. Zároveň má motivovať uchádzačov o zamestnanie k zvýšeniu svojej kvalifikačnej flexibility na dlhodobejšom vzdelávaní a príprave pre trh práce, resp. na dlhodobejšej príprave na pracovné uplatnenie OZP,
- **zvyšovanie zamestnanosti uchádzačov o zamestnanie**, v rámci ktorých sa podporí – vstup a zotrvanie na trhu práce znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie, najmä dlhodobo nezamestnaných, ale aj udržanie v zamestnaní aj OZP, ktorí nastúpili do zamestnania a najmä z dôvodu ich nízkej kvalifikácie vykonávajú nízko platené zamestnanie.

Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím:

- formou vytvárania pracovných miest v chránených dielňach alebo na chránených pracoviskách, alebo samozamestnávaním týchto občanov, udržanie pracovných miest poskytovaním pracovnej asistencie s úhradou časti prevádzkových nákladov chránených dielní a chránených pracovísk,
- prípravou na pracovné uplatnenie, ktorá zahŕňa zaškolenie a prípravu na prácu z dôvodu zlepšenia pracovnej integrácie OZP,
- na poskytovanie príspevku na udržanie v zamestnaní OZP,
- poskytovaniu príspevku na obnovu a technické zhodnotenie hmotného majetku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska pre zamestnávateľov alebo OZP, ktorí vykonávajú samostatnú zárobkovú činnosť,
- prostredníctvom nového spôsobu náhradného plnenia namiesto zamestnávania povinného podielu OZP podporujúcim motiváciu upredňostňovania zadávania zakázok alebo odoberaním výrobkov a služieb pred platením odvodov za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP, vrátane možnosti spôsobov kombinácie náhradného plnenia povinného podielu zamestnávania OZP.

Rozšírenie kompetencií verejných služieb zamestnanosti zameraných na urýchlenie obratu v evidencii uchádzačov o zamestnanie by mali smerovať na:

- zvýšenie pružnosti v umiestňovaní uchádzačov o zamestnanie – zavedením novej profesie „**agent pre pracovné miesta**“ na Úradoch a využívanie služieb právnických a fyzických osôb na poskytovanie intenzívnej pomoci pri vstupe na trh práce a pri udržaní sa na trhu práce dodávateľským spôsobom, a to na základe písomnej dohody s ústredím alebo Úradom prostredníctvom realizovania lokálnych, regionálnych alebo pilotných projektov,
- určovanie periodicity návštev Úradu sa navrhuje ponechať v plnej kompetencii pôsobnosti príslušného Úradu, pričom sa stanovuje uchádzačom o zamestnanie povinnosť preukazovať Úradu aktívne hľadanie zamestnania najmenej raz za kalendárny mesiac; úradu sa stanovuje povinnosť ponúkať uchádzačovi o zamestnanie najmenej raz za kalendárny mesiac vhodné zamestnanie alebo účasť na niektorom z aktívnych opatrení na trhu práce,
- vypracovanie individuálneho akčného plánu na podporu pracovného uplatnenia uchádzačov o zamestnanie sa navrhuje vypracovávať na základe ponuky Úradu alebo na základe žiadosti znevýhodneného uchádzača o zamestnanie.

Hodnotenie navrhovaných zmien z pohľadu systému podporovaného zamestnávania.
Navrhované opatrenia vcelku neriešia systémovo otázku nezamestnanosti znevýhodnených uchádzačov, ani OZP a ani ich nemotivujú aktívne si prácu hľadať (napr. rozšírenie počtu dávok pri zamestnaní znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie). Návrhy nezohľadnili súčasnú štruktúru služieb zamestnanosti pri zavedení inštitútu agenta pre pracovné miesto. Predpokladá sa, že Úrady budú túto činnosť zabezpečovať prednostne vlastnými zamestnancami. Túto činnosť mali vlastne Úrady v kompetencii aj podľa súčasného znenia zákona, len sa profesia nenazývala „agent pre pracovné miesto". Zdôvodnenie zabezpečovania prednostne vlastnými zamestnancami a len dodávateľským spôsobom, len vtedy, keď im to dovolí rozpočet, vyznieva veľmi nereálne.

Skutočnosť, že štát navrhuje riešiť nedostatok kvalifikovaných pracovných síl silnou podporou vzdelávania, či rekvalifikácie uchádzačov o zamestnanie ešte neznamená, že bude vytvorený dostatočný počet vhodných pracovných miest.

Navrhované zmeny neriešia systém financovania APZ.

Navrhované pripomienky zo strany alternatívnych subjektov poskytujúcich služby zamestnanosti, resp. zo strany mimovládnych organizácií, neboli akceptované (Rada vlády SR pre problematiku OZP, Národná rada OZP v SR, AOZPO SR). Z vyhodnotenia medzirezortného pripomienkovacieho konania uvádzame: návrhy na systém financovania boli skomentované: „financovanie všetkých AOTP podľa zmien v zákone sa na základe nového Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia budú realizovať prostredníctvom národných projektov". Z uvedeného vyplýva pre APZ – vykonávať činnosti prostredníctvom projektov a programov.

© mesa10 | 2007 | www.mesa10.sk

PODROBNÉ VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO PRIESKUMU

Názory zamestnávateľov 20
Názory Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny 32
Názory Agentúr podporovaného zamestnávania 38
Názory znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie 46

Tabuľka 1: Údaje o respondentoch, distribúcii a návratnosti dotazníkov

Cieľová skupina	Forma distribúcie / návratnosti	Počet oslovených	Návratnosť (počet)	Návratnosť (%)
Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny	**Spolu** E-mail Fax Osobne	**46** 46 0 0	**38** 35 2 1	**82,6**
Agentúry podporovaného zamestnávania	**Spolu** E-mail Pošta Osobne	**41** 35 6 0	**19** 16 2 1	**46,3**
Zamestnávatelia	**Spolu** E-mail Fax Pošta	**4092** 0 0 0	**338** 222 65 51	**8,3**
Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie	**Spolu** E-mail Pošta Osobne Osobne	**948** 48 OZP 480 OZP 200 OZP 220 ÚPSVaR	**305** 0 110 OZP, 178 ÚPSVaR 17 OZP 0	**32,2**

Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10 ; Poznámka: OZP— prostredníctvom regionálnych sietí organizácií združujúcich občanov so zdravotným postihnutím

NÁZORY ZAMESTNÁVATEĽOV

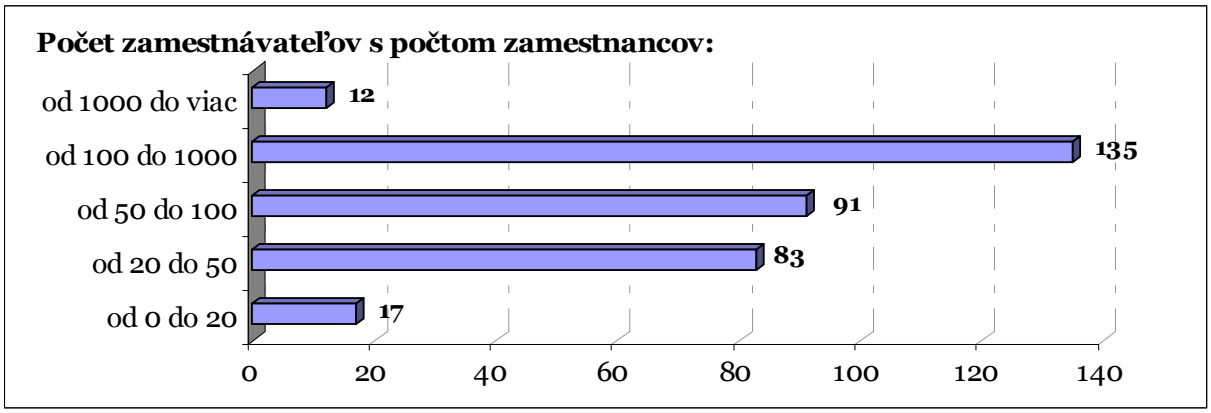
Charakteristika respondentov

V záverečnom dotazníkovom prieskume bolo oslovených 4092 zamestnávateľov (pozri tabuľku 1). Išlo o všetkých zamestnávateľov z databázy ŠÚ SR, na ktorých bol uvedený emailový kontakt, a u ktorých bolo uvedené, že zamestnávajú viac ako 25 zamestnancov. Oproti predchádzajúcemu výskumu došlo k určitému zjednodušeniu otázok v dotazníku tak, aby bola zabezpečená maximálna návratnosť. Dotazník v plnom znení uvádzame v prílohách.

Z rozposlaných 4 403 dotazníkov sa 388 vrátilo z titulu nedoručiteľnosti, z ktorých 77 bolo doposlaných po korekcii adresy. Celkovo sa nám vrátilo 338 vyplnených dotazníkov, čo predpokladá 8,3%tnú úspešnosť. Dotazníky nám boli doručované emailom (66%), faxom (19%) a poštou (15%).

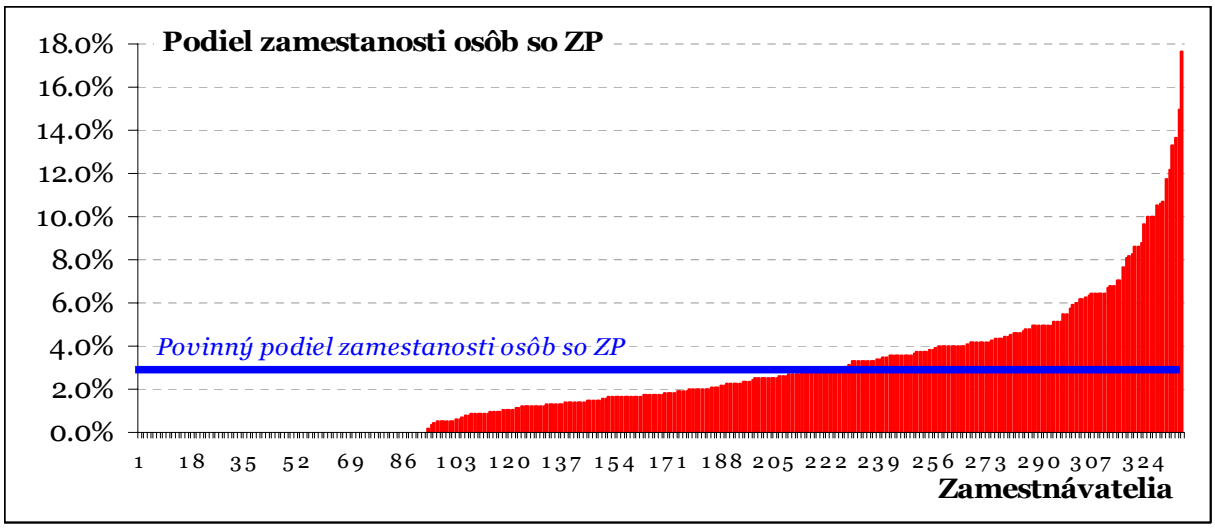
Skutočnú veľkostnú štruktúru zamestnávateľov udáva graf 5. Hoci medzi respondentov sa dostali aj zamestnávatelia, u ktorých zo zákona nevyplýva povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, takýchto zamestnávateľov bol zanedbateľný počet - 5%. Vo vyhodnocovanej vzorke respondentov prevládali veľkí zamestnávatelia: **viac ako 70% respondentov zamestnáva nad 50 zamestnancov, nad 100 zamestnancov zamestnáva 40% zamestnancov** (graf 5).

Graf 5: Štruktúra respondentov podľa počtu zamestnancov



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

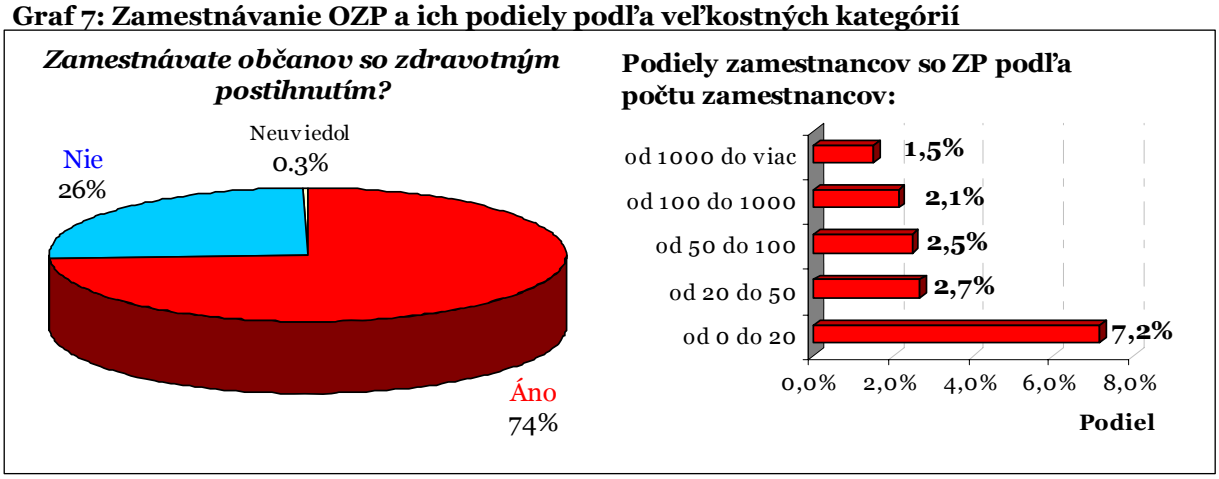
Graf 6: Štruktúra respondentov podľa podielu zamestnávania OZP



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

© mesa10 | 2007 | www.mesa10.sk

Graf 7: Zamestnávanie OZP a ich podiely podľa veľkostných kategórií



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím

Vzorka respondentov zo všetkých vyplnených dotazníkov (ďalej len „respondenti“) pozostávala zo subjektov, ktorí celkovo zamestnávajú až 88 163 zamestnancov. Z nich 1 634 sú zamestnanci so zdravotným postihnutím, čo na celkovej zamestnanosti predstavuje len 1,85%. Ide o podobný podiel, aký sme dosiahli v prvotnom výskume spred dvoch rokov (zamestnávatelia bez chránených dielní).

Pre názornosť uvádzame grafický výstup, na ktorom sú zaznačení všetci respondenti, konkrétne ich podiely počtov zamestnancov so zdravotným postihnutím. Výsledky sú zároveň utriedené podľa poradia (graf 6). Hoci sa až na 95% respondentov vzťahuje povinný podiel zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, na otázku *„Zamestnávate občanov so zdravotným postihnutím?“* kladne odpovedalo len 74% respondentov (graf 7). Avšak tých respondentov, ktorí skutočne plnia povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, je len jedna tretina (graf 6).

Zaujímavé je nasledujúce zistenie: **čím väčší zamestnávateľ, tým menší podiel zamestnancov so zdravotným postihnutím sme zaznamenali** (graf 7).

V oblasti počtu respondentov, ktorí zamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím, sme oproti predchádzajúcemu prieskumu zaznamenali pozitívny posun (74% oproti 65%).

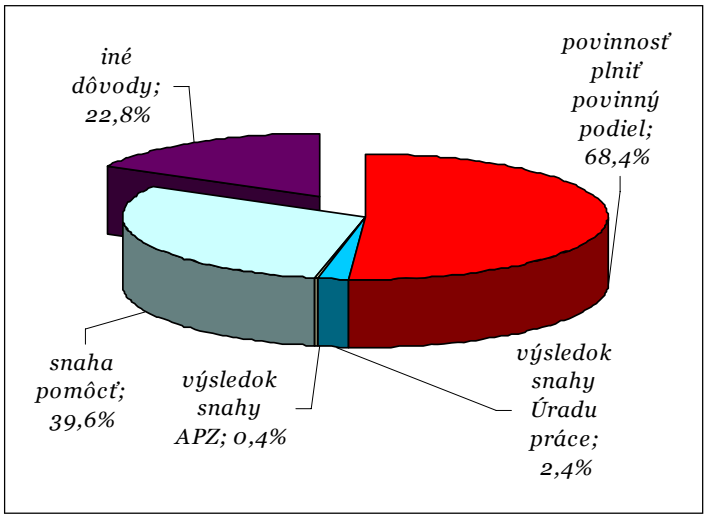
Dôvody zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

V prípade kladnej odpovede respondentov na otázku *„Zamestnávate občanov so zdravotným postihnutím“?* im bola daná možnosť uviesť dôvody, ktoré viedli k ich rozhodnutiu. Najčastejším uvádzaným dôvodom zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím (68%) bola *„povinnosť plnenia povinného podielu“*. Pomerne rozšíreným dôvodom (40%) bola aj *„snaha pomôcť“*. Na druhej strane, *„výsledky snáh APZ alebo ÚPSVaR“* uviedlo menej ako 3% respondentov.

„Iné dôvody“ zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím uviedlo 23% respondentov. Išlo o nasledujúce dôvody:

- boli našimi zamestnancami už pred vznikom ZPS (18 odpovedí),
- kompetentnosť zastávať svoju úlohu, plnenie si úloh, pri ktorých zdravotné postihnutie neprekáža, úspešnosť vo výberových konaniach, odbornosť, kvalita (8 odpovedí),
- bežný pracovný pomer, občania so zdravotným postihnutím boli prijatí ako ostatní zamestnanci (3 odpovede),
- zamestnanci z vlastných radov, zamestnanie našich členov (2 odpovede),

Graf 8: Dôvody zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

- *po vyučení v našej organizácii* (1 odpoveď),
- *prechod práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov (delimitácia od pôvodného zamestnávateľa)* (1 odpoveď),
- *aprobácia, jedná sa o čiastočné postihnutie* (1 odpoveď),
- *dlhodobo sú to naši zamestnanci a spolupracujeme so strednou školou pre sluchovo postihnutú mládež, z nich niektorých sme zamestnali* (1 odpoveď),
- *sme vzdelávacia inštitúcia pre sluchovo postihnutých a zdá sa nám prirodzené takýchto ľudí aj zamestnať* (1 odpoveď),
- *pracovníci na dobu neurčitú* (1 odpoveď),
- *prirodzený vývoj stavu vlastných zamestnancov* (1 odpoveď),
- *vlastné žiadosti uchádzačov so ZPS* (1 odpoveď),
- *záujem o prácu* (1 odpoveď),
- *zriadená chránená dielňa* (1 odpoveď),

Plnenie povinného podielu

Plnenie povinného podielu zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím je veľmi nízke. U respondentov, u ktorých zo zákona existuje povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, len 12% ako spôsob plnenia uviedlo zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím. Ide o výrazne nižší podiel aký respondenti uvádzali v našom prvotnom výskume spred dvoch rokov.

O niečo lepšie je na tom plnenie prostredníctvom zákaziek iným firmám, kde kladne odpovedalo 28% respondentov. Spôsob odvodu za nedodržiavanie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím uviedlo 20% respondentov (graf 9).

Synergia pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím

Kontakty zo strany Úradu práce
Vzhľadom na veľký počet zamestnávateľov na Slovensku, ich kontaktovanie zo strany subjektov pôsobiacich v podporovanom zamestnávaní nie je bežnou záležitosťou. Najviac sú firmy kontaktované zamestnancami Úradov práce, ktorí aspoň raz kontaktovali až 20% respondentov (graf 10). Táto situácia sa však oproti predchádzajúcemu výskumu spred dvoch rokov (39% kladných odpovedí) zhoršila. Môže ísť o dôsledok znižovania počtu zamestnancov na Úradoch práce v poslednom období, určitým obdobím spomalenia činnosti následkom personálnych zmien po voľbách, ale aj dôsledok rastúcej zamestnanosti a znižovania počtu uchádzačov evidovaných na Úradoch práce.

Respondenti v dotazníkoch uvádzali nasledujúce dôvody kontaktov zo strany Úradov práce:

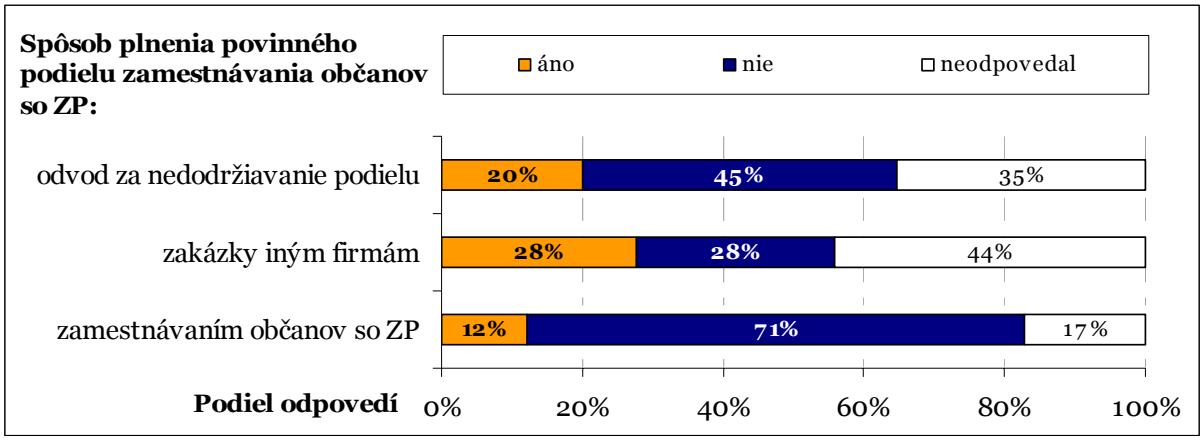
- kontrola, plnenie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP (13 odpovedí),
- dotazníky k zamestnávaniu a vykázaniu plnenia, pravidelné ročné výkazy, pripomenutie povinnosti zamestnávať občanov so ZP (8 odpovedí),
- možnosť zamestnávania občanov so ZP v chránenej dielni, návrh na spoluprácu pri zamestnávaní občanov so ZP (6 odpovedí),
- ponuka konkrétnych občanov so ZP, snaha ich uplatnenia na trhu práce (5 odpovedí),
- informatívne pracovné stretnutie, prezentácie projektov NP (2 odpovede),
- *kontakt po zverejnení voľného pracovného miesta* (1 odpoveď),
- *na základe nášho podnetu alebo záujmu zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, resp. zriadením chránenej dielne* (1 odpoveď),
- *neplnenie povinného podielu zamestnaných občanov so ZP* (1 odpoveď),
- *úhrada povinných odvodov* (1 odpoveď),
- *zaslanie informácie o výpočte odvodu za neplnenie zamestnávania občanov so ZP, žiadosť o splnenie oznamovacej a odvodovej povinnosti v zmysle ust. § 63-65 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti* (1 odpoveď).

Kontakty zo strany APZ
Agentúra podporovaného zamestnávania kontaktovala 3% respondentov (graf 10). Oproti predchádzajúcemu výskumu v tomto nedošlo k žiadnej zmene. Medzi najčastejšie dôvody uskutočnenia kontaktov patrili:

- ponuka zamestnať konkrétne osoby so ZP (4 odpovede),
- ponuka zákaziek (2 odpovede),
- *záujem zamestnávateľa o zamestnávanie občana so ZP* (1 odpoveď).

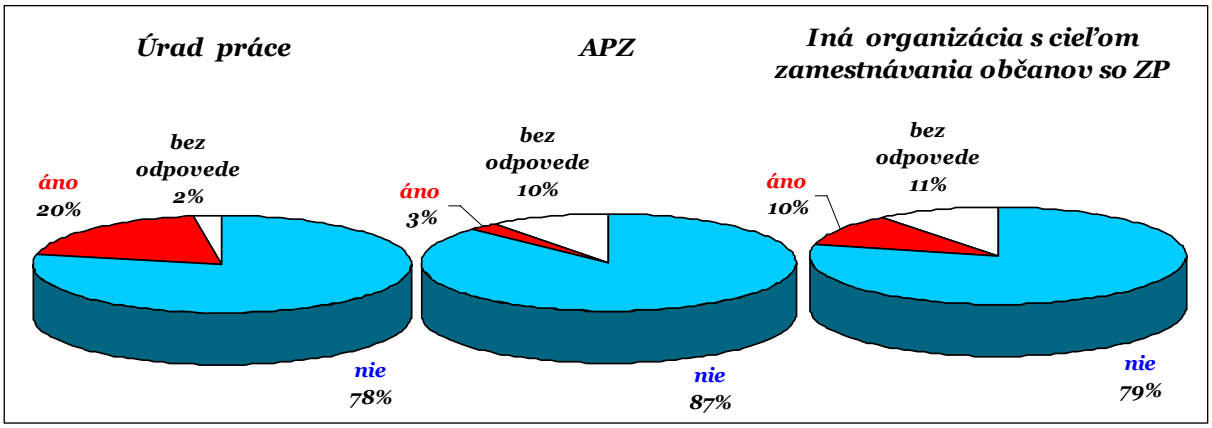
Kontakty zo strany iných subjektov
S cieľom zamestnať osoby so zdravotným postihnutím, zamestnávatelia neboli kontaktovaní len Úradmi práce alebo Agentúrami podporovaného zamestnávania. Medzi ďalšie kontaktujúce organizácie patrili najmä chránené dielne, resp. organizácie zamestnávajúce občanov so ZP (15 odpovedí), organizácie zdravotne postihnutých (1 odpoveď), centrá služieb zamestnanosti (1 odpoveď) alebo samotní občania so ZP (1 odpoveď). Zamestnávateľov vo vzorke respondentov uvedené „iné“ organizácie kontaktovali v 10% prípadoch, čo bolo viac ako v predchádzajúcom

Graf 9: Spôsoby plnenia povinného podielu zamestnávania osôb so ZP, respondenti nad 20 zamestnancov



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 10: Kontaktoval Vás niekto z nasledujúcich organizácií ohľadne zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím?



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

dotazníku (7%). Dôvodmi kontaktov boli:

- rôzne druhy ponúk ich produkcie a služieb(13 odpovedí)
- firmy s chránenými dielňami zamestnávajúce občanov so ZP – forma zákazky (8 odpovedí)
- *organizovali pre firmu kurz práce na PC* (1 odpoveď).

Synergia pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných občanov

V dotazníkoch sme zvlášť kládli aj otázky, či zamestnávatelia boli kontaktovaní aj ohľadne zamestnávania dlhodobo nezamestnaných občanov (graf 11).

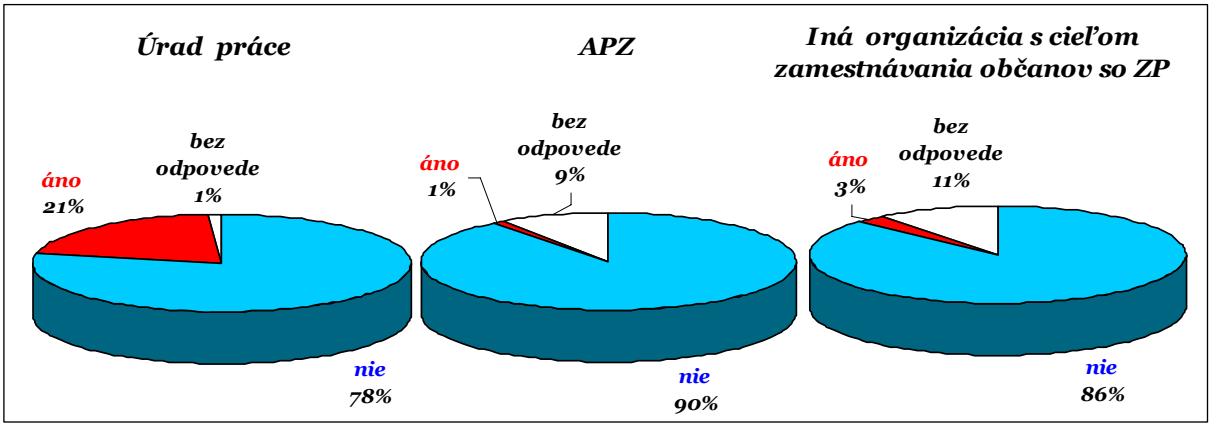
Kontakty zo strany Úradu práce

Kontakty zo strany Úradov práce (21% respondentov) boli približne rovnaké, ako kontakty Úradov práce ohľadne zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Pravdepodobne ide o dôsledok snáh pracovníkov Úradov práce využiť kontakt na viacero agiend naraz, ktoré súvisia so zamestnávaním.

Respondenti ako dôvody kontaktov zo strany Úradov práce uvádzali nasledujúce odpovede:

- aktivačná činnosť, aktivačné práce, absolventská prax (10 odpovedí),
- *„plnia si svoje poslanie“*, podporné aktivity pri vytváraní voľných pracovných miest, snaha o zamestnávanie/zníženie počtu dlhodobo nezamestnaných (9 odpovedí),
- hlásenie voľných pracovných miest (3 odpovede),
- kontakt na základe požiadaviek firmy zamestnať určité profesie, resp. kontakt s ponukou po umiestnení inzerátu (3 odpovede),
- informatívne pracovné stretnutie, prezentácia národných projektov na podporu zamestnávania dlhodobo nezamestnaných a znevýhodnených skupín na trhu práce (3 odpovede),
- informácie o voľných miestach, porady so zamestnávateľmi (2 odpovede),

Graf 11: Kontaktoval Vás niekto z nasledujúcich organizácií ohľadne zamestnávania dlhodobo nezamestnaných občanov?



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

- *burza práce* (1 odpoveď),
- *vzdelávacie projekty* (1 odpoveď),
- *kontrola* (1 odpoveď),
- *návrh na spoluprácu pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných občanov* (1 odpoveď),
- ponuka evidovaných nezamestnaných; vykrytie voľných pracovných miest občanmi dlhodobo nezamestnanými (2 odpovede),
- *ponuka voľného pracovného miesta spoločnosti zverejnená na Úrade práce* (1 odpoveď),
- *naša organizácia samostatne iniciuje kontakt s Úradmi práce vo veci zamestnávania dlhodobo nezamestnaných občanov a spolupracuje s Úradmi práce* (1 odpoveď),
- *pravidelná konzultácia s Úradom práce o voľných pracovných miestach* (1 odpoveď),
- *pri podávaní žiadosti na Úrad práce o pomoc pri nábore pracovníkov do výroby* (1 odpoveď),
- *prieskum* (1 odpoveď),
- *spolupracovali sme pri výbere nezamestnaných do rekvalifikačného kurzu s perspektívou následného zamestnania tých občanov u nás* (1 odpoveď),
- *zamestnávanie na dohodu o vykonaní práce* (1 odpoveď).

Medzi udanými dôvodmi kontaktu boli aj tri odpovede, ktoré sa týkajú zamestnávania uchádzačov so zdravotným postihnutím, s tematikou plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so ZP.

Kontakty zo strany APZ

Agentúry podporovaného zamestnávania kontaktujú zamestnávateľov s cieľom zamestnávania dlhodobo nezamestnaných uchádzačov menej často (1%) ako s cieľom zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (3%) (graf 10, graf 11). **Agentúry podporovaného zamestnávania sa špecializujú oveľa častejšie na zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím ako na zamestnávanie občanov dlhodobo nezamestnaných.**

Uvádzané dôvody kontaktov zo strany Agentúr podporovaného zamestnávania boli udržiavanie pracovných návykov u dlhodobo nezamestnaných (nielen Rómov), resp. zamestnanie pracovníkov vedených u nich v databáze.

Kontakty zo strany iných subjektov

Iné organizácie zamerané na zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných kontaktovali zamestnávateľov v 3% prípadoch (graf 11),.Dôvody kontaktov zo strany iných organizácií boli nasledujúce:

- burza práce,
- dodanie pracovných odevov,
- nezamestnávanie predmetných občanov,
- ponuka,
- výroba reklamných predmetov pre našu firmu.

Informovanosť o podporovanom zamestnávaní

Kľúčovým faktorom pre kvalitu podporovaného zamestnávania je informovanosť zamestnávateľov. Aj preto sme do dotazníku zaradili otázku *„Je vám známe, že ak zamestnáte občana so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce, môžete dostať finančnú podporu?“*

Výsledky odpovedí sumarizuje graf 12. Na vyššie položenú otázku pozitívne odpovedalo 72% respondentov. Zároveň platí, že čím väčší zamestnávateľ, tým vyššiu informovanosť sme zaznamenali. **Informovanosť sa však oproti predchádzajúcemu výskumu zhoršila**, keďže v predchádzajúcom výskume na rovnakú otázku odpovedalo 80% respondentov.

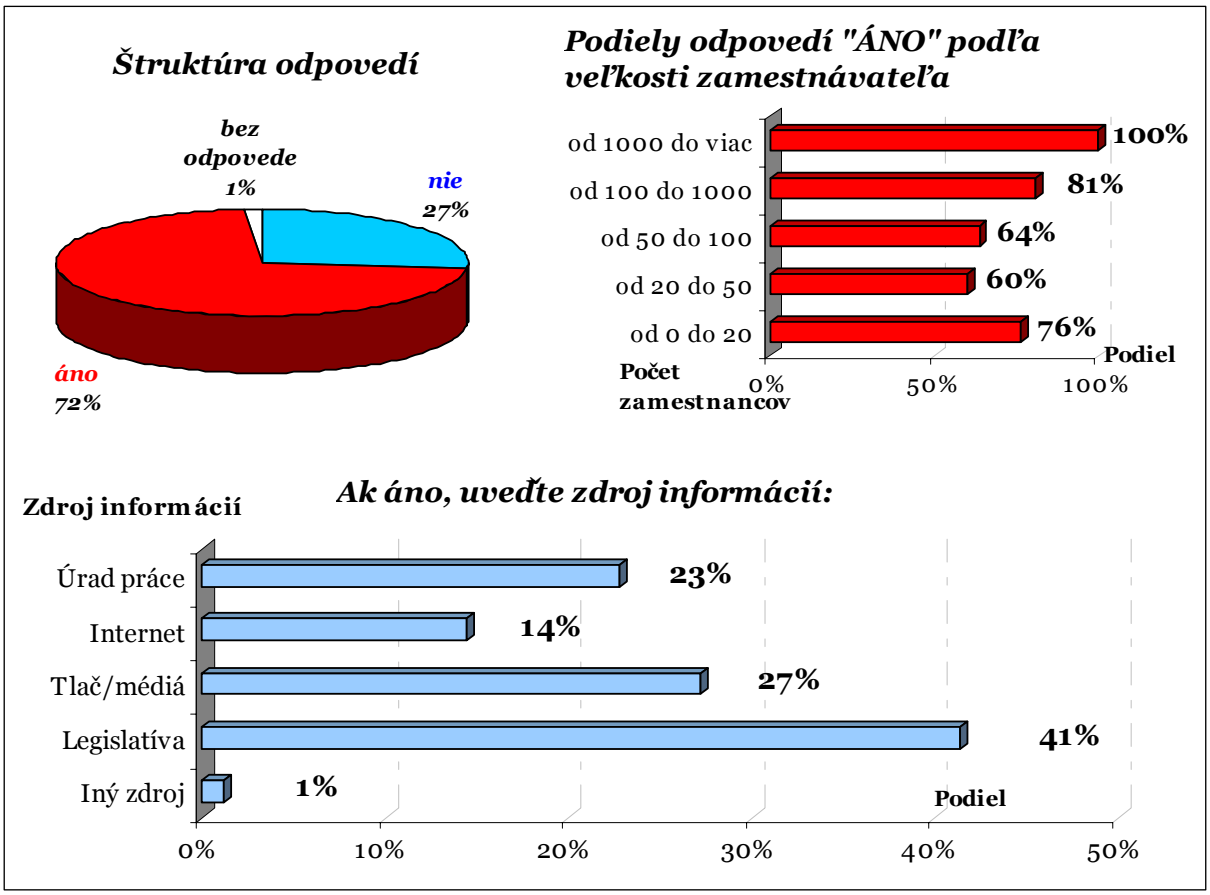
Najčastejším zdrojom informácií firiem ohľadne podporovaného zamestnávania je legislatíva (41% kladných odpovedí). Druhým najčastejším zdrojom je tlač a Úrady práce sú na treťom mieste. Pomerne rozšíreným zdrojom informácií je aj internet, ktorý ako zdroj informácií uviedlo 14% odpovedí.

Ako „iný zdroj“ informácie uviedlo 1% respondentov. Za iný zdroj respondenti považovali Agentúru podporovaného zamestnávania, výskum, resp. angažovanie sa v príprave relevantnej legislatívy alebo naše dotazníky (odpoveď *„Teraz som sa to dozvedel“*).

Zaujímavosťou môže byť, aké zdroje informácií pre možnosti podporovaného zamestnávania používajú respondenti v závislosti od veľkosti podniku. Potvrdzuje sa, že veľké podniky majú prístup k informáciám predovšetkým vďaka znalosti legislatívy. Bývajú taktiež častejšie kontaktovaní Úradmi práce. Vo veľkostných kategóriách nad 100 zamestnancov je Úrad práce po legislatíve druhým najdôležitejším zdrojom informácií (graf 13).

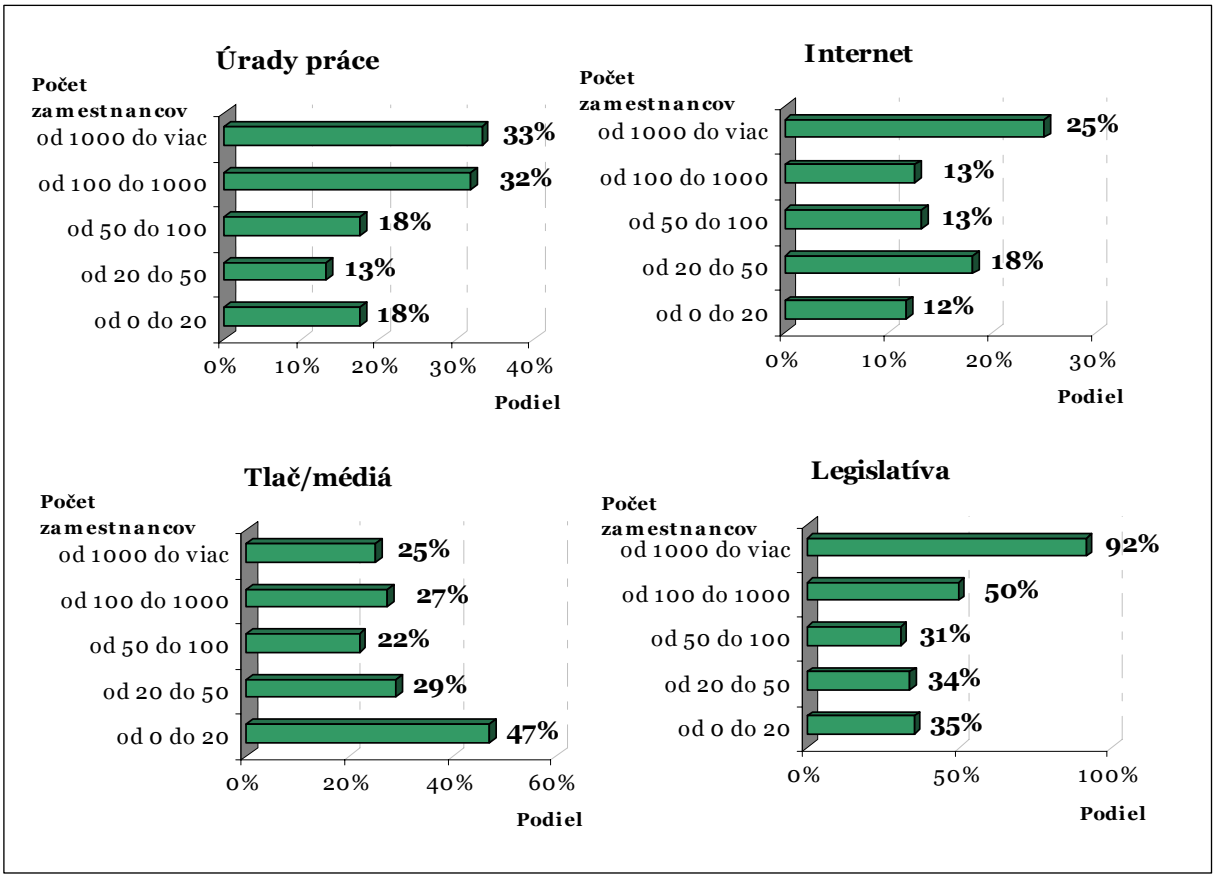
Z výsledkov analýzy zdrojov informácií podľa veľkostnej kategórií vyplýva, že **Úrady práce (resp. Agentúry podporovaného zamestnávania) by mohli prispieť k ďalšiemu zvyšovaniu kvality v podporovanom zamestnávaní zvýšením zameraním sa na informovanie menších a stredných zamestnávateľov**, ktorí nepoznajú všetky možnosti zakotvené v legislatíve.

Graf 12: Je vám známe, že ak zamestnáte občana so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce, môžete dostať finančnú podporu?



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 13: Zdroj informácií uvádzaný v prípade kladnej odpovedi na otázku „Je vám známe, že ak zamestnáte občana so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce, môžete dostať finančnú podporu?“ v závislosti od veľkostnej kategórie respondentov



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Zmeny v podporovanom zamestnávaní

Keďže hlavným cieľom tohto záverečného prieskumu bolo zistiť možné zmeny kvality v podporovanom zamestnávaní, mimo iného aj na posúdenie výsledkov nášho projektu, do dotazníkov sme kládli aj otázky špeciálne zamerané na to, ako respondenti zmeny vnímajú. Hoci na otázku *„Pozorujete zmeny v politike štátu podporovať zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím za posledné dva roky?“* prevažná väčšina respondentov odpovedala „neviem“ alebo neodpovedala. Väčšia časť tej zostávajúcej časti sa vyjadrila, že zmeny pozorujú, pričom ich ovplyvňujú ako zamestnávateľa pozitívne (graf 14).

Dôvody hodnotenia respondentov, ktorí pozorujú zmeny a tieto zmeny ich ovplyvnili pozitívne

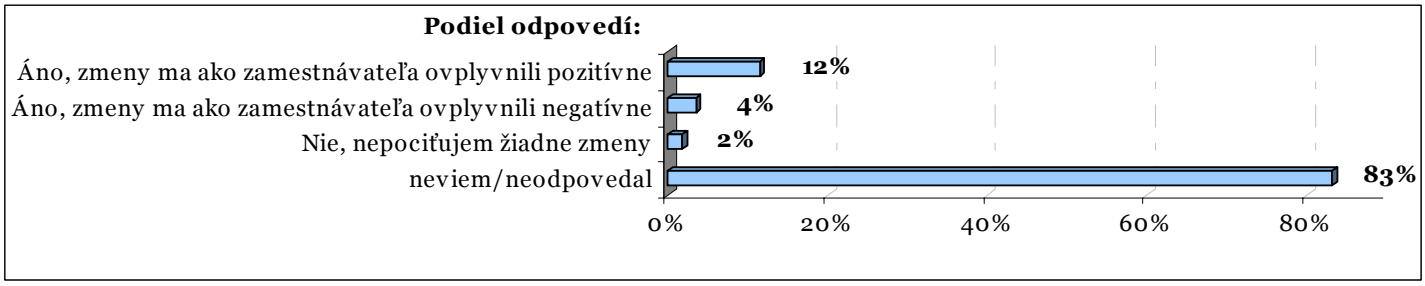
Respondenti, ktorí spozorovali zmeny v politike štátu podporovať zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím za posledné dva roky, pričom tieto zmeny ich ovplyvnili pozitívne, ako dôvody svojho hodnotenia najčastejšie uvádzali svoju **podporu alebo stotožnenie sa s pomocou občanov zdravotne postihnutých**. Ich odpovede boli nasledujúce:

- *schvaľujeme podporu štátu zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím a takto im zmierňovať ekonomické ale aj psychické následky svojho zdravotného postihnutia;*
- *rozhodnutia vlády obracajú pozornosť podnikateľov na zamestnávanie aj ľudí zo zníženou pracovnou schopnosťou;*
- *mám dobrý pocit z toho že môžem pomôcť spomínaným ľuďom;*
- *je pozitívne, že štát má záujem o zaradenie tých občanov do pracovného procesu najmä zo sociálneho hľadiska;*
- *vytváranie väčšieho počtu a okruhu pracovných príležitostí pre ZPS občanov.*

Pomerne často uvádzanými dôvodmi boli aj **ekonomické stimuly** alebo poukazovanie na **zjednodušenie procesu**:

- *so zamestnaním zdravotne postihnutého občana súvisia nižšie odvody do zdravotnej poisťovne;*
- *zníženie odvodov za občanov so zdravotným postihnutím pre zamestnávateľa, nemusí sa sledovať výška*

Graf 14: Pozorujete zmeny v politike štátu podporovať zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím za posledné dva roky?



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

zárobku zamestnanca;

- *z titulu finančnej podpory Úradu práce došlo k úspore nákladov;*
- *možnosť zamestnania sa popri dôchodku, menšie odvody;*
- *finančné podpory.*

Jeden respondent pochválil aktivačnú činnosť a absolventskú prax, ktoré predstavovali prínos pre jeho organizáciu, pričom zdôraznil, že občania so zdravotným postihnutím prínosom pre jeho organizáciu aj naďalej sú.

Medzi iné typy zdôvodnení patrili nasledujúce odpovede:

- *áno, pociťujeme zmeny – prichádzajú rôzne ponuky ohľadom náhradného plnenia za nedodržanie plnenia povinného podielu zamestnávania ZP = prostredníctvom zákaziek iným firmám, ktoré zamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím;*
- *zmena legislatívy;*
- *ako zamestnávateľ sme vytvorili dve pracoviská - chránené dielne.*

Zaznamenali sme aj 2 prípady, keď navzdory zakrúžkovaniu pozitívnej odpovede respondenti uvádzali zdôvodnenia, ktoré je možné považovať za viac-menej negatívne:

- *Snaha je zrejmá, chýba dôslednejšia koordinácia práce jednotlivých subjektov;*
- *Mali sme záujem vytvoriť chránené pracovisko, ale niektoré podmienky sme nemohli splniť.*

Dôvody hodnotenia respondentov, ktorí pozorujú zmeny a tieto zmeny ich ovplyvnili negatívne

V zdôvodneniach respondentov, ktorí síce pozorujú zmeny v politike štátu podporovať zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím za posledné dva roky, avšak tieto zmeny ich ovplyvnili negatívne, často uvádzali **legislatívne zmeny k horšiemu**:

- *v súvislosti s poslednou novelou zákona o službách zamestnanosti nevýhodnosť zadávania zákaziek cez chránené dielne v porovnaní s minulosťou;*
- *v roku 2005 keď sme ako firma využili služby ZP občanov prostredníctvom Agentúry, bola možnosť si dať celú faktúru do nákladov, ale minulý rok nebolo možné vydať na potvrdenie chránenej dielne celú fakturovanú sumu, ale len celkovú cenu práce občanov so ZP, ktorí na zákazke pracovali;*
- *zmena náhradného plnenia pri chránených dielňach (náhradné plnenie len do výšky platov).*

Ďalším, rovnako častým dôvodom vyššie uvedeného hodnotenia bolo všeobecné konštatovanie nemožnosti zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím v súvislosti s náročným výrobným programom:

- *výrobný program neumožňuje vždy zamestnať občana so zdravotným postihnutím;*
- *náročnosť poskytovania zdravotnej starostlivosti všeobecne neumožňuje zamestnávať potrebný počet občanov so ZPS v zdravotníckych profesiách, t.č. nemáme vytvorené pracovné miesta (napr. na obslužné činnosti), ktorými by sme povinný podiel zamestnávania občanov so ZPS plnili aspoň čiastočne, nakoľko zatiaľ poskytujeme zdravotnícku starostlivosť v prenajatých priestoroch. Pred novelizáciou zákona mali poskytovatelia zdravotnej starostlivosti výnimku a nemuseli občanov so ZPS zamestnávať vôbec;*
- *hodnotenie ako zamestnávateľa je negatívne, pretože firma nemá pozície pre zdravotne postihnutých a na základe zákona na to dopláca platením.*

Priamy poukaz na nevhodnú legislatívu uviedli dvaja respondenti:

- ***Legislatíva** je reštriktívna a **nedáva možnosť flexibilnejšie reagovať na zmeny u zamestnávateľa** – napr. skončenie PP je podmienené súhlasom ÚP, preto organizácie radšej zaplatia odvod. **Zákazky firmám, ktoré zamestnávajú zamestnancov so zdravotným postihnutím je správny smer**, ale stále je viazaný na **byrokraciu Úradov** a nie je dostatočne flexibilný (firma musí byť v oficiálnom zozname ÚP a aby sa doňho dostala, nie je to také jednoduché) ;*

- *veľa prázdnych slov, ale legislatíva ide proti zamestnávateľom a zamestnanci to zneužívajú.*

Jeden respondent uviedol negatívny vplyv zmien na jeho spoločnosť z finančných dôvodov.

Medzi respondentmi, ktorí vnímajú negatívny vplyv zmien na svoju spoločnosť, sa objavila aj jedno „pozitívne" zdôvodnenie: „*Vyššie zákazky – viac peňazí pre chránené dielne*".

Dôvody hodnotenia respondentov, ktorí nepozorujú žiadne zmeny

V zdôvodneniach respondentov, ktorí nepozorujú žiadne zmeny v politike štátu podporovať zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím za posledné dva roky, **prevládala nespokojnosť s existujúcim systémom podpory zamestnávania občanov so ZP**. Išlo o nasledujúce odpovede:

- *považujeme za nespravodlivé, aby bez toho, aby sa skúmalo aké je zloženie zamestnancov, paušálne niekto určil poplatok (pokutu). Jedenkrát sme požiadali o tip na zdravotne postihnutého Úrad práce. Na pozícii (správca počítačovej siete) mohol pracovať imobilný a ťažko postihnutý pracovník. Vytvorili by sme mu všetky podmienky. Úrad práce nám poslal pracovníka s psychiatrickým postihnutím v dôsledku úrazu. Ešte šťastie, že sme to skoro odhalili...;*
- *je smutné, že vyspelý štát nedokáže nájsť formu, ktorou by zdravotne postihnutých začlenil do pracovného procesu bez ich (pozitívnej) diskriminácie, vyvolávajúc pritom nevôľu podnikateľského sektora ktorý trestá pokutami....;*
- *o nezamestnaných by už bolo dobré prestať hovoriť. S výnimkou niekoľkých malých oblastí a v nich žijúcich ľudí, ktorí nie sú ochotní cestovať za prácou, je na Slovensku nedostatok pracovnej sily. Tí čo sú nezamestnaní, ak sa nezmenia formy podpory ich nezamestnanosti od štátu, už nikdy pracovať nebudú. Neoplatí sa im to. ";*
- *je to všetko akoby nasilu, ten, kto zamestnáva takýchto občanov, nech má úľavy, ale ten kto nie, od toho by si to štát nemal vynucovať. Napríklad na ÚP v rámci okresu je 1 uchádzač so ZPS, ale odvody zaplatia organizácie aj za 50 takýchto ľudí;*
- *o týchto kategóriách pracovníkov sa veľa rozpráva, ale málo koná. Veľkú časť vyčlenených prostriedkov zhltne administratíva rôznych úradov, organizácií a nadácií. Pracovníkom a organizáciám ochotným zamestnať ZPS, alebo DN s podporou fondov, alebo ÚP, zostane len ohlodaná kosť zabalená do množstva tlačív a hlásení;*
- *legislatívne opatrenia sa týkajú iba novo prijímaných pracovníkov. Ak je zamestnanec uznaný za ZP v priebehu už existujúceho zamestnania pre zamestnávateľa existujúca legislatíva neprináša žiadne výhody;*
- *všetko je po starom, výhody majú tí, čo sú najbližšie pri zdroji informácií, my to bohužiaľ nie sme;*
- *myslíme si, že ani zákazky, ani odvod za nedodržanie povinného podielu nerieši situáciu občanov so zdravotným postihnutím;*
- *treba sa viac venovať problematike občanov so zdravotným postihnutím;*
- *sociálna politika štátu nebola zameraná na zvýšenie zamestnanosti uvedenej skupiny občanov;*
- *nezohľadňujú sa reálne skutočnosti.*

Nevhodnosť osôb so zdravotným postihnutím uvádzali ako dôvody hodnotenia respondenti aj v tomto prípade. Presné znenie odpovedí bolo nasledujúce:

- *štát nerobí konkrétne a zmysluplné kroky na zamestnávanie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou. Povinný odvod (pokuta) za nezamestnávanie takýchto pracovníkov považujeme za dodatočnú daň. Sme skupina spoločností, ktoré sa zaoberajú stavbou striech. Sú to nebezpečné práce vo výškach a nemôžu na takejto pozícii pracovať ani relatívne zdraví ľudia. Zmenili sme systém a prestali sme zamestnávať. Najímame na práce živnostníkov. Taktiež v drevovýrobe na drevoobrábacích strojoch nemôžeme zamestnávať ľudí so zmenenou pracovnou schopnosťou – vyššie uvedené kategórie pracovníkov tvoria cca 80% všetkých zamestnancov. Ďalších desať percent sú pracovníci, špecializovaní projektanti, jazdiaci aj ako vodiči referenčných vozidiel denne po celom Slovensku. Nedostali sme nikdy konkrétnu ponuku na konkrétneho pracovníka;*
- *vzhľadom na predmet podnikania spoločnosti v oblasti služieb – predovšetkým oblasť čistiacich a upratovacích prác a technologickej údržby budov t.j. oblasť podnikania založená na fyzickej náročnosti práce zamestnancov pre iných klientov spoločnosti, je vytvárané obmedzenie pre zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím bez ohľadu na zmeny politiky štátu;*
- *sme stavebná firma a zamestnávame veľmi ťažko, aby sme ZPS vyhoveli tak, ako treba;*
- *zamestnávanie zdravotne postihnutých občanov v poľnohospodárskej výrobe, či už v živočíšnej alebo rastlinnej výrobe je veľmi obtiažne;*
- *nie všetky voľné pracovné miesta sa dajú obsadiť občanmi so zdravotným postihnutím;*
- *práca v obchode je náročná po fyzickej i psychickej stránke;*

Pomerne rozšírené bolo aj všeobecné konštatovanie nepociťovania žiadnych zmien, či už z titulu nedostatku informácií alebo z iných titulov:

- *nie nepociťujem zmeny – podľa mňa sa v politike viac venujú tým, čo nechcú robiť, ako tým, ktorých obmedzuje zdravie v tom aby žili plnohodnotne;*
- *keďže zamestnávame pracovníkov so zdravotným postihnutím už od r. 1997, nepociťujeme nejaké výrazné zmeny. Stav našich pracovníkov so zdravotným postihnutím sa viac menej nemení, je však vzhľadom na neustále meniacu sa legislatívu potrebné starostlivejšie sledovať zmeny v zákonoch a predpisoch, ktoré sa týkajú (nielen) plnenia povinného podielu zamestnávania ZP;*
- *sú tak malé zmeny že ich nepociťujeme;*
- *pokiaľ aj sú, nie sú správnym spôsobom prezentované a zviditeľnené;*
- *nezmenený stav, tak ako z našej praxe sme to zistili a zisťujeme;*
- *v našom regióne nevznikli nové firmy s možnosťou zamestnať zdravotne postihnutých občanov;*

Nedostatok informácií v oblasti podporovaného zamestnávania alebo zmeny legislatívy boli evidentné aj v ďalších 2 odpovediach respondentov:

- *nikto nás aktívne neoslovil ani nie sme informovaní o legislatívnych zmenách;*
- *nedostatočné informácie.*

Traja respondenti problematiku zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím nesledujú, či už z dôvodov plnenia si povinností alebo krátkosti svojho pôsobenia v riadiacej pozícii:

- *keďže plníme zákonné percento na zamestnávanie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a nie sme povinní robiť zákonné odvody pre Úrad práce sociálnych vecí a rodiny, touto problematikou sa nezaoberáme;*
- *vzhľadom k tomu, že sme strojárska a.s. a zamestnávame nadštandardný počet osôb so ZP, nevenujeme tejto problematike prílišnú pozornosť;*
- *som vo funkcii riaditeľa veľmi krátko, aby som to dokázala posúdiť;*

Pre úplnosť uvádzame aj neutrálne názory respondentov:

- *v našom odbore máme predpísaný počet osôb so zdravotným postihnutím a snažíme sa ho udržať;*
- *dlhodobo vedieme evidenciu zamestnancov so ZP a plníme povinný podiel počtu zamestnancov so ZP z celkového počtu zamestnancov a žiadame o príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD podľa § 60 zákona 5/2004 Z.z.;*
- *spolupráca pri zamestnávaní občanov so ZP;*
- *máme špecifickú úlohu na trhu práce.*

Dôvody hodnotenia respondentov, ktorí nevedeli odpovedať

Respondenti, ktorí nevedeli odpovedať na otázku zmien, často uvádzali podobné myšlienky, ako sme zaznamenali aj u iných respondentov, o nevhodnosti prác zdravotne postihnutých zamestnancov pre ich spoločnosti, resp. o **absencii podmienok na ich zamestnávanie**:

- *naša organizácia nemá vytvorené podmienky na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím;*
- *sme zamestnávateľ so špecifickou činnosťou, pri ktorej sú zo zákona kladené určité požiadavky na dobrý zdravotný stav zamestnancov, preto občanov so ZP nezamestnávame, a preto tejto problematike nevenujeme väčšiu pozornosť;*
- *nesledujeme podrobnejšie informácie ohľadne podpory zamestnávania občanov so ZP, naša spoločnosť nemá podmienky na ich zamestnávanie (zhoršená dochádzka do zamestnania, nemožnosť skráteného pracovného času);*

Medzi zdôvodneniami v tejto kategórii respondentov sa objavovali aj zdôvodnenia, na základe ktorých ich spoločnosti nerobia rozdiely medzi zamestnancami so zdravotným postihnutím a zdravými:

- *u zamestnanca, berieme v prvom rade do úvahy jeho kompetentnosť zastávať pracovnú pozíciu, na ktorú je prijatý. To, či jeho zdravotný stav umožňuje zastávanie tejto pracovnej pozície, potvrdzuje lekár pri vstupnej prehliadke pred nástupom do zamestnania. V prípade kladného stanoviska lekára nie je skutočnosť, či je alebo nie je zdravotne postihnutý, braná do úvahy;*
- *keďže sme nevytvorili nové pracovné miesta pre týchto zamestnancov, nevnímali sme to ako zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím, ale ako zamestnancov, ktorých organizácia potrebovala.*

Jeden respondent svoje „neviem“ zdôvodnil krátkosťou času vo svojej funkcii, napriek jeho podpore systému podporovaného zamestnávania: *„Nepracujem v tomto odbore dlho, a neviem aké zmeny nastali spred dvoch rokov. Vnímam pozitívne možnosť zamestnať zdravotne postihnutého občana prostredníctvom rôznych zákaziek“.*

Nezáujem o problematiku vyjadril jeden respondent. Iné, všeobecné zdôvodnenia boli nasledujúce:

- *Skôr sledujem podporu telesne postihnutých všeobecne, doprava, sprístupnenie úradov vozíčkárom, a pod.*
- *Nie všetci postihnutí sú schopní a môžu pracovať, ale*

tí, ktorí chcú a sú schopní, myslíme si, že je práca pre nich potrebná.

Miesto pre dodatočné návrhy / komentáre

Respondentom bolo v dotazníkoch umožnené aj uviesť svoje dodatočné návrhy alebo komentáre. Túto možnosť využilo 17% respondentov. Všetky odpovede uvádzame v prílohách.

Najčastejšie uvádzanými komentármi (14 odpovedí) bolo **konštatovanie nevhodnosti zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím z titulu nevyhovujúcich kvalifikačných požiadaviek**, čo je skutočnosť často poukazovaná aj v reakciách na iné otázky. Jednalo sa o stavebné firmy (2 odpovede), firmy s ťažkou strojárskou výrobou alebo inou priemyselnou výrobou (2 odpovede), firmy obsluhujúce stroje (1 odpoveď), firmy vykonávajúce geodetické práce v teréne (1 odpoveď), organizácie pôsobiace v zdravotníctve (1 odpoveď) alebo organizácie, ktorých predmet činnosti nebol bližšie špecifikovaný (6 odpovedí). V odpovedi jedného respondenta figurovala nemožnosť prijať občana so ZP z titulu neexistencie výťahu. (Pravdepodobne sa u tejto firmy zdravotné postihnutie spájalo len so zníženou mobilitou občanov).

V troch zdôvodneniach uchádzačov sa uvádzajú dôvody nezamestnanosti občanov so ZP z titulu **neexistencie takýchto občanov s potrebnou kvalifikáciou**:

- *chceli by sme zamestnať zamestnanca so zdravotným postihnutím, žiaľ už niekoľko rokov ho nemôžeme získať – potrebujeme učiteľa;*
- *mali sme prípad, kedy sme chceli zamestnať občana so zdravotným postihnutím, preto sme oslovili Úrad práce, ktorý však našu požiadavku nevedel splniť;*
- *z doterajších žiadosti uchádzačov o zamestnanie, sme sa nestretli so žiadosťou od občana so zdravotným postihnutím.*

V jednom prípade spoločnosť neprijímala nových zamestnancov vôbec: *„Naše centrum vytvára aktivity pre zdravotne postihnuté deti a mládež, ale už niekoľko rokov nemáme možnosť prijať nových zamestnancov skôr v minulosti sme museli pristúpiť k znižovaniu ich počtu“.*

V odpovediach štyroch respondentov bolo zrejmé, že organizácie mali skúsenosti so zamestnancami so zdravotným postihnutím, avšak tieto **skúsenosti** boli skôr **negatívne**:

- *Mali sme s Úradom práce rozpracovaný projekt na zamestnávanie invalidov, ale oni nechceli pracovať, len veľa o tom rozprávali. Legislatíva je nezmyselná a proti zdravému rozumu.*
- *S UPSVaR spolupracujeme ohľadne voľných miest PM a absolventskej praxe. S uchádzačmi z VP máme negatívne skúsenosti - nemajú záujem o naše ponúkané PM.*
- *V školstve pri profesii učiteľ pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím nemáme dobré skúsenosti, nakoľko tento zamestnanec má často PN a to nám spôsobuje problémy vo vyučovaní.*
- *V minulosti sme zamestnali vrátnika so zdravotným postihnutím, nemáme však z toho dobré skúsenosti. Po čase bol dlhodobo chorý a my sme museli zamestnať ďalšieho zamestnanca (i keď iba na zastupovanie počas PN). Napriek nie dobrej skúsenosti sa stále snažíme zamestnať niekoho so ZP, obmedzujú nás však voľné pracovné miesta – ako škola by sme prijali najradšej učiteľa s prijateľnou aprobáciou."*

V respondentoch z radov zamestnávateľov bola pomerne často evidovaná **nespokojnosť so systémom podporovaného zamestnávania**. Jeden z dôvodov takejto nespokojnosti bola pociťovaná nesprávnosť štátnych rozpočtových organizácií platiť odvody zo štátneho rozpočtu za neplnenie zamestnávania občanov so ZP, čo sa im javilo len ako *„prelievanie financií z miesta na miesto“* (2 odpovede). Pri štátnych organizáciách bolo poukázané dokonca aj na sťažené podmienky zamestnávania občanov so ZP (obmedzovanie Zákonom o štátnej službe). V jednej odpovedi respondent poukázal na deformovanosť spojenú s nerovnými podmienkami: *„V prípade, že zamestnanec so zdravotným postihnutím začne svoj zdravotný stav zneužívať a prestane sa aktívne a zodpovedne zapájať do pracovného procesu, je takýto zamestnanec pod väčšou legislatívnou ochranou, ako zamestnávateľ, ktorému takýmto konaním zamestnanca vzniká škoda“*. **Ekonomické bariéry**, avšak iného druhu, uviedli ďalší dvaja respondenti:

- *z hľadiska ekonomického je nevýhodné pre zamestnávateľa zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím (napr. neprimerané náklady na vytvorenie pracovného miesta, zrušenie úľavy na daň z príjmov);*
- *náš podnik je hodnotený podľa ekonomických kritérií, ktoré sú v súčasnosti veľmi tvrdé - aj zo strany konkurencie, aj zo strany štátu. A mimovládky tiež pozerajú iba na seba;*

Dvaja respondenti boli nespokojní s nutnosťou platiť odvody ako také:

- *nepáči sa mi, že musíme ako firma odvádzať odvody za nedodržanie plnenia povinného podielu zamestnávania ZP, lebo my veľmi radi zamestnáme aj ZP, keď má záujem pracovať, nerobíme rozdiely;*
- *nie som spokojná s tým, že ak škola nezamestnáva občanov so zdravotným postihnutím musí platiť odvody a to dosť vysokú sumu a sami nemáme financie. Školy by mali byť od tejto povinnosti oslobodené;*

Jeden respondent musel byť zvlášť nahnevaný na nevyhnutnosť platiť odvody (resp. na sociálnu politiku štátu), keď uviedol: *„Nepokladám za zmysluplné to tu uvádzať, ale predsa: všetci vieme, kde sa prekotúľali stovky miliárd z malej aj veľkej privatizácie a tiež z ozdravenia bánk. Tam by bolo treba hľadať zdroje na sociálnu politiku štátu a nie vo vreckách občanov. Pokiaľ budú takto zbohatnutí ľudia slobodne a bez postihu chodiť po Slovensku, vysmievať sa všetkým slušným občanom, sedieť v orgánoch na rôznych úrovniach správy štátu, tzv. lobovať (rozumej korumpovať), a „prerozdeľovať" verejné zdroje, a tváriť sa že idú robiť sociálnu politiku, nehodlám sa riešenia týchto tém aktívne zúčastňovať".*

Medzi dôvodmi nespokojnosti figurovali **vysoká administratívna náročnosť pri uchádzaní sa o čerpanie finančnej podpory**. Takéto komentáre uviedli dvaja respondenti, pričom ďalej uviedli, že to bolo hlavným dôvodom, prečo sa o účasť v takejto podpore radšej ani neuchádzajú.

Z odpovedí nie všetkých zamestnávateľov však bolo možné vyčítať nespokojnosť. Dvaja respondenti napríklad podporili správnosť *„vytvárať podmienky pre občanov so zdravotným postihnutím, hlavne cestou chránených dielni a pod."* alebo je podľa nich *„správne ,ak sú podnikatelia motivovaní zamestnávať pracovníkov zo zníženou pracovnou schopnosťou"*. Jeden respondent by privítal *„účasť na seminári k danej problematike"*.

Jeden respondent nepovažuje za problém zamestnať občana so zdravotným postihnutím. Ďalší občanov so zdravotným postihnutím ak by aj nezamestnával, určite by využíval zákazky od chránených dielní. Ďalší respondent v minulosti zamestnanca ZP zamestnával, pričom zároveň uviedol, že *„aj v súčasnosti, keď sa taký občan uchádza o prácu u nás a jeho ZP mu umožňuje vykonávať prácu v našej a.s., je mu to umožnené"*.

Dôležitou súčasťou tohto dotazníku bolo vyhodnotenie **návrhov respondentov na zlepšenie kvality podporovaného zamestnávania**. Nasledujúci text je venovaný sumarizácii návrhov na zlepšenie, ktoré respondenti prostredníctvom svojich dodatočných návrhov alebo komentárov uviedli.

Pružný systém podpory

- *nájsť pružný systém podpory chránených dielní a zamestnancov so zdravotným postihnutím, zmena legislatívy v súvislosti so započítavaním ceny práce pri zákazkách chráneným dielňam.*

Väčšia propagácia CHD, väčšia informovanosť

- *pomohla by väčšia propagácia chránených dielní. Mali by možnosť zviditeľniť sa aj netypické dielne a možnosť pomaly nahromadeného plnenia. Tu sa mi zdá zbytočná administratívna komplikácia;*
- *väčšia informovanosť zamestnávateľov;*
- *viac informácií zo strany rôznych inštitúcií a pod.*

Zvýhodnenia smerom k OZP

- *pre zlepšenie snahy zdravotne postihnutých sa zamestnať, navrhujem aby všetky zvýhodnenia smerovali smerom k nim a nie zamestnávateľom /daňové úľavy, finančná podpora v závislosti na ich zárobku a podobne/. To by prispelo k ich motivácii kvalifikovať sa na prácu, ktorú sú schopní vykonávať a na trhu práce by boli žiadanejší pre nižšiu cenu svojej práce, súvisiacej aj s nižším odvodovým zaťažením.*

Prihliadať na vhodnosť zamestnávania občanov so ZP

- *pri stanovovaní odvodu za nedodržanie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP prehodnotiť aj so strany Úradu práce vhodnosť evidovaných občanov so ZP pre obsadenie pracovného miesta u konkrétneho zamestnávateľa;*
- *uvedomujem si, že aj zdravotne postihnutí občania chcú byť zamestnaní, aby sa necítili ako menejcenní, ale podľa mňa by sa mali vymedziť rezorty, kde by sa zamestnali. Niekde dlhodobé PN-ky a liečenia komplikujú zaistiť zastupovanie, aby nebol narušený chod organizácie;*

Lepšia spolupráca s Úradom práce, menej byrokracie

- *pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných by bola lepšia spolupráca s Úradom práce. Naše požiadavky na zamestnanie takých občanov spolu s príspevkom boli zamietnuté. V tomto smere je tu veľká papierová byrokracia a bez efektu. Vzhľadom k tejto skúsenosti vyhľadávame si uchádzačov o zamestnanie vlastnými silami;*

Umožniť elektronické prepojenie na ÚPSVaR

- *veľmi dôležité je za účelom zjednodušenia dokladovania - overovania platných rozhodnutí občana so ZPS (invalidita aj v %) - umožniť elektronické prepojenie na sociálku za účelom poskytovania potrebných informácií, alebo prostredníctvom Úradov práce dať zamestnávateľom tieto info;*

Iné návrhy

- *vrátiť možnosť ako bola v roku 2005;*
- *zrovnoprávniť domácich zamestnávateľov pri poskytovaní pracovných miest so zahraničnými investormi;*
- *je potrebné zaviesť transparentné zásady spolupráce podnikateľov alebo subjektov poskytujúcich možnosti zamestnania sa a Úradov práce ktoré túto činnosť riadia;*
- *k ZP občanom treba pristupovať individuálne, s ohľadom na ich druh postihu i zaradenia do pracovného pomeru;*

NÁZORY ÚRADOV PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY

Charakteristika respondentov

Dotazníky boli distribuované všetkým 46 Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len Úrady), z ktorých sa vrátilo 38, čo je 82,6% návratnosť (mapa 1). V porovnaní s výsledkami prvotného prieskumu došlo k vyššej návratnosti dotazníkov o 15% (o 7 Úradov viac).

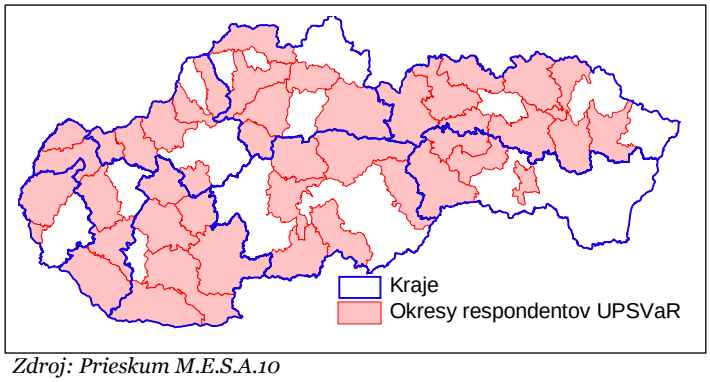
Ako vnímajú pôsobenie Úradov ostatné subjekty

Výsledky prieskumu poskytujú značne subjektívny pohľad respondentov tejto skupiny aktérov podporovaného zamestnávania, ktoré jednoznačne vypovedajú o **pozitívnom vnímaní Úradov** ďalšími aktérmi tohto procesu. **Najnižšie percento pozitívneho vnímania bolo zaznamenané u APZ**, ako vyplýva z grafu 15, ale na druhej strane vyšlo aj najvyššie percento (50%), odpovedí typu neviem. V porovnaní s výsledkami prvotného prieskumu došlo k posunu vnímania jednotlivými aktérmi (viď tiež graf 15).

Nástroje na zlepšenie zamestnávania OZP

Jedným z dôležitých nástrojov na zlepšenie zamestnávania OZP sú rekvalifikačné kurzy. Ako vyplýva z prieskumu, **Úrady tento nástroj aj v plnej miere využívajú**, otázne je s akým efektom umiestnenia účastníka kurzu na otvorenom trhu práce. Pozitívne vyznievajú tiež výsledky o tom, že tieto kurzy **v prevažnej miere** organizujú spoločne pre OZP **s inými skupinami uchádzačov** o zamestnanie (Graf 16).

Mapa 1: Návratnosť dotazníkov Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

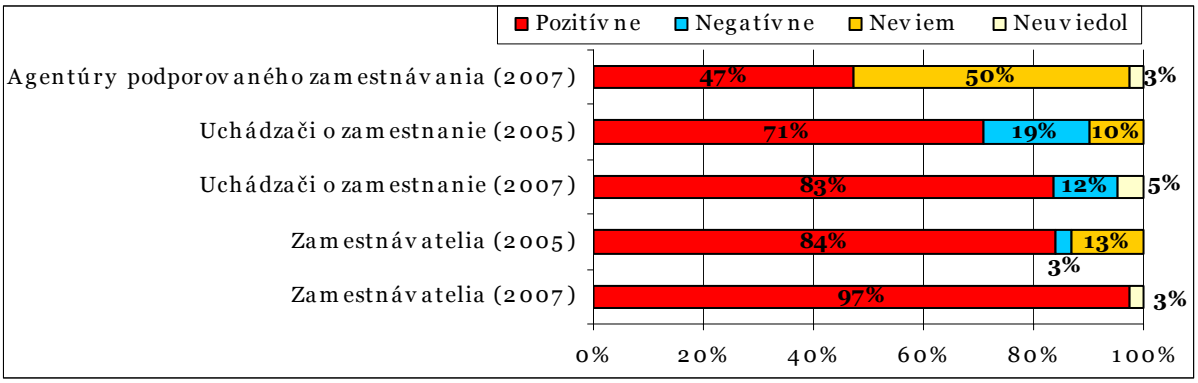
Spolupráca so subjektami združujúcimi OZP

I napriek skutočnosti, že subjekty, ktoré združujú občanov so zdravotným postihnutím, zohrávajú v danom procese sekundárnu úlohu, zaradením otázky do prieskumu sme sledovali všeobecnú informovanosť zamestnancov Úradov o pôsobení takýchto subjektov v daných regiónoch.

Výsledky prieskumu vypovedajú o **vysokom stupni spolupráce**, ku ktorej sa prihlásilo až 87% respondentov. Výsledky a poznatky zo štruktúrovaných interview nám však odkryli skutočnosť, že spolupráca je minimálna. V odpovediach, ktoré uvádzali dôvody nespolupráce, prevládali názory o nezáujme zo strany subjektov, ako aj to, že riešenie problémov si nevyžadovalo danú spoluprácu.

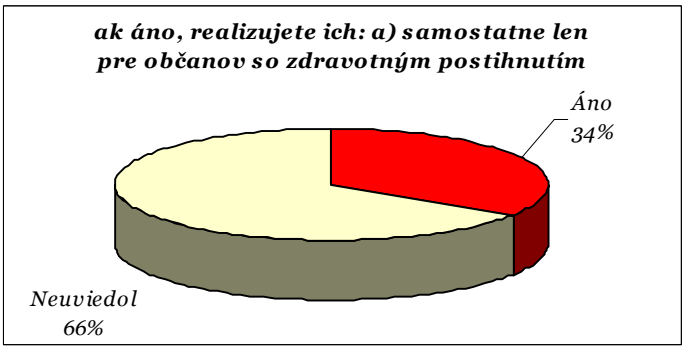
Námety Úradov na zlepšenie zo strany subjektov združujúcich občanov so zdravotným postihnutím v zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím možno rozdeliť do troch skupín, ktoré potvrdili aj výsledky štrukturovaných interview, a to:

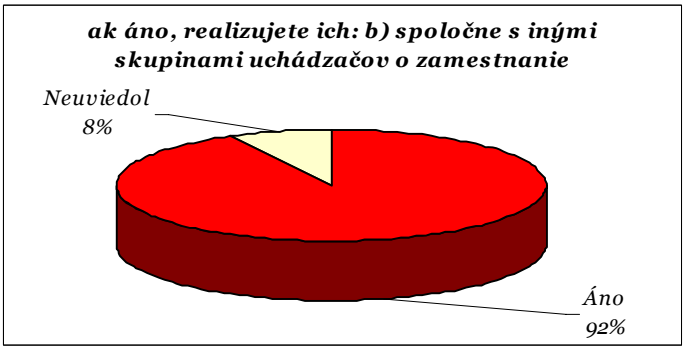
Graf 15: Ako podľa Vás vnímajú pôsobenie Úradu práce:



Zdroj: dát za rok 2005, M.E.S.A. 10, prieskum 2005

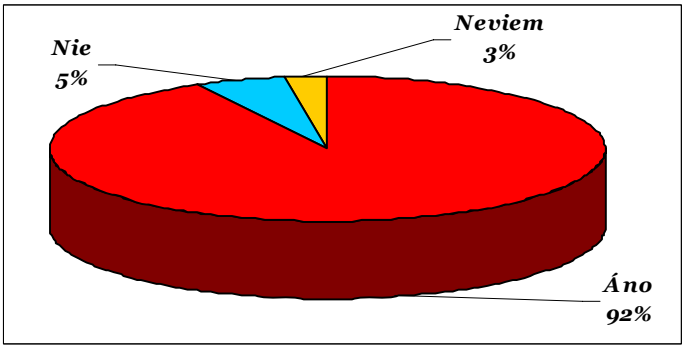
Graf 16: Rekvalifikačné kurzy





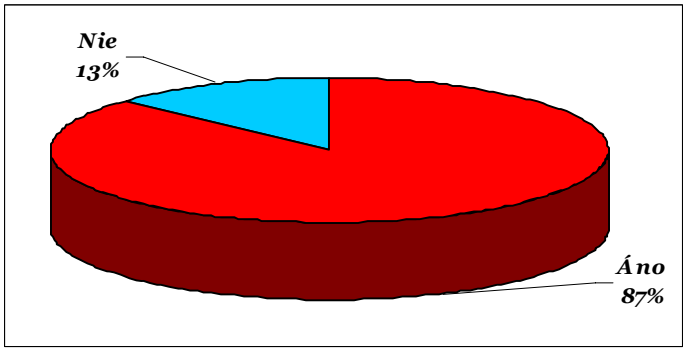
Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 17: Pôsobia vo Vašom regióne organizácie združujúce občanov so zdravotným postihnutím?



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 18: Spolupracujete s organizáciami združujúcich občanov so zdravotným postihnutím pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce?



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

- **zintenzívniť informovanosť** o svojej činnosti tak smerom k Úradu, k svojim členom, ale aj k zamestnávateľom,
- **prizývať Úrady** na či už sporadické, alebo pravidelné **stretnutia** a vytvoriť rámec na vzájomnú koordináciu procesu podporovaného zamestnávania,
- uskutočniť **monitoring potrieb a záujmov občanov so zdravotným postihnutím v danom regióne** a nadviazať **užšiu spoluprácu** so zamestnávateľmi.

Najpočetnejšou skupinou odpovedí boli práve námety na väčšiu informovanosť, zlepšenie **spolupráce** a vzájomnej **koordinácie.** Medzi odpoveďami sa objavili aj námety na proces vytvárania pracovných miest pre OZP, ako aj na zameranie sa na individuálny prístup k OZP.

Spolupráca s APZ a hodnotenie prínosov pri zamestnávaní OZP a dlhodobo nezamestnaných

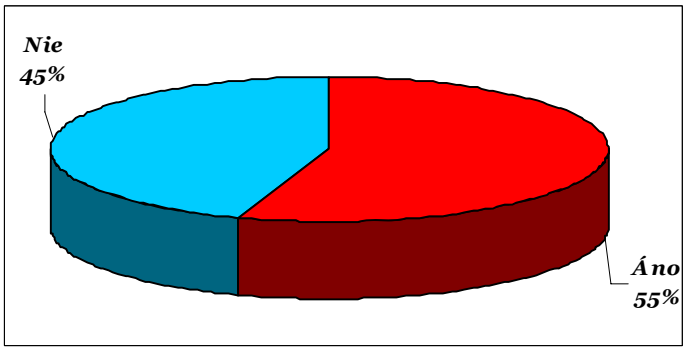
Výsledky celkom nekopírujú štatistický stav v existencii APZ v regiónoch pôsobnosti Úradov, čo môže vypovedať buď o neinformovanosti zamestnancov Úradu, alebo o nečinnosti evidovaných APZ vo všetkých regiónoch. **Oproti prvotnému prieskumu** sa však **všeobecná informovanosť o existencii, ako aj o činnosti APZ zlepšila.**

Výsledky prieskumu potvrdzujú aj nastavené parametre v súčasne platnej legislatíve, a to, že spolupráca **v procese podporovaného zamestnávania je intenzívnejšia pri cieľovej skupine OZP ako pri cieľovej skupine dlhodobo nezamestnaných.** Rozdiely však nie sú markantné a vyjadrujú stav, že APZ pracujú aj s touto cieľovou skupinou, o čom svedčí graf 20.

Otázky zamerané na hodnotenie prínosu APZ do procesu podporovaného zamestnávania a odpovede pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných na ne vyjadrujú momentálny stav. **Nie je vybudovaná kompletná sieť APZ tak, aby kopírovala Úrady, ako aj prvky, podľa ktorých by sa dala merateľne hodnotiť kvalita procesu**. Aj uvedené dôvody hodnotenia prínosu APZ sú v prevažnej miere odrazom tak neexistencie APZ v danom regióne (odpovede – dôvody hodnotenia „neviem“), resp. dôvody hodnotenia „zlepšenie” procesu poznania činnosti APZ, ktoré sa pričinili o umiestnenie uchádzačov o zamestnanie na trhu práce.

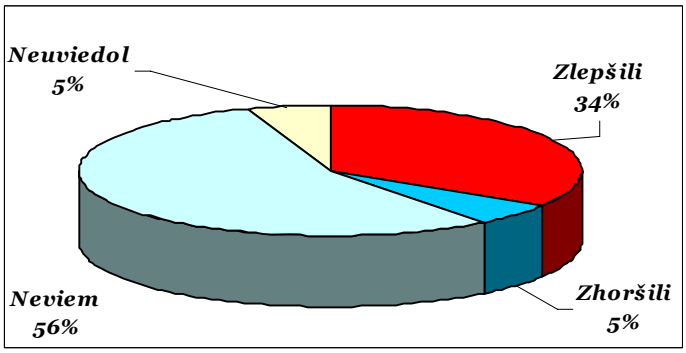
Veľmi podobné výsledky ako v predchádzajúcej otázke boli zaznamenané aj pri hodnotení prínosov Agentúr pri zamestnávaní OZP za posledné dva roky. Nasvedčuje tomu aj graf 22. Dokonca aj pri uvedení dôvodov hodnotenia prínosov APZ pri zamestnávaní OZP za posledné dva roky sa tieto opakovali. Len jedna tretina respondentov uviedla dôvody hodnotenia a tie súviseli s hodnotením typu „neviem”.

Graf 19: Pôsobia vo Vašom regióne Agentúry podporovaného zamestnávania?



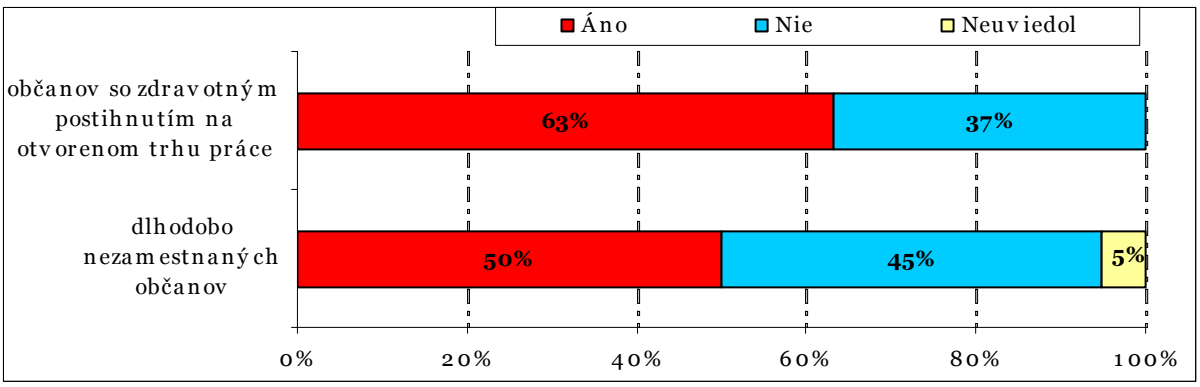
Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 21: Prínosy Agentúr podporovaného zamestnávania pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných občanov sa za posledné dva roky podľa Vás:



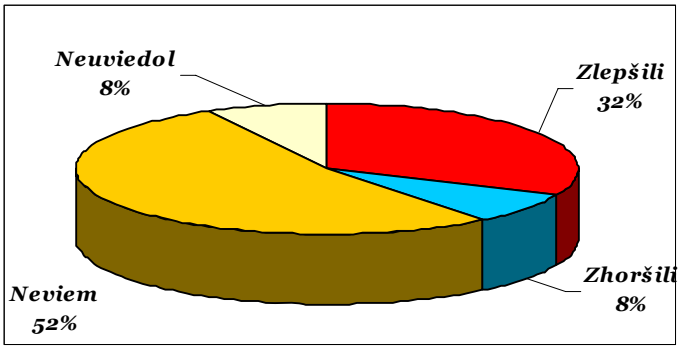
Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 20: Otázka č. 8: Spolupracujete s APZ pri zamestnávaní:



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 22: Prínosy Agentúr podporovaného zamestnávania pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím sa za posledné dva roky podľa Vás:



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Možnosť uviesť návrhy na zlepšenie zamestnávania, tak dlhodobo nezamestnaných, ako aj OZP využilo viac ako 50% respondentov pri obidvoch cieľových skupinách, ktorí odpovedali takmer identicky. Ich návrhy možno rozdeliť do nasledovných skupín návrhov na zlepšenie procesu zamestnávania:

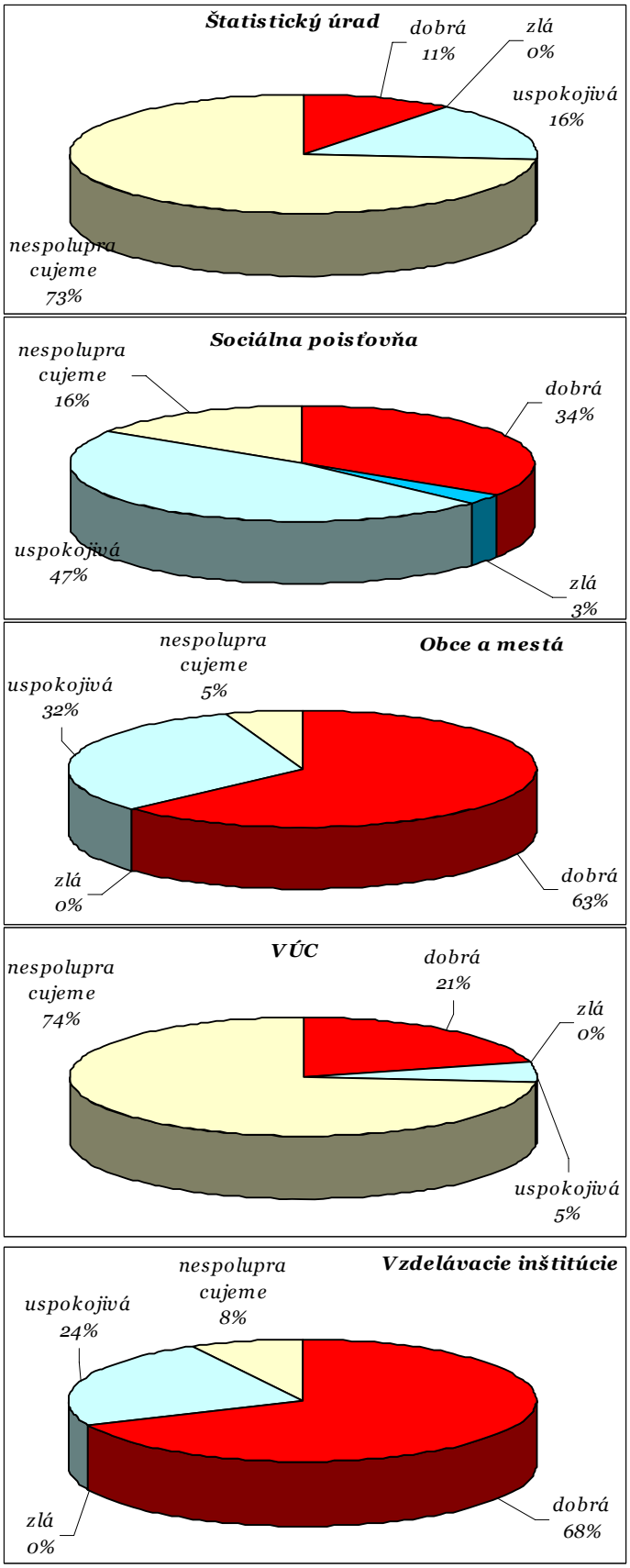
- rozšíriť sieť APZ, aby kopírovala Úrady,
- zintenzívniť vzájomnú spoluprácu, komunikáciu,
- zmapovať pracovné miesta vhodné pre cieľovú skupinu a zvýšiť aktivitu pri vytváraní pracovných miest najmä pre OZP,
- iniciovať zmeny v legislatíve.

Spolupráca Úradov s inými subjektmi

Výsledky hodnotenia spolupráce s ďalšími subjektami v procese podporovaného zamestnávania dokumentujú stagnáciu, či posun v spolupráci vzhľadom na intenzívnejšie riešenie problému podporovaného zamestnávania OZP na Slovensku. **Najvýraznejší posun nastal** oproti vstupnému prieskumu **v subjektoch samosprávy** – obcí a VÚC, **ako aj vo vzdelávacích inštitúciách**. Vzhľadom ku skutočnosti, že sa predpokladá intenzívna spolupráca so Sociálnou poisťovňou, v grafe 23 ponúkame výsledky, ktoré dokumentujú skôr stagnáciu spolupráce, resp. aj nespoluprácu (16%).

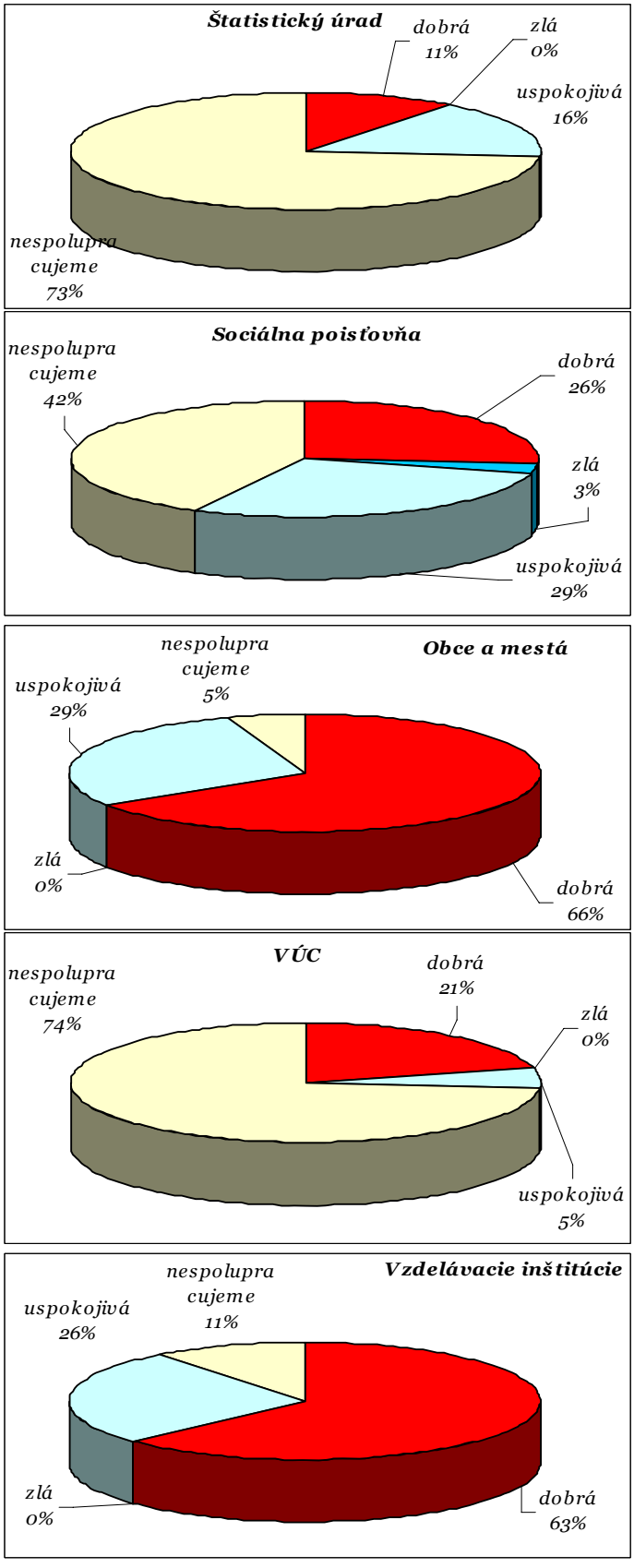
Návrhy na ďalšie zlepšenie zamestnávania OZP sme zaznamenali u necelej tretiny respondentov a týkali sa okrem ŠÚ všetkých uvedených subjektov.

Graf 23: Ako hodnotíte Vašu spoluprácu s týmito subjektmi pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce?



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 24: Ako hodnotíte Vašu spoluprácu s týmito subjektmi pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných občanov na otvorenom trhu práce?



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Návrhy týkajúce sa:

- **Sociálnej poisťovne** - mali charakter najmä zlepšenia vzájomnej informovanosti prostredníctvom informačných technológií.
- **Obcí a miest** - boli predovšetkým zamerané na zvýšenie záujmu o cieľovú skupinu, zvýšenie vzájomnej spolupráce, vytvárať vhodné pracovné miesta.
- **Vyšších územných celkov** – návrhy boli zamerané na získavanie investorov a ich správne rozmiestnenie, zvýšenie informovanosti o projektoch zameraných na cieľovú skupinu, ako aj na zintenzívnenie spolupráce.
- **Vzdelávacích subjektov** - smerovali na zlepšenie, resp. zavedenie výmeny skúseností, vytváranie nových programov pre cieľovú skupinu.

Výsledky hodnotenia spolupráce s ďalšími subjektmi pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných sú opäť takmer identické s cieľovou skupinou OZP aj kvantitatívne aj kvalitatívne.

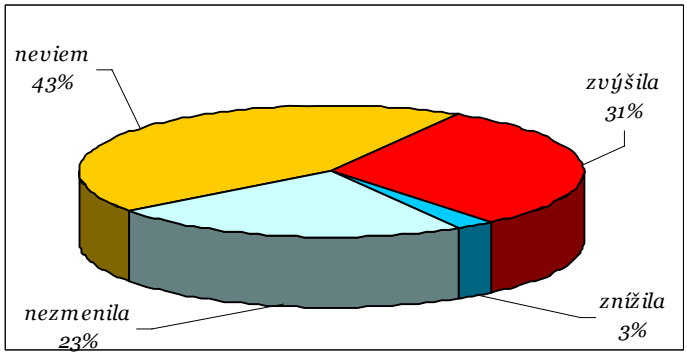
Pozorujeme tiež **pozitívny posun v spolupráci s obcami, mestami a vyššími územnými celkami**.

V názoroch, ktoré uviedla necelá tretina respondentov na zlepšenie zamestnávania dlhodobo nezamestnaných si zasluhujú pozornosť návrhy týkajúce sa vytvárania partnerstiev medzi APZ a obcami a mestami a dlhšia a trpezlivejšia spolupráca pri zamestnávaní tejto cieľovej skupiny. Ostatné návrhy boli takmer identické ako pri skupine OZP.

Hodnotenie kvality v podporovanom zamestnávaní za posledné dva roky

Výsledky prieskumu dokumentujú, že 31% respondentov zhodnotilo vývoj kvality procesu podporovaného zamestnávania za ostatné dva roky pozitívne. Vysoké percento respondentov, až 43% však uviedlo, že nevie zhodnotiť proces kvality a 23% uviedlo, že sa kvalita nezmenila (graf 25).

Graf 25: Kvalita v podporovanom zamestnávaní sa podľa Vás za posledné dva roky:



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Možnosť uviesť dôvody hodnotenia využila len cca jedna štvrtina respondentov. Ich hodnotenie bolo viac menej zamerané na činnosť APZ, teda len na časť procesu. Dôvody sa týkajú spolupráce s APZ a ich pozitívneho vplyvu na skvalitnenie procesu.

Návrhy na zmeny v legislatíve a ďalšie komentáre

Veľká časť respondentov využila možnosť uviesť návrhy na zmeny v súčasnej legislatíve (viac ako 60%). Návrhy sa týkali najmä:

- úpravy systému a jeho kompatibility so systémom platným v rámci EÚ,
- nastavenia jasného finančného systému pre činnosť APZ,
- zvýhodnenia zamestnávateľov pri zamestnávaní OZP (bez konkrétnejšej formulácie),
- prísnejšieho naformulovania podmienok pri udeľovaní povolení pre APZ (bez špecifikácie),

Medzi odpoveďami sme zaznamenali aj názory, podľa ktorých je legislatíva postačujúca.

Pri štruktúrovaných interview odznievali aj názory, že návrhy na legislatívne zmeny nadriadený subjekt, teda Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a MPSVR neakceptujú.

Mnohé návrhy, či ďalšie komentáre, sú prejavom vysokej znalosti daného problému, ale niektoré sú zamerané na riešenie časti procesu, najmä na činnosť APZ. Preto komentáre, ktoré uviedla cca jedna tretina respondentov , uvádzame v skupinách, do ktorých sme zoskupili jednotlivé návrhy, či komentáre:

- zvýšiť pozornosť pri tvorbe pracovných miest (aj formou chránených dielní a chránených pracovísk, pričom mnohí z respondentov poukázali na vhodnosť integračného procesu, v ktorom sa OZP cítia rovnocennými partnermi, kde získavajú sebavedomie, pracovné zručnosti a návyky a v mnohých prípadoch sa ich zdravotný stav aj zlepšuje),
- intenzívnejšia spolupráca medzi jednotlivými aktérmi procesu,
- vytvárať lepšie podmienky pre zamestnávateľov, zvýšiť finančnú sankciu pre zamestnávateľov pri neplnení povinného podielu pri zamestnávaní OZP,
- návrh na zamestnávanie pracovníkov APZ,
- vybudovať sieť APZ, ktorá by kopírovala regionálnu samosprávu, teda v počte 8 s pobočkami v miestach existencie Úradov,
- návrh na umiestnenie APZ v priestoroch Úradu.

NÁZORY AGENTÚR PODPOROVANÉHO ZAMESTNÁVANIA

Charakteristika respondentov

V záverečnom dotazníkovom prieskume bolo oslovených 41 subjektov, ktoré získali povolenie k činnosti (podľa stavu k 31. 5. 2007). Databázu sme získali z internetových stránok Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny. Dotazníky sme distribuovali tak elektronickou poštou, ako aj klasickou poštou. V porovnaní s výsledkami vstupného prieskumu došlo k vyššej návratnosti, ktorá dosiahla 46,3% . V porovnaní návratnosti v prvotnom prieskume bol zaznamenaný nárast o 15%. Zjednodušenie otázok oproti predchádzajúcemu výskumu malo smerovať k vyššej návratnosti. Obsahová stránka bola zvolená tak, aby v maximálnej miere zodpovedala základným atribútom sledovaným v záverečnej fáze projektu, a to na zmenu v oblasti vnímania a postojov, ktoré súvisia s kvalitou podporovaného zamestnávania. Dotazník v plnom znení uvádzame v prílohe.

Pôsobnosť v regiónoch, či sídlach, ako aj návratnosť dotazníkov je uvedená v mape 2.

Časový priestor fungovania APZ

Výsledky prieskumu vypovedajú o časovom priestore, v ktorom fungujú subjekty (od 1 do 8 rokov), ktoré v procese podporovaného zamestnávania OZP a dlhodobo nezamestnaných pôsobia aj v čase mimo nastavenia v legislatívnom rámci, ktorý je platný od roku 2004.

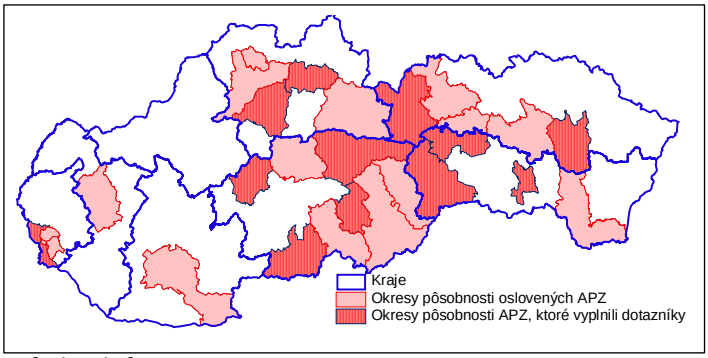
Početnosť a vzdelanostná štruktúra pracovníkov APZ

Výpovednosť o počte pracovníkov, ktorí zabezpečujú kompetencie zo zákona o službách zamestnanosti preukazuje, že z celkového počtu pracovníkov, ktorí uviedli respondenti, pripadá na jeden subjekt cca počet 4 pracovníkov.

Graf 27 o pomere interných a externých spolupracovníkov v APZ preukazuje, že pomer je takmer vyvážený.

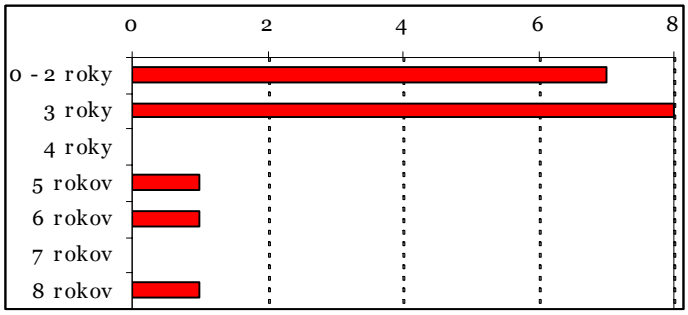
Vzdelanostná úroveň pracovníkov APZ je na vysokej úrovni, pokiaľ ide o najvyššie dosiahnuté vzdelanie zamestnancov (graf 28).

Mapa 2: Návratnosť dotazníkov Agentúry podporovaného zamestnávania



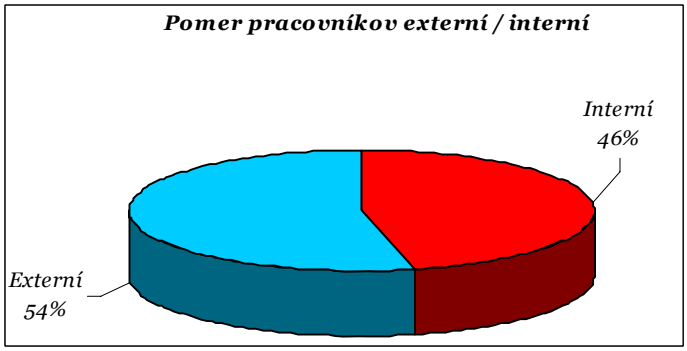
Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 26: Koľko rokov pôsobí Vaša Agentúra na trhu?



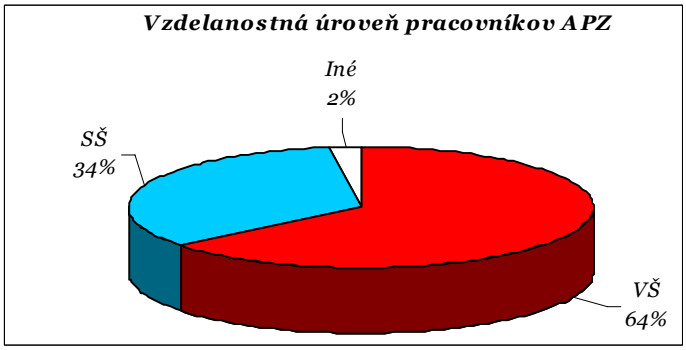
Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 27: Pomer pracovníkov APZ, interní / externí



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 28: Vzdelanostná úroveň pracovníkov APZ



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Financovanie APZ

Na základe záverov z prvotného prieskumu sme opäť zaradili otázku týkajúcu sa finančných zdrojov na činnosť APZ, ktorá pomôže identifikovať zdroje financovania tejto činnosti a možno pomôže nastaviť systém financovania APZ aj v novom návrhu zákona o službách zamestnanosti.

Podľa jednotlivých sledovaných rokov možno konštatovať, že v období rokov 2004 – do 1.7.2007 bolo použitých na financovanie činnosti APZ najviac finančných prostriedkov v roku 2005 (až 36%), pričom k 1.7.2007 však dosiahla úroveň až 25% (graf 29).

Hodnotenie použitých zdrojov podľa ich druhovosti (UPSVaR, verejné, súkromné, iné) vyznieva v prospech iných verejných zdrojov, kde dosiahnutá hodnota predstavuje až 54%. Tesne za touto hodnotou je číslo prezentujúce zdroje z UPSVaR, t.j. 43%. Minimálne čerpanie, resp. použitie je súkromných zdrojov, t.j. 3%. Skutočnosť vyplýva z nastavenia tak národných projektov, ktoré boli smerované na riešenie podporovaného zamestnávania, ako aj nastavenie projektov zo štrukturálnych fondov EÚ (graf 30).

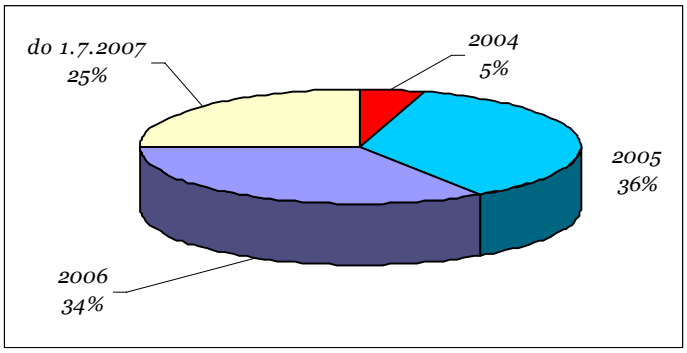
Činnosť APZ

I napriek skutočnosti, že subjekty APZ boli nastavené v zákone o službách zamestnanosti ako alternatívna služba zamestnanosti pre OZP a pre dlhodobo nezamestnaných, sme do prieskumu zaradili (na základe výsledkov štrukturovaných interview), otázku týkajúcu sa **vyvíjania činnosti pre zvýšenie šancí zamestnať sa OZP na otvorenom trhu práce**. V **90%** prípadoch (graf 31) je činnosť týchto subjektov je zameraná uvedeným smerom.

V každom prípade, či pozitívnom, resp. negatívnom jave daného procesu nastávajú **problémy, ktoré musia subjekty riešiť. Možnosť uviesť problémy, s ktorými sa subjekty stretávajú pri využívaní zvyšovania šancí zamestnať sa** OZP využilo viac ako 80% respondentov. Ich odpovede možno zaradiť do skupín, ktoré charakterizujú uvedené problémy:

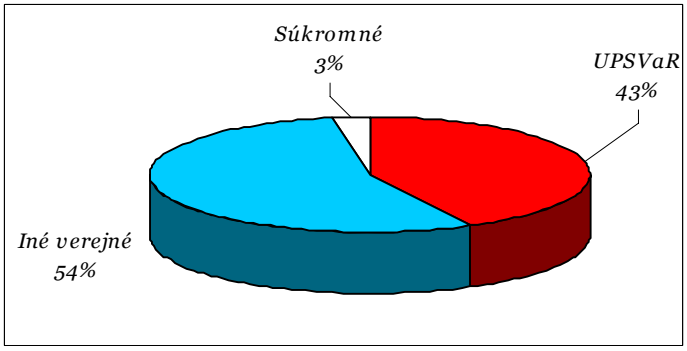
- neochota spolupráce zo strany zamestnávateľov, ako aj predsudky súvisiace so zamestnávaním OZP,
- nízka vzdelanostná úroveň OZP,
- vysoký deficit informovanosti cieľovej skupiny o možnosti zapojiť sa na otvorenom trhu práce,
- nedostatok vhodných pracovných miest,
- deficit základných informácií o možnej spolupráci Úradov s APZ,
- nejasné definovanie pôsobenia APZ na trhu práce,
- nedostatočná debarierizácia pracovných a verejných priestranstiev potrebných pre OZP.

Graf 29: Uveďte zdroje na činnosť
(podľa rokov)



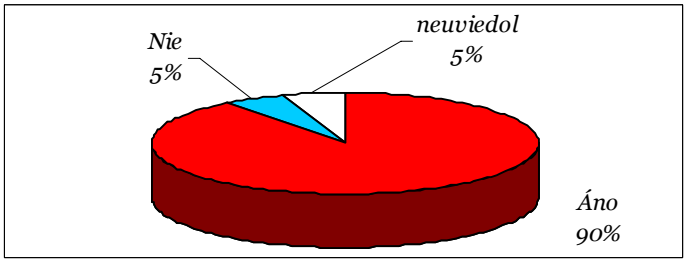
Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 30: : Uveďte zdroje na činnosť
(podľa druhovosti)



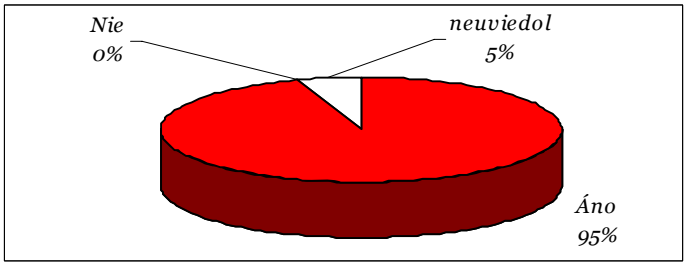
Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 31: Vyvíjate činnosť pre zvýšenie šancí zamestnať sa občanom so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce?



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 32: Vyvíjate činnosť pre zvýšenie šancí zamestnať sa iným znevýhodneným skupinám občanov?



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

V prípade respondentov, ktorí odpovedali, že nevyvíjajú činnosť pre zvýšenie šancí zamestnať sa OZP, sa objavili **dôvody** ich **neaktivity**, ktoré charakterizujú najmä **vzťahy medzi Úradmi a APZ**, ako napr., že *„je snaha zo strany Úradov potrieť prácu APZ, lebo tieto subjekty sú vnímané ako konkurencia“*, ale na druhej strane sa objavili aj názory plnej akceptácie tejto alternatívy služieb zamestnanosti pre OZP.

V dotazníkoch sme sa pýtali aj na prácu s inými znevýhodnenými uchádzačmi ako OZP. **Až 95% respondentov sa vyvíja činnosť pre zvýšenie šancí zamestnať sa iným skupinám znevýhodnených uchádzačov**, 5% respondentov sa k tejto otázke nevyjadrilo (graf 32).

Pri definovaní problémov, ktoré sprevádzajú APZ pri vyvíjaní činností pre zvýšení šancí zamestnať sa iným znevýhodneným skupinám občanov, sa opakujú identické problémy pri zamestnávaní sa OZP, ako napr. **nízka vzdelanostná úroveň** (pričom je pre účastníkov tejto cieľovej skupiny výhodnejšia forma pomoci poberať sociálnu dávku ako možnosť sa zamestnať), **nedostatok vhodných pracovných miest, problémy komunikácie so zamestnávateľmi – aj predsudky, legislatívne bariéry, neochota zo strany zamestnávateľov zamestnať občanov nad 50 rokov**.

Práca s klientmi

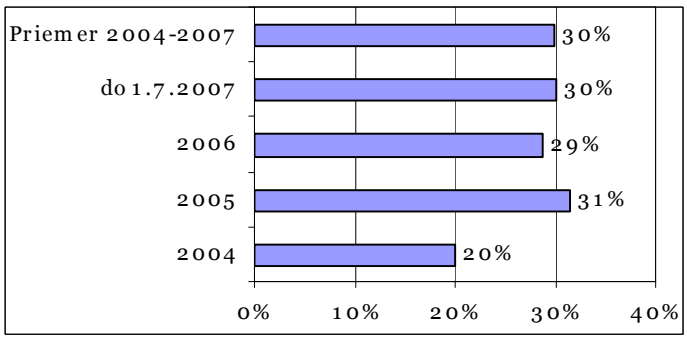
Jeden z najdôležitejších parametrov pri hodnotení efektívnosti činnosti APZ je počet klientov s ktorými pracovali, ako aj počet umiestnených klientov na trhu práce. Výsledky prieskumu v porovnaní s výsledkami prvotného prieskumu preukazujú, že **došlo k zvýšeniu počtu klientov**, s ktorými APZ pracujú. Súvisí to so zvýšením počtu subjektov APZ na trhu služieb zamestnanosti, ako aj s nastavením národných projektov súvisiacich s uvedenou problematikou (graf 33).

Ešte významnejší parameter je počet umiestnených klientov na trhu práce. Výsledky prieskumu preukazujú, že **dosiahnuté hodnoty APZ tak** v jednotlivých sledovaných rokoch, ako aj v priemere sa pohybujú okolo **30% úspešnosti pri umiestnení klientov na trhu práce** (graf 34).

Spolupráca s Úradmi

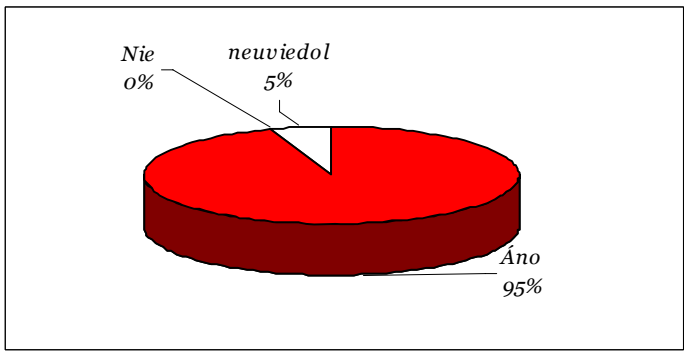
Výsledok prieskumu v identifikácii spolupráce APZ s Úradmi potvrdzuje oprávnenosť legislatívneho nastavenia APZ ako alternatívy v službách zamestnanosti. Výsledky dokumentuje graf 35, kde 95% respondentov sa vyjadrilo o spolupráci kladne a len 5% neuviedlo nič.

Graf 34: Percento umiestnených klientov APZ podľa rokov



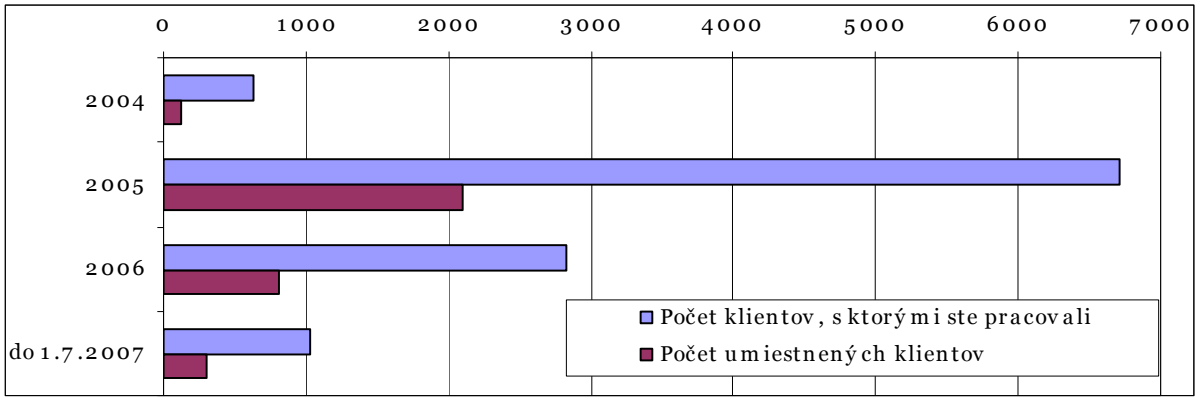
Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 35: Spolupracujete s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny?



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 33: Uveďte počet klientov, s ktorými ste pracovali a počet umiestnených na trhu práce podľa rokov:



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

V prípadoch, kedy subjekty nespolupracujú s Úradmi odzneli nasledovné dôvody nespolupráce:

- personálne, po výmene osôb sa situácia spravidla zlepšila,
- legislatívna diera - spolupráca nie je upravená vyhláškou,
- financovanie APZ nie je uskutočňované na základe legislatívy a tvrdenia, že je možné sa zúčastniť výberového konania - je diskriminujúce, pretože väčšina APZ je špecializovaná, a teda v danej cieľovej skupine spravidla nemá konkurenciu.

Hodnotenie kvality zamestnávania OZP a dlhodobo nezamestnaných

Výsledky prieskumu v časti hodnotenia kvality zamestnávania dlhodobo nezamestnaných občanov preukazujú pozitívny trend (32%), aj keď mierne prevyšujú hodnotenie, ktoré respondenti označili ako znižujúcu kvalitu – 26%, nemeniaci trend označilo 16% respondentov a nevedelo pomenovať, resp. neuviedlo trend 26% respondentov (graf 36).

Možnosť uviesť dôvody svojho hodnotenia využilo viac ako 60% respondentov a ich dôvody sa v mnohých prípadoch opakujú s dôvodmi už uvedenými, najmä pri spolupráci s jednotlivými aktérmi procesu podporovaného zamestnávania. Uvádzame niektoré dôvody, ktoré sú najcharakteristickejšie pri definovaní trendu hodnotenia:

- vysoký počet zamestnávateľov (pozitívny trend),
- vznik partnerstiev aktérov procesu podporovaného zamestnávania (pozitívny trend),
- dlhodobo nezamestnaní nemajú pracovné návyky, existencia neochoty zamestnať sa za minimálnu mzdu (negatívny trend),
- nedostatok relevantných informácií o kvalite zamestnávateľa (nevie hodnotiť),
- vznik nových APZ, ktoré majú menej klientov a majú možnosť individuálneho prístupu k riešeniu problémov (pozitívny trend),
- zvýšenie miery informovanosti (pozitívny trend).

V hodnotení kvality zamestnávania OZP sme zaznamenali trend nemennosti procesu, keď 32% respondentov tento stav potvrdilo. Zlepšujúci sa trend kvality potvrdilo vyšší počet respondentov (26%) oproti tým, ktorí vyjadrili, že kvalita sa znižuje (21% respondentov) (graf 37).

Dôvody hodnotenia uviedlo cca 70% respondentov. Sú takmer identické s predchádzajúcimi dôvodmi pri hodnotení kvality zamestnávania dlhodobo nezamestnaných.

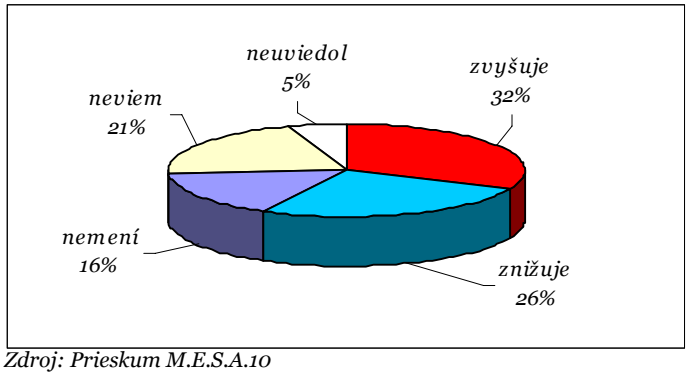
Spolupráca so subjektmi združujúcimi OZP, hodnotenie ich prínosu

Výsledky prieskumu možno vnímať aj ako odkrytú **rezervu v spolupráci s organizáciami združujúcimi OZP** o čom svedčia aj uvedené dôvody nespolupráce.

Takmer 40% respondentov, ktorí uviedli, že nespolupracujú s organizáciami združujúcich OZP využilo možnosť a uviedlo dôvody nespolupráce, ktoré sme zoradili do nasledujúcich skupín dôvodov:

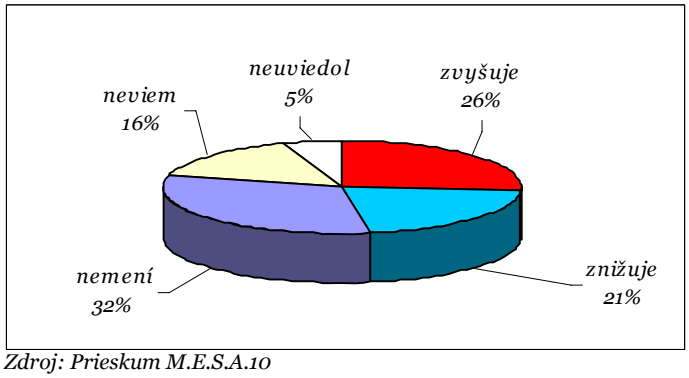
- nie sú zjavné dôvody, ide skôr o deficit v komunikácii,
- čakáme, že nás oslovia a predostrú spoluprácu,
- máme informácie, že o proces podporovaného zamestnávania sa uvedené subjekty nezaujímajú,
- na našu ponuku na spoluprácu uvedené subjekty nereagovali.

Graf 36: Kvalita zamestnávania dlhodobo nezamestnaných občanov sa podľa Vás za posledné dva roky



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 37: Kvalita zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce sa podľa Vás za posledné dva roky:



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Hodnotenie **prínosov organizácií združujúce OZP** pri zamestnávaní tejto cieľovej skupiny na otvorenom trhu práce korešponduje s predchádzajúcimi výsledkami. Táto skutočnosť sa dá vysvetliť aj tým, že **v mnohých prípadoch** subjekty **čakajú na iniciatívu iných**, čím vzniká **deficit v komunikácii, ale aj vo vzájomnej informovanosti.** Len z dôvodu týchto skutočností (aj výsledky štruktúrovaných interview tomu nasvedčujú) možno uviesť záver, že až 58% respondentov nehodnotilo prínos uvedených subjektov (graf 39).

Uvedenie dôvodov hodnotenia prínosov využilo cca 50 respondentov. Dôvody neboli jasne formulované, skôr boli popisného charakteru o rôznorodej spolupráci, či v opačnom prípade o živej spolupráci, ale aj vyjadrenia, že niet čo hodnotiť.

Hodnotenie prínosu organizácií združujúcich OZP za posledné dva roky

V hodnotení prínosov organizácií združujúcich OZP sa prejavila skutočnosť existencie **deficitu v komunikácii**, a taktiež v deficite vo vzájomnej informovanosti o činnosti v procese podporovaného zamestnávania. Až 52% respondentov uviedlo, že nevie zhodnotiť prínosy a 11% vôbec neuviedlo žiadne hodnotenie (graf 40).

Dôvody hodnotenia uviedlo takmer 60% respondentov, ktoré vzhľadom na výsledky hodnotenia prínosov uvedené v grafe 40 dokumentujú daný stav spolupráce týchto subjektov.

Spolupráca APZ s inými subjektmi

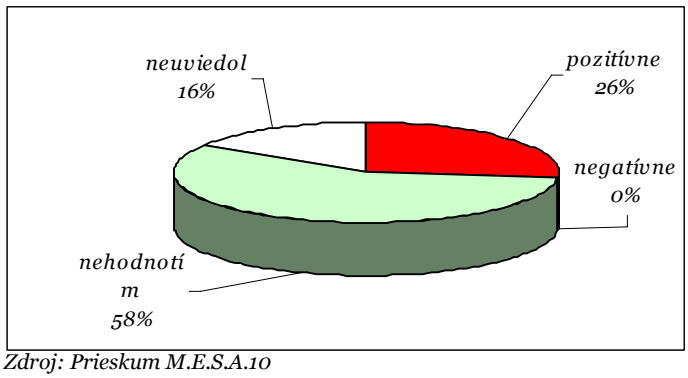
Spoluprácu subjektov pôsobiacich v procese podporovaného zamestnávania pre OZP hodnotili respondenti vcelku ako dobrú, najmä s miestnou a regionálnou samosprávou, ako aj so Sociálnou poisťovňou. Ako uspokojivú hodnotili najmä spoluprácu so zamestnávateľmi, čo v porovnaní s predchádzajúcimi hodnoteniami vychádza kontroverzne (nezáujem, nedostatok vhodných pracovných miest). Najväčšiu váhu hodnotenia však priradili k nespolupráci, a to najmä so Sociálnou poisťovňou a regionálnou samosprávou.

60% respondentov uviedlo dôvody svojho hodnotenia, ktoré sa v prevažnej miere dotýkalo spolupráce s miestnou samosprávou. Túto považujú za dobrú, ako vyplýva z grafu 41 a pripisujú ju dobrým osobným kontaktom medzi jednotlivými aktérmi.

Výsledky hodnotenia spolupráce so subjektmi pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných občanov sú takmer identické ako pri zamestnávaní OZP, teda dobrá a uspokojivá pri obciach a mestách a zamestnávateľoch, najhoršia vychádza pri zamestnávateľoch a nespoluprácu potvrdili respondenti pri Sociálnej poisťovni a pri Vyššom územnom celku (graf 42).

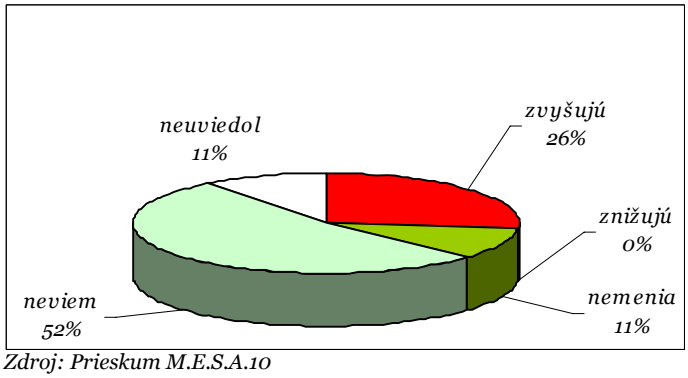
Komplexné hodnotenie zmien v oblasti spolupráce za posledné dva roky sčasti kopíruje výsledky hodnotenia spolupráce jednotlivých subjektov, pričom pri hodnotení Sociálnej poisťovne viac ako polovica respondentov hodnotila stav ako nezmenený, ale takmer 40% odpovedalo, že nevie zhodnotiť. Pri hodnotení miestnej samosprávy sa respondenti vyjadrili takmer zhodne, že situácia sa zlepšila, resp., že sa nezmenila. Najväčší počet respondentov (47%) hodnotilo zlepšenú spoluprácu a 40% respondentov ako nezmenenú pri zamestnávateľoch (graf 43).

Graf 39: Ako hodnotíte prínosy organizácií združujúce občanov so zdravotným postihnutím pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce vo Vašom regióne?



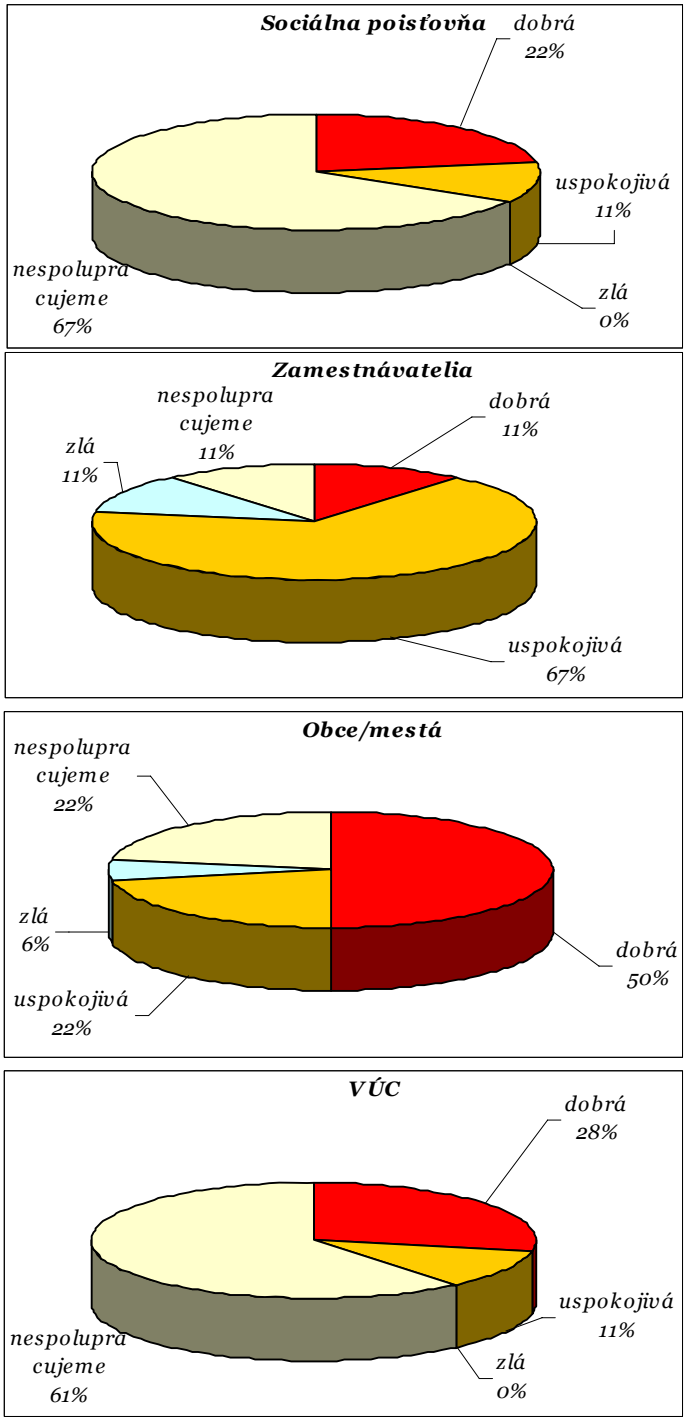
Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 40: Prínosy organizácií združujúcich občanov so zdravotným postihnutím do systému podporovaného zamestnávania sa podľa Vás za posledné dva roky:



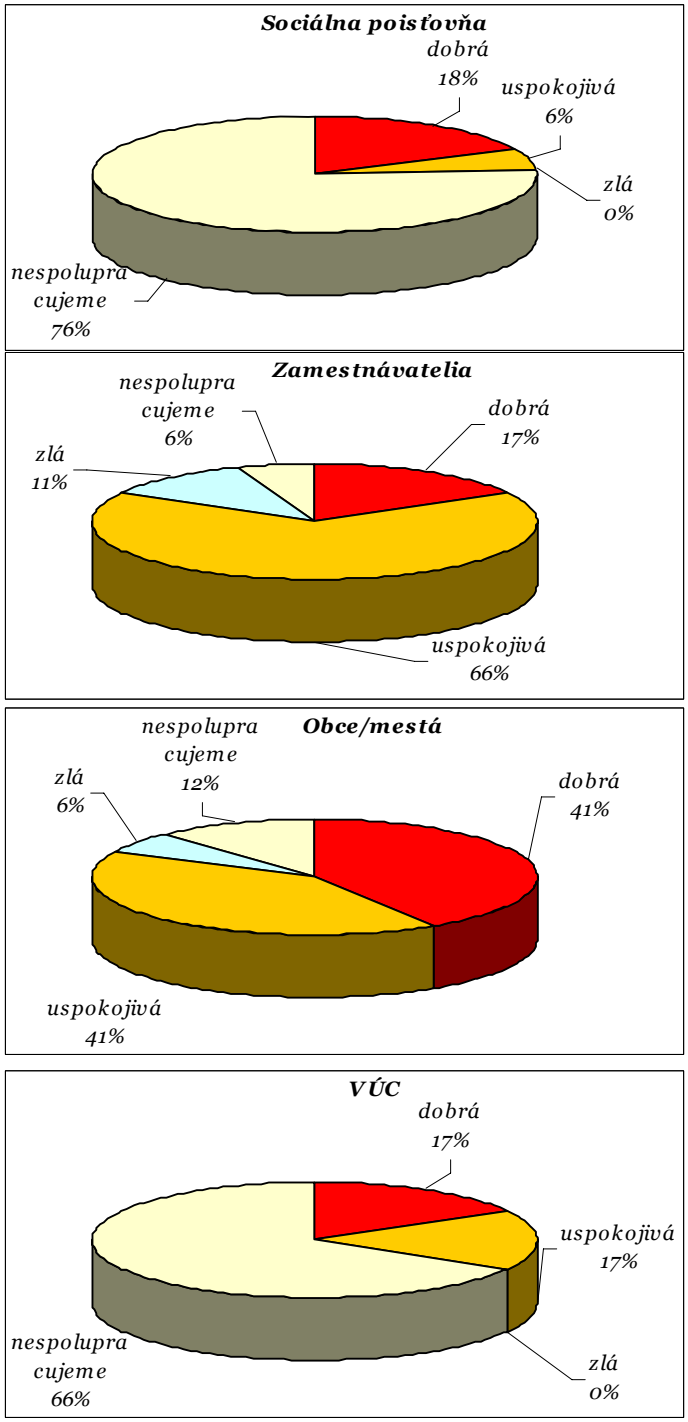
Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 41: Ako hodnotíte Vašu spoluprácu s uvedenými subjektmi pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce?



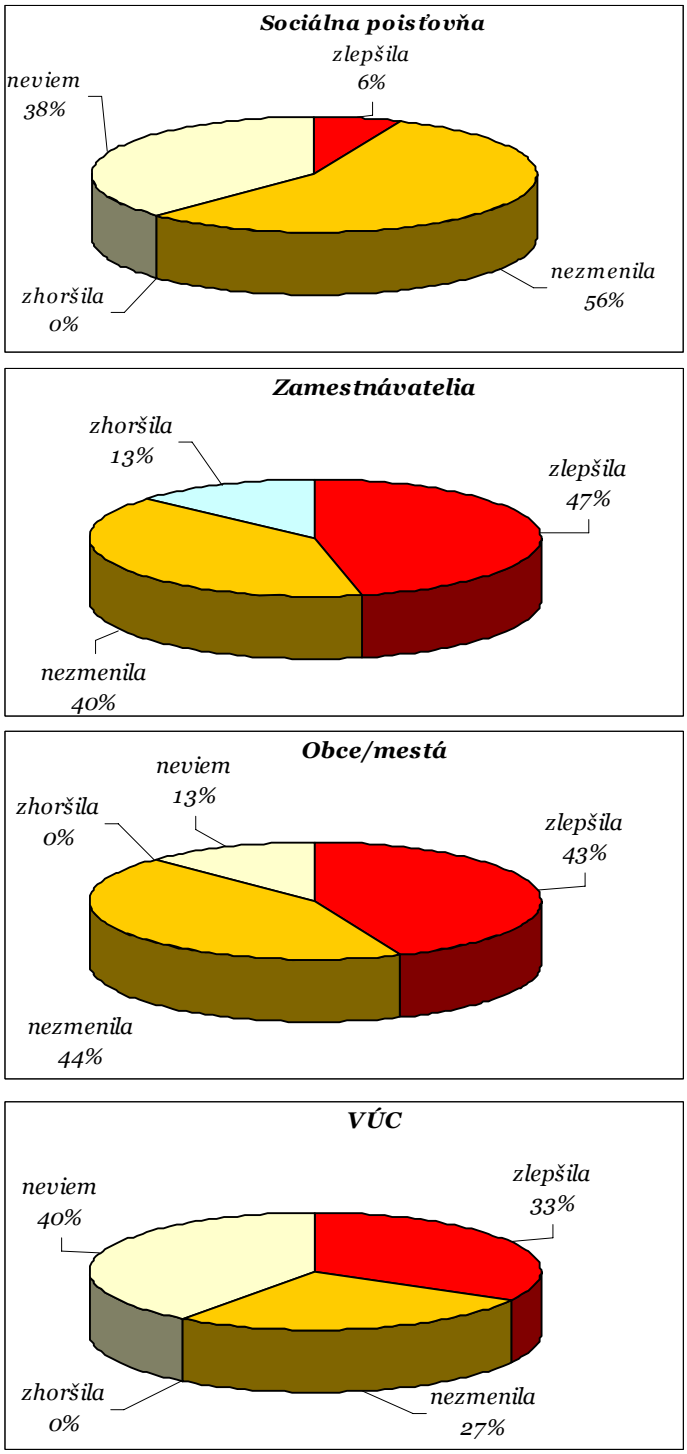
Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 42: Ako hodnotíte Vašu spoluprácu s uvedenými subjektmi pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných občanov?



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 43: Spolupráca s uvedenými subjektmi v oblasti podporovaného zamestnávania sa za posledné dva roky podľa Vás:

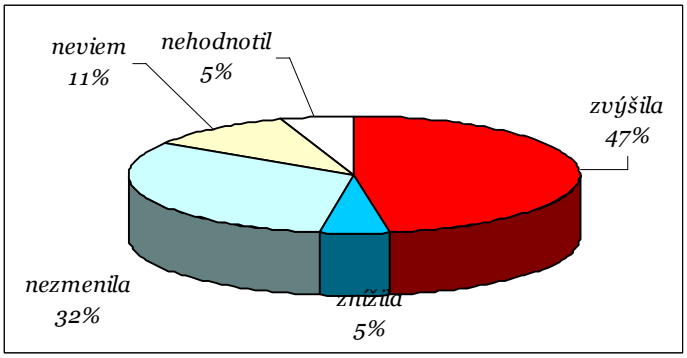


Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Hodnotenie kvality v podporovanom zamestnávaní za posledné dva roky

Kvalitu v podporovanom zamestnávaní za posledné dva roky hodnotilo ako zvýšenú 47% respondentov, ale na druhej strane až 32% hodnotilo stav ako nezmenený (graf 44).

Graf 44: Kvalita v podporovanom zamestnávaní sa podľa Vás za posledné dva roky:



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Návrhy na zmeny v súčasnej legislatíve a dodatočné komentáre

Uviesť návrhy na zmeny v legislatíve, ako aj dodatočné komentáre nevyužili všetci respondenti. Mnohí uvádzali skôr informácie o tom, ako celková situácia na trhu práce ovplyvňuje, či pozitívne alebo negatívne existenciu Agentúr. Vybrali a uviedli sme odpovede, ktoré majú charakter návrhov na zmenu súčasne platnej legislatívy. Odpovede v plnom znení sa nachádzajú v prílohách.

Uvádzame:

- *návrh na možnosť APZ použiť finančné prostriedky z verejných zdrojov (štátny rozpočet, zdroje v rámci projektov napríklad ESF zdroje) na plnenie úlohy zamestnávateľa pre vytypované okruhy znevýhodnených občanov s vykonávaním spoločensky potrebných prác a činností, alebo (a) plniť obdobu Agentúry dočasného zamestnávania pre znevýhodnené skupiny so zapožičiavaním prostriedkov z verejných zdrojov dotovane zamestnávaných znevýhodnených občanov okruhu vytypovaných zamestnávateľov. Rovnako je potrebné uvažovať ako efektívne prepojiť vzdelávanie a prípravu pre trh práce znevýhodnených občanov a odporúčané rozšírenie pôsobnosti APZ o skutočné podporované zamestnávanie. Jednou z možností je rozšíriť pôsobnosť APZ o vzdelávanie a prípravu pre trh práce u znevýhodnených UoZ,*

- *nastaviť financovanie napojené na mieru merateľnej kvality práce,*
- *finančné prostriedky pre pracovníkov Agentúr,*
- *legislatívne vyriešiť systematické financovanie APZ – určiť všetkým APZ rovnaké základné podmienky, merateľnosť výkonov, stanoviť kritéria úspešnosti,*
- *rozšíriť činnosti APZ na ďalšie znevýhodnené skupiny na trhu práce,*
- *občania so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. b) zákona č. 5/2004 – t. j. občania, ktorí majú pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20%, ale najviac o 40% - nie sú v zmysle zákona zaradení do ustanovení o podpore zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Z uvedeného vyplýva, že i keď majú zdravotné obmedzenia a ich schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sú z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania znížené, v konečnom dôsledku sú posudzovaní ako „zdraví občania“. Táto skutočnosť je veľkou bariérou pri umiestňovaní občanov charakterizovaných podľa § 9 ods. 1 písm. b) na trhu práce a odporúčame v tejto oblasti legislatívnu zmenu,*
- *aby sa peniaze zo sankcií z neplnenia povinného podielu za ZPS vracali do systému chránených dielní, a nie do ŠR,*
- *aby sa zmenili priority zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti v súvislosti na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím. Teraz je najvýhodnejšie zaplatiť pokutu. Treba to zmeniť, aby bolo najvýhodnejšie zamestnať občana so ZP, potom aby bolo výhodne nakúpiť tovar od chránených dielní a najnevýhodnejšie by malo byť zaplatiť pokutu.*
- *zaviesť nový nástroj APTP – refundácia 90% minimálnej mzdy pre zamestnávateľov, ktorí zamestnajú občanov so zdravotným postihnutím,*
- *nastaviť infraštruktúru a regionálnu dostupnosť, vzdelávanie na základe potrieb trhu ,*
- *okrem nastavenia kvality práce, ktorá ma byť riešená Štandardami kvality podporovaného zamestnávania doriešiť legislatívne akým spôsobom je finančne možné tieto štandardy splniť. Napríklad , kde vziať finančné zdroje na požadované (Štandardami) dva vysokoškolské platy. Alebo, kde vziať finančné zdroje na (Štandardami) požadované priestorové podmienky pre APZ- ky – prenájmy, energie, atď.*
- *v prvom rade systémové financovanie. V komunikácii dozrievajú postoje, dolaďujú sa predstavy a štandardy,*
- *vypustiť neosvedčené nástroje a nahradiť ich novými. Rozšíriť cieľové skupiny a motivovať zamestnávateľov výzvami na vytváranie pracovných miest formou paušálnych príspevkov.*
- *vytvoriť Radu vlády pre občanov so ZP,*
- *vytvoriť zákon o rovnakom prístupe, resp. zaobchádzaní s prihliadnutím na európsku legislatívu, zabezpečiť financovanie takýchto projektov z európskych zdrojov formou preddavkov, nie refundovaním,*
- *zrušiť § 61 o kumuláciách,*
- *zvýšenie odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP na takú hodnotu, aby bolo pre zamestnávateľa výhodnejšie zadať zákazku;*
- *zjednodušenie procesu žiadania o príspevok na zriadenie a prevádzku chránenej dielne, rozšírenie účelu použitia príspevku;*
- *zmenu financovania systému neštátnych služieb zamestnanosti,*
- *možnosť výberu pre znevýhodnených občanov medzi štátnymi a neštátnymi službami zamestnanosti – a ich rovnocenné financovanie,*
- *zmena motivácie pracovať znevýhodnených občanov a zamestnávateľov – finančné príspevky,*
- *zjednodušenie podmienok zamestnávania a poskytovania príspevkov na zamestnávanie ZP.*

NÁZORY ZNEVÝHODNENÝCH UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE

Distribúcia dotazníkov

Cieľovou skupinou bola skupina znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie so zameraním na občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov v rámci celého územia SR. Na distribúciu dotazníkov sme použili najmä hlavné kanály:

- organizácie združujúce občanov so zdravotným postihnutím (členské organizácie Národnej rady občanov so zdravotným postihnutím v SR a Asociácie organizácií zdravotne postihnutých občanov v SR)
- vybrané regionálne organizácie združujúce občanov so zdravotným postihnutím
- vybrané Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Celkovo bolo distribuovaných 948 dotazníkov z ktorých sa vrátilo 305 vyplnených (návratnosť 32,2%) (pozri tabuľku 1 v predchádzajúcich kapitolách).

Charakteristika respondentov

Základné charakteristiky respondentov uvádza graf 46. Z hľadiska ich vekovej štruktúry boli zastúpené všetky vekové kategórie od 18 do 69 rokov. Najviac respondentov (spolu 33) bolo vo veku od 50 do 51 rokov. Priemerný vek respondentov bol 42 rokov. S pribúdajúcim vekom rástla aj početnosť respondentov. Kategória 18-25 ročných bola zastúpená počtom 30 na druhej strane 50-56 ročných bolo 80.

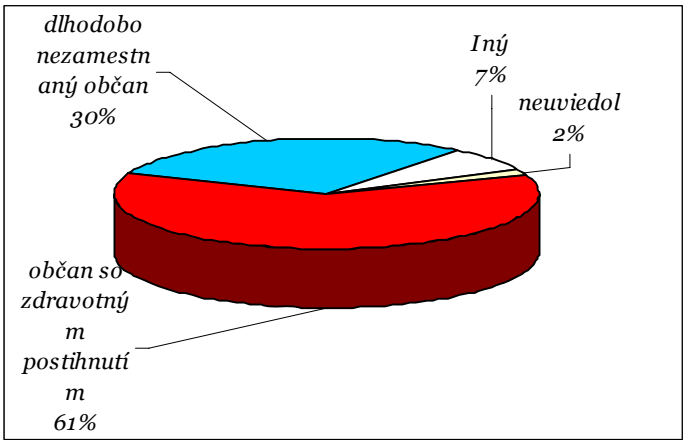
Medzi respondentmi boli viac zastúpené ženy (53%) ako muži (47%). Z hľadiska vzdelania tvorili najväčšiu skupinu respondenti so stredoškolským vzdelaním (65%). Základné vzdelanie malo 18% a vysokoškolské 15% respondentov. Bez vzdelania boli len 2 respondenti (1%) a 4 svoje vzdelanie neuviedli (1%).

V otázke č. 2 sa respondenti mohli zaradiť podľa skupiny znevýhodnených uchádzačov (graf 47). Keďže prieskum bol zameraný na cieľovú skupinu zdravotne postihnutých a dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, ostatné znevýhodnené skupiny sme v dotazníku vynechali, prípadne sa mohli zaradiť a špecifikovať v tretej možnosti „iný“. Keďže 1 respondent mohol byť vo viacerých znevýhodnených skupinách, z 305 respondentov sme dostali 371 zaradení. Percentuálne rozdelenie odpovedí, do skupín, kde sme za základ zobrali počet respondentov, vyzerá nasledovne (súčet je väčší ako 100%):

- občan so zdravotným postihnutím (76%)
- dlhodobo nezamestnaný občan (nad 12 mesiacov) (37%)
- iný (9%)

Presnejší obraz o percentuálnom rozložení (súčet = 100%) jednotlivých odpovedí uvádza Graf 45. Zobrazuje prepočet podľa počtu zaradení. Zo všetkých zaradení bolo 61% k skupine občan so zdravotným postihnutím, 30% k skupine dlhodobo nezamestnaný, 7% zaradení bolo v skupine „iný“, kde prevládali typy odpovede „občan nad 50 rokov“, „invalidný dôchodca“ alebo „absolvent“.

Graf 45: Do akej skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie by ste sa zaradili? (môžete zakrúžkovať aj viac odpovedí)

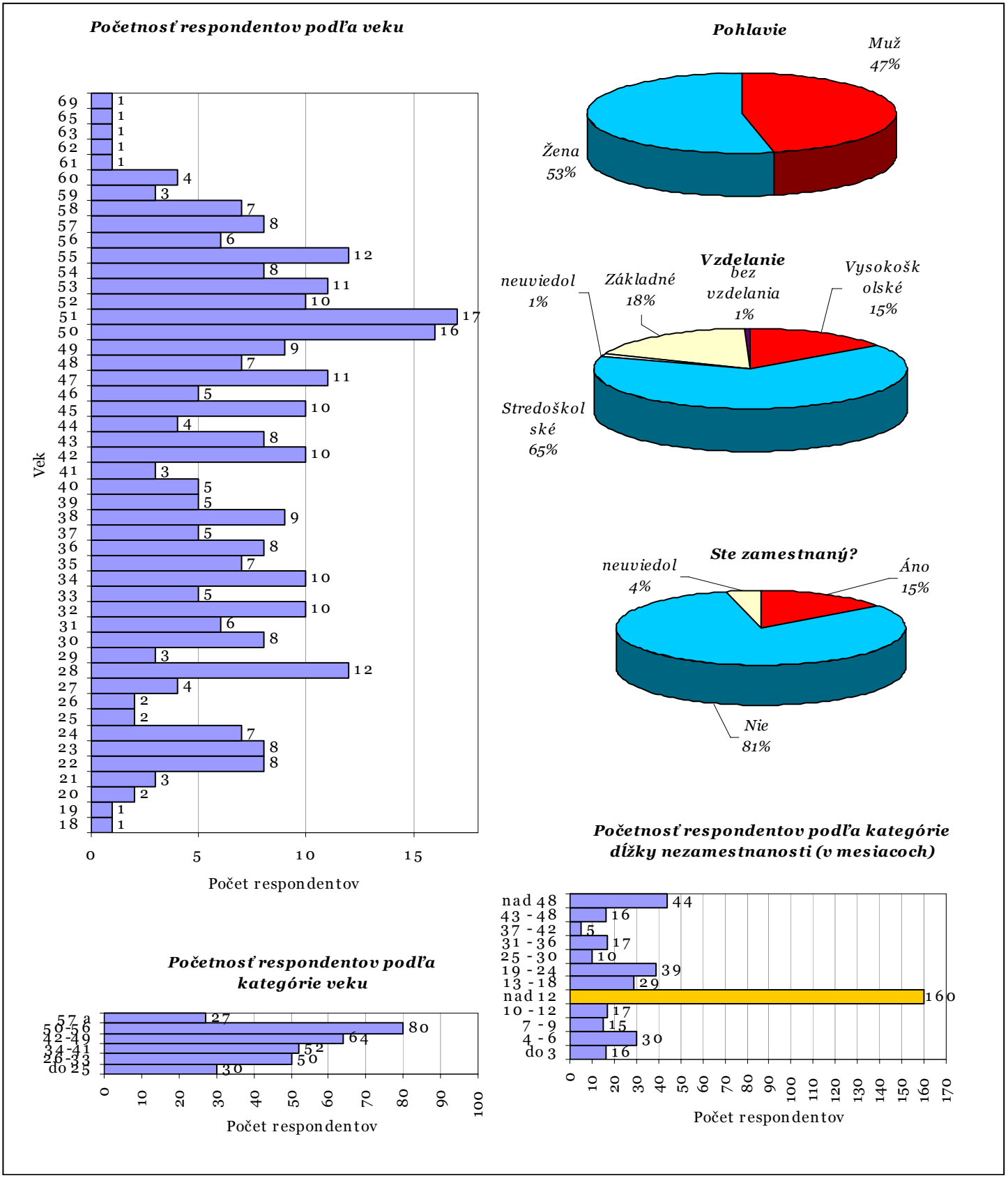


Zdroj: prieskum M.E.S.A.10, 2007
Poznámka: prepočet podľa počtu zaradení. Počet zaradení 371.

Špecifikácia "iný"

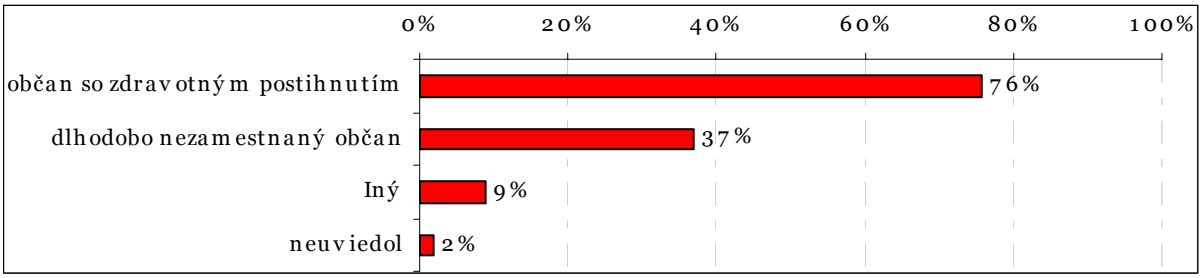
Typ odpovede	*počet*
občan nad 50 rokov	*12*
invalidný dôchodca	*4*
absolvent	*3*
Po materskej dovolenke	*1*
dlhodobo hľadajúci zamestnanie	*1*
nie som zvýhodnená, všetko je O.K.	*1*
nízka ponuka platu / minimum /	*1*
občan viackrát evidovaný na ÚP	*1*
stále zamestnaná	*1*
vdova	*1*
vyradený na chorobu z povolania	*1*

Graf 46: Základné demografické charakteristiky respondentov



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10

Graf 47: Otázka č. 2: Do akej skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie by ste sa zaradili? (môžete zakrúžkovať aj viac možností)



Zdroj: prieskum M.E.S.A.10, 2007

Klienti organizácií

V otázke č. 3 respondenti odpovedali, klientmi akých organizácií sú / boli, kde mali možnosť zakrúžkovať viac možností (graf 48). Drvivá väčšina respondentov označila Úrad práce (82%), čo vzhľadom na jeho dominantné postavenie sa aj očakávalo. Skôr sme očakávali, že percento by mohlo byť aj vyššie a naskytá sa tak otázka, prečo až 18% respondentov nie sú / neboli jeho klientom. Zaujímavým zistením bolo, že **skoro pätina respondentov nie je klientom žiadnej z organizácií** (18%). Klientmi Agentúry podporovaného zamestnávania bolo 6% respondentov, sprostredkovateľskej agentúry za úhradu 5%, Agentúry dočasného zamestnávania 2% a inej organizácie 7%. Štyria respondenti neuviedli ani jednu z možností (1%). Pri špecifikáciách aká „iná organizácia" prevažovali konkrétne organizácie združujúce občanov so zdravotným postihnutím.

V ďalších častiach otázky č. 3 nás zaujímalo, ako respondenti hodnotia „záujem / starostlivosť o nich z hľadiska riešenia Vašej nezamestnanosti" v prípade ak sú, alebo boli klientom. Vybrali sme Úrady práce a Agentúry podporovaného zamestnávania, kde mohli respondenti aj zdôvodniť svoju odpoveď (graf 49).

60% klientov Úradov práce hodnotí starostlivosť / záujem o nich z hľadiska riešenia ich nezamestnanosti ako dobrý, 28% priemerný a 12% ako nedostatočný.

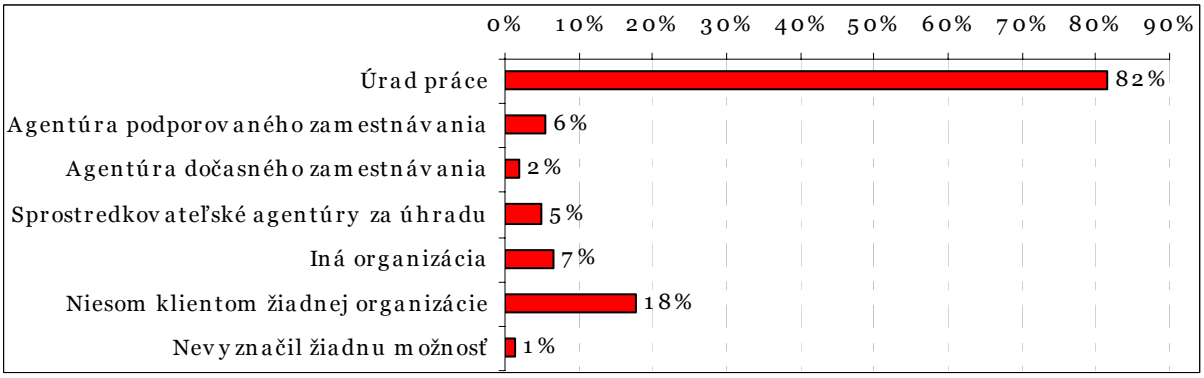
Súbežne s tým, 43% klientov Agentúr podporovaného zamestnávania hodnotí starostlivosť / záujem o nich z hľadiska riešenia ich nezamestnanosti ako dobrý, 31% priemerný a 26% ako nedostatočný.

Klienti Úradov práce uvádzali ako dôvody svojho hodnotenia (dôvody hodnotení sme roztriedili do kategórií podľa príbuznosti typu odpovede):

a) tí, ktorí hodnotili **dobrý** (60%)

- ponuka rekvalifikačných kurzov (14 odpovedí),
- dobrý prístup (10 odpovedí),
- ponuka práce, dostatok pracovných ponúk (9 odpovedí),
- chcú mi pomôcť (7 odpovedí),
- hľadajú mi prácu (7 odpovedí),
- dobrá spolupráca (5 odpovedí),
- poskytuje poradenské služby, informácie (5 odpovedí),
- ponuka príspevku na podnikanie (3 odpovede),

Graf 48: Ste / boli ste klientom niektorej z nasledujúcich organizácií? (môžete zakrúžkovať aj viac možností)



Zdroj: prieskum M.E.S.A.10, 2007

- venujú sa mi dostatočne, vychádzajú v ústrety (3 odpovede),
- dobrá starostlivosť (3 odpovede),
- Úrad práce mi pomohol nájsť zamestnanie (2 odpovede)
- som spokojný (2 odpovede),
- iné hodnotenia (9 odpovedí), z ktorých uvádzame: „prácu som mal, potreboval som len vybaviť formality“, „Úrady by mali ŤZP informovať o voľných pracovných miestach“.

b) tí, ktorí uviedli **priemerný** (28%)

- neponúkajú vhodnú prácu, málo pracovných ponúk (13 odpovedí),
- nedostatočný záujem, povrchný prístup, neochota pracovníkov (7 odpovedí),
- málo zamestnancov Úradu, veľký počet klientov, nedostatok času, malá kapacita (3 odpovede),
- zdĺhavosť vybavovania, byrokracia (3 odpovede),
- ponuka práce s malým platom (2 odpovede),
- iné hodnotenia (16 odpovedí), z ktorých vyberáme: „Úrad práce by mohol aktívnejšie pomáhať“, „neberú ohľad na môj zdravotný stav“, „Úrad nevyužíva všetky možnosti, ktoré má pre občanov so ZP, aby im pomohol“ „prácu si musí hľadať každý sám, ak ÚP ponúkne prácu, tá je už dávno obsadená“, „ich starostlivosť je sústredená na to, čo som si ja vybavila, ako si hľadám zamestnanie, lebo ponuky ktoré majú sú už obsadené alebo nespĺňam požiadavky, na RK je obmedzený počet a zväčša 1 kurz nestačí na zvýšenie rekvalifikácie a opakujú sa tie isté“, „nič moc, zavolám občas ako vozíčkar a vypočujem si, že nič“,

c) tí, ktorí uviedli **nedostatočný** (12%)

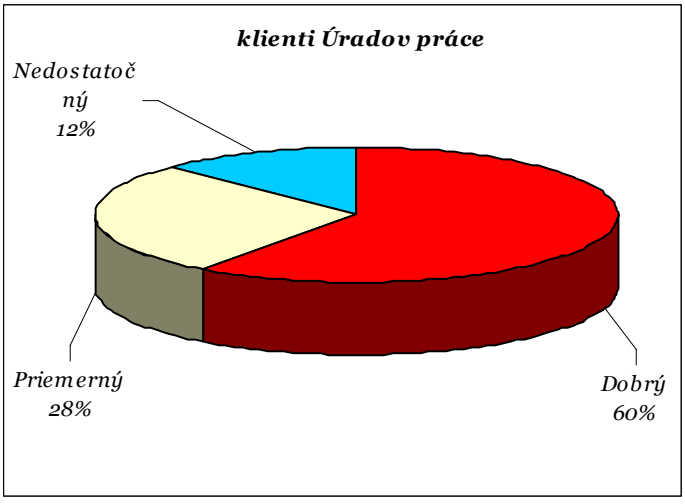
- iba formálny záujem, zlý individuálny prístup, nezáujem pomôcť hľadať prácu (14 odpovedí),
- málo pracovných príležitostí zamestnať sa, nevyhovujúce ponuky (7 odpovedí),
- nedostatok informácií, žiadna informovanosť (3 odpovede),
- iné (6 odpovedí), z ktorých vyberáme: „odmietajú komunikovať e-mailom“, „Úrad práce funguje z mojich skúseností ako evidenčný a kontaktný orgán, jediné v čom mi pomohol je účasť v aktivačnej činnosti“, „boli len hlásenia z mojej strany, že som nezamestnaná a zamestnanie hľadám“, „neboli ochotní ma dať vôbec do evidencie i keď som len čiastočne invalidný (50%)“.

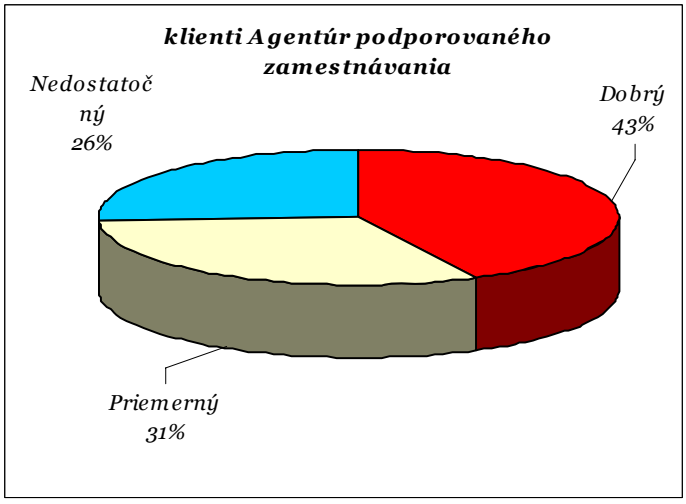
Klienti Agentúr podporovaného zamestnávania uvádzali ako dôvody svojho hodnotenia (pre malú početnosť odpovedí netriedime do kategórií a uvádzame všetky odpovede):

a) tí, ktorí uviedli **dobrý** (43%)

- *poskytujú komplexné informácie o nájdenej ponuke a hľadajú ponuky aké si želá klient,*
- *dobrá spolupráca,*
- *dôvody neuvádzam,*
- *snaha pomôcť pri hľadaní prácie,*
- *hľadajú mi prácu.*

Graf 49: V prípade, ak ste, alebo ste boli klientom ako hodnotíte záujem / starostlivosť o Vás na z hľadiska riešenia Vašej nezamestnanosti? (Úrad práce, APZ)





Zdroj: prieskum M.E.S.A.10, 2007

b) tí, ktorí uviedli **priemerný** (31%)

- *keby bolo dosť práce, nemuseli by byť Agentúry a určite radi by sme pracovali ako byť na ÚP,*
- *závrať vo výške,*
- *dôvody, je ich veľa, ani neviem kde mám začať,*
- *nevyhovujúce ponuky,*
- *nebola som klientom,*
- *zlá dochádzka,*

c) tí, ktorí uviedli **nedostatočný** (26%)

- *žiadne ohlasy,*
- *len teoretizujú,*
- *nedostatočná starostlivosť o klienta,*
- *poslali ma z Úradu,*
- *financovanie rekvalifikácie za vlastné ? - peniaze na ktoré z podpory nemám,*
- *amatérsky prístup ku mne ako ku klientovi, na osobné stretnutie si našli čas až na x-tý pokus a riaditeľka poverila pracovníčku, ktorá nemala žiadne skúsenosti a pôsobila chaoticky,*
- *nedostatočný prehľad o možnostiach práce pre občana so zníženou pracovnou schopnosťou,*
- *ak dáte šancu ŤZP verím, že Vás nesklamem a budú si vážiť moju prácu.*

Čo potrebujú respondenti pre podporu zamestnanosti?

V otázke č. 4 sme sa respondentov pýtali, čo najviac potrebujú pre podporu svojej zamestnanosti od uvedených organizácií – od Úradu práce a Agentúry podporovaného zamestnávania.

Pri Úrade práce sme dostali 203 odpovedí, ktoré sme zatriedili do kategórií. **Od Úradu práce respondenti najviac pre podporu svojej zamestnanosti potrebujú**:

- viac ponúk práce (41 odpovedí) (8 pre občanov so ZP),
- pomôcť nájsť prácu zodpovedajúcu zdravotnému stavu / veku (22 odpovedí),
- prácu (22 odpovedí),
- rekvalifikačné kurzy, vzdelávanie (21 odpovedí),
- lepší, ľudskejší, otvorenejší prístup k ľuďom, ochotu, pochopenie, záujem (18 odpovedí),
- vhodnú prácu / ponuku (16 odpovedí),
- finančnú podporu, dotácie, príspevok na podnikanie (12 odpovedí),
- neviem, nič (12 odpovedí),
- kvalitnejšie informácie o pracovných miestach (11 odpovedí),
- pomoc, podporu, poradenstvo pri hľadaní zamestnania (8 odpovedí),
- dobre platenú prácu (5 odpovedí),
- viac sa zaoberať umiestnením ŤZP na trhu práce (3 odpovedí),
- debarierizovať prostredie (2 odpovedí),
- iné (16 odpovedí), z ktorých vyberáme: „elektronická komunikácia (ICQ, skype, e-mail)“, „správnych ľudí na správnom mieste, inú organizáciu poradenstva, úradníci majú byť finančne motivovaní, keď niekomu pomôžu nájsť miesto“.

Pri Agentúre podporovaného zamestnávania sme dostali 46 odpovedí, ktoré sme zatriedili do kategórií. **Od Agentúry podporovaného zamestnávania respondenti najviac pre podporu svojej zamestnanosti potrebujú:**

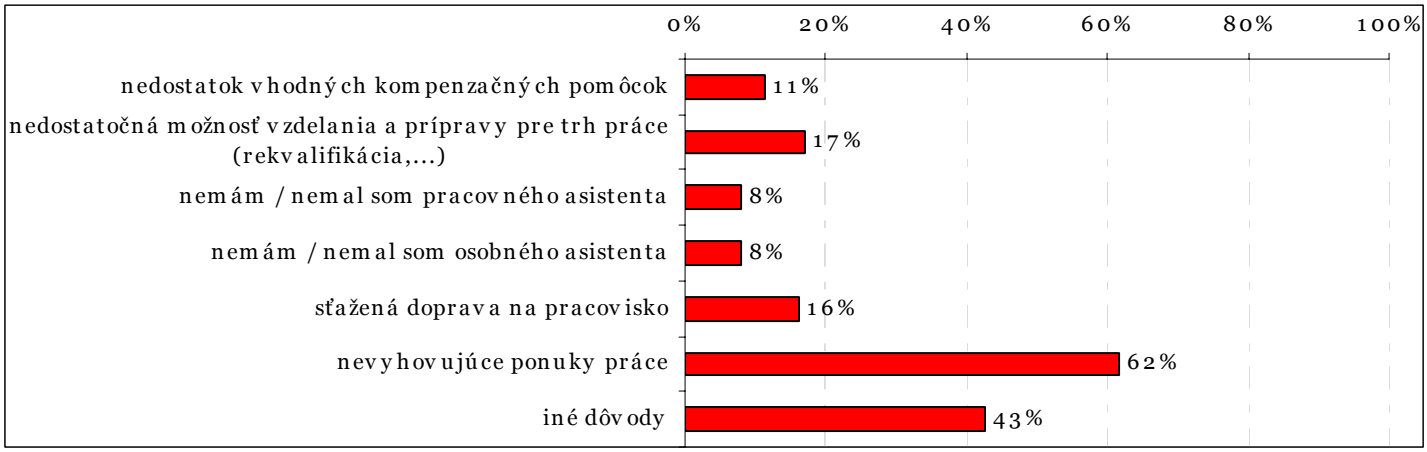
- prácu / ponuky (13 odpovedí),
- nič, neviem, nepoznám, nemám skúsenosti (9 odpovedí),
- vhodnú prácu pre zdravotne postihnutých občanov (4 odpovede),
- viac informácií (o pracovných ponukách, o ich činnosti) (4 odpovede),
- záujem, viac ústretovosti (3 odpovede),
- dobre platenú prácu (2 odpovede),
- iné (14 odpovedí), z ktorých vyberáme: *„ak funguje pracovný úrad – Agentúry netreba“, „pomôcť, aby zdravotne postihnutý mohol pokračovať vo svojom zamestnaní, ak nie je manuálne náročné“, „sprostredkovanie pracovného miesta so špeciálnymi požiadavkami, hlavne ohľadne bezbariérovosti (architektonickej), uvedenie na trh práce“, „zohľadniť v budúcnosti špecifické podmienky pri pomoci so zamestnaním“, „finančnú výpomoc“.*

Dôvody sťaženého umiestnenia sa respondentov na trhu práce

V otázke č. 5 sme sa respondentov pýtali, „Čo je / bolo dôvodom Vášho sťaženého umiestnenia sa na trhu práce?“. Respondenti mohli zakrúžkovať viac možností. Na otázku odpovedalo 272 respondentov, kde sme dostali spolu 449 zaradení. Z tých čo odpovedalo, uviedlo ako dôvod (graf 50):

- nedostatok vhodných kompenzačných pomôcok (11%),
- nedostatočná možnosť vzdelania a prípravy pre trh práce (rekvalifikácia,...) (17%),
- nemám / nemal som pracovného asistenta (8%),
- nemám / nemal som osobného asistenta (8%),
- sťažená doprava na pracovisko (16%),
- nevyhovujúce ponuky práce (62%),
- **iné dôvody spolu** (43%)
  - ⇒ zdravotný stav (23%),
  - ⇒ vek (7%),
  - ⇒ nezáujem zamestnávateľov (3%),
  - ⇒ nemám požadované vzdelanie, schopnosti / zručnosti / prax (3%),
  - ⇒ málo ponúk / miest (2%),
  - ⇒ možnosť pohyblivej pracovnej doby / skrátený úväzok (2%),
  - ⇒ nedostatočné finančné ohodnotenie (1%),
  - ⇒ bariéry (1%),
  - ⇒ doprava na pracovisko (1%) .

Graf 50: Dôvodom Vášho sťaženého umiestnenia sa na trhu práce je/bolo:



Zdroj: prieskum M.E.S.A.10, 2007

Rekvalifikačné kurzy na Úrade práce

V otázke č. 6 nás zaujímalo, či respondenti vedia, že Úrad práce poskytuje bezplatné rekvalifikačné kurzy (graf 51). , 83,6% všetkých respondentov o tejto možnosti vie, 7,5% respondentov o tejto možnosti nevie a 8,9% respondentov neuviedlo svoju odpoveď.

Z tých, ktorí o tejto možnosti vedia, sa malo týchto kurzov záujem zúčastniť 64,7%, nemalo sa záujem zúčastniť 23,5% a odpoveď neuviedlo 11,8% respondentov.

Z tých, ktorí sa týchto kurzov malo záujem zúčastniť sa ich aj naozaj zúčastnilo 67,3%, nezúčastnilo sa 25,5% a odpoveď neuviedlo 7,3% respondentov.

Spodná časť grafu 51 ukazuje percentuálny pomer odpovedí na celkovom počte respondentov, 83,6% všetkých respondentov vie, že Úrad práce poskytuje bezplatné kvalifikačné kurzy, 54,1% všetkých respondentov sa malo záujem aj zúčastniť týchto kurzov a 36,4% všetkých respondentov sa kurzov aj zúčastnilo.

Aký posun nastal v záujme o podporu zamestnania sa respondentov zo strany aktérov?

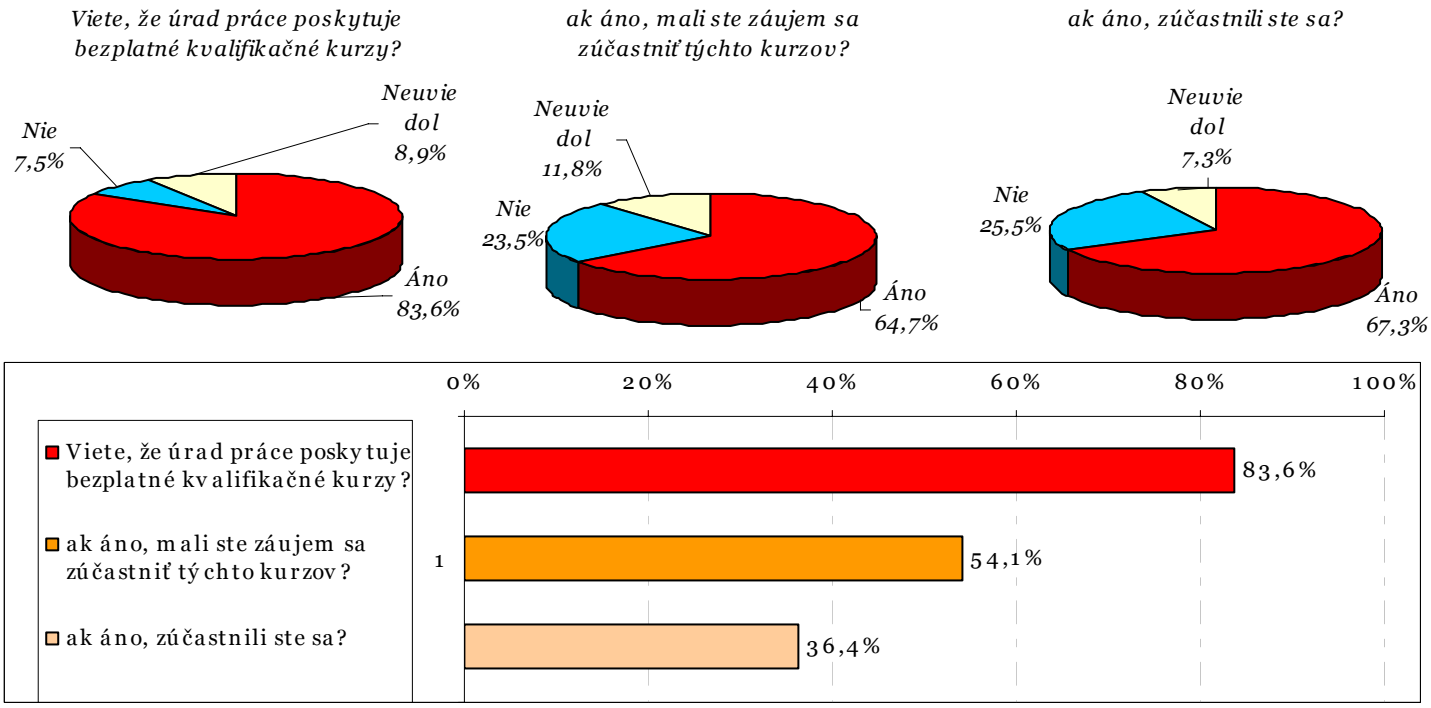
V otázke č. 7 sme sa pýtali, či respondenti zaregistrovali pozitívny posun v záujme o podporu ich zamestnania za posledné dva roky zo strany Úradov práce, Agentúr podporovaného zamestnávania, zamestnávateľov či iných subjektov (graf 52). Respondenti mali možnosť uviesť dôvody svojho hodnotenia.

Pri hodnotení **Úradov práce** zaregistrovalo pozitívny posun 44,9% respondentov, 23,2% pozitívny posun nezaregistrovalo. 27,8% respondentov nevedelo zhodnotiť a 4,2% respondentov uviedlo, že naopak, záujem sa zhoršuje.

Pri hodnotení **Agentúr podporovaného zamestnávania** zaregistrovalo pozitívny posun 8% respondentov, 31% pozitívny posun nezaregistrovalo. 58,4% respondentov nevedelo zhodnotiť a 2,7% respondentov uviedlo, že naopak, záujem sa zhoršuje.

Pri hodnotení **zamestnávateľov** zaregistrovalo pozitívny posun 13,8% respondentov, 41,4% pozitívny posun nezaregistrovalo. 22,8% respondentov nevedelo zhodnotiť a 22,1% respondentov uviedlo, že naopak, záujem sa zhoršuje.

Graf 51: Záujem o rekvalifikačné kurzy na Úrade práce



Poznámka: Spodný graf ukazuje percentuálny pomer odpovedí na celkovom počte respondentov
Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10, 2007

Pri hodnotení **Úradov práce** uvádzali respondenti ako dôvody svojho hodnotenia (dôvody hodnotení sme roztriedili do kategórií podľa príbuznosti typu odpovede):

a) tí, ktorí hodnotili **áno** (44,9%)

- ponúkajú pracovné miesta (10 odpovedí),
- ponúkajú rekvalifikačné kurzy (10 odpovedí),
- vyššia ochota, odbornosť zamestnancov, lepšia spolupráca (8 odpovedí),
- som spokojný/á, hodnotím pozitívne (2 odpovede),
- iné hodnotenia (25 odpovedí), z ktorých vyberáme: *„Úrad práce ma nasmeroval na miesto, kde som robila 10 rokov“, „veľa sa nám venujú, ale je ich tu málo“, „poslali ma do PIC pre občanov ZP“, „možnosť využívať internet pri hľadaní práce“, „aspoň sa pýtajú, občas zavolajú“.*

b) tí, ktorí hodnotili **nie** (23,2%)

- menej ponúk, slabá informovanosť (5 odpovedí),
- nezáujem zo strany pracovníkov, arogancia (4 odpovede),
- iné hodnotenia (18), z ktorých vyberáme: *„po prihlásení na počítačové účtovníctvo pýtali 4.500 Sk“, „zaregistroval som skôr že sa snažia vyradiť z evidencie“, „ja by som to nazval Úrad na šikanovanie, nie Úrad práce“, „ostalo to len pri štatistike a čiarkach pri hlásení“.*

c) tí, ktorí hodnotili **neviem** (27,8%)

- som nezamestnaný/ná len krátky čas (8 odpovedí),
- neviem / nesledujem (5 odpovedí),
- nenavštevujem Úrad práce (3 odpovede),
- iné hodnotenia (7 odpovedí), z ktorých vyberáme: *„nemastné, neslané z povinnosti“, „zamestnanie som si našla sama, bez ich pomoci pred tromi rokmi“.*

c) tí, ktorí hodnotili **naopak, záujem sa zhoršuje** (4,2%) (6 odpovedí, uvádzame všetky hodnotenia)

- *stagnujú, úplne bez záujmu pomôcť,*
- *nebol mi ponúknutý žiadny seriózny kontakt na zamestnanie zo strany Úradu práce,*
- *nik neprejavil o mňa záujem s prácou, že som si našiel,*
- *čakám a čakám na nejakú príležitosť,*
- *arogancia sprostredkovateľov,*
- *skúsenosti.*

Pri hodnotení **Agentúr podporovaného zamestnávania** uvádzali respondenti ako dôvody svojho hodnotenia (uvádzame všetky hodnotenia):

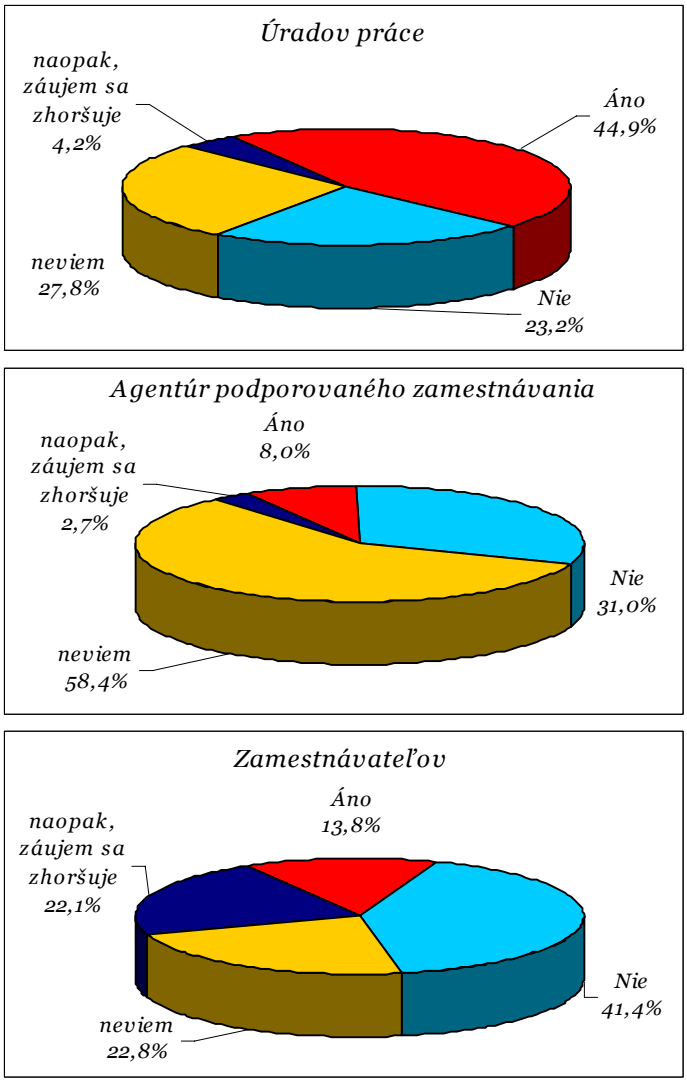
a) tí, ktorí hodnotili **áno** (8%)

- *informujú ma o voľných miestach,*
- *nevedie to k ničomu,*
- *Agentúry málo informujú o ZŤP,*

b) tí, ktorí hodnotili **nie** (31%)

- *nemám skúsenosť,*
- *nepoznám žiadne Agentúry podpory zamestnania,*
- *pri mojom veku nechodia + ZŤP,*
- *nevyhovujúce ponuky,*
- *nemám žiadne dôvody,*

Graf 52: Zaregistrovali ste pozitívny posun v záujme o podporu Vášho zamestnania sa za posledné dva roky zo strany:



Zdroj: Prieskum M.E.S.A.10, 2007

- *odmietnutie z dôvodu zdravotného stavu,*
- *nemám informácie o ich konkrétnych činnostiach v našom regióne .*

c) tí, ktorí hodnotili **neviem** (58,4%)

- nespolupracujem / neviem / nehodnotím / nesledujem / nezaujíma ma (5 odpovedí),
- *nie som ešte taký dlhý čas nezamestnaný,*
- *nebola som v žiadnej agentúre,*
- *po prvom neúspechu som to neskúšal,*
- *na zdravotne postihnutých zabúdajú,*
- *tak že je veľmi nefér, čo sa tu robí,*
- *nemám skúsenosti / žiadne / s APZ,*
- *po nevydarenom pokuse pred 3 rokmi som to už v APZ neskúšala.*

d) tí, ktorí hodnotili **naopak, záujem sa zhoršuje** (2,7%) neuviedli žiadne dôvody.

Pri hodnotení **zamestnávateľov** uvádzali respondenti ako dôvody svojho hodnotenia (uvádzame všetky hodnotenia):

a) tí, ktorí hodnotili **áno** (13,8%)

- viac ponúk, pracovných príležitostí ako v minulosti (5 odpovedí).
- *najmä zo strany www.profesia.sk,*
- *v súčasnosti mi práca v chránenej dielni nevyhovovala vzhľadom na neustále lekárske vyšetrenia a rehabilitácie,*
- *pracujem na pracovisku pre sociálne služby občanov,*
- *má terajší zamestnávateľ záujem mi pomôcť, ale nevynaloží na to prostriedky,*
- *vychádzajú mi v ústrety ohľadne posunu pracovnej doby, termínov služobných ciest, návštevy lekárov.*

b) tí, ktorí hodnotili **nie** (41,4%)

- nezáujem zamestnávateľov o ZŤP občanov (10 odpovedí),
- *zamestnávateľ potrebuje, aby ste robili a podávali výkon, iné ho nezaujíma, preto pôjdem tiež podnikať, nech aj na mňa niekto robí,*
- *je to stále rovnaké,*
- *zistil informácie o mojom zdravotnom stave a jeho správanie sa zhoršilo,*
- *zhoršený zdravotný stav mi nedovoľuje pracovať naplno na otvorenom trhu práce medzi zdravými ľuďmi,*
- *zamestnávateľ nebral do úvahy môj zdravotný stav napriek tomu, že o tom vedel,*
- *nie každý zamestnávateľ je schopný akceptovať potreby ZŤP-árov,*
- *chcú človeka, ktorý ovláda veľa, ale nemajú záujem ho stabilizovať, motivovať = plat,*
- *spolupráca je vo väčšine prípadov slabá- nezáujem zamestnávateľov vo všeobecnosti s Úradmi spolupracovať, len v prípade príspevkov je iná spolupráca,*

c) tí, ktorí hodnotili **neviem** (22,8%) (z odpovedí vyberáme)

- nesledujem (2 odpovede),
- *nie som ešte taký dlhý čas nezamestnaný,*
- *asi úväzok, nevládzem robiť viac ako 4 hodiny,*
- *nemôžem byť vo výškach lebo mám závraty,*
- *ak sa sama nezaujímam akoby nikto o mňa nestál pre zamestnanie.*

d) tí, ktorí hodnotili **naopak, záujem sa zhoršuje** (22,1%) (z odpovedí vyberáme)

- *bez výhod v odvodoch strácajú záujem zamestnávať ZŤP,*
- *vek, zdravotný stav,*
- *dávajú pocítiť, že ste postihnutý,*
- *ponuka pre pomocné sily, bez kvalifikácie a vzdelania,*
- *chcú vyučených,*
- *z vekového hľadiska neperspektívna,*
- *osobná skúsenosť,*
- *nemajú záujem o vyššie vekové kategórie,*
- *niekoľkokrát som posielala žiadosti o prijatie, ani si nedajú námahu odpovedať, majú klauzulu, že odpovedia iba vybraným uchádzačom,*
- *lebo nemám prax,*
- *nie je záujem o zamestnanca, ktorý sa môže opakovane dlho liečiť, strach z ochorenia ako takého,*
- *vôbec ich táto problematika nezaujíma a nič ich nenúti aby áno,*
- *vek je prekážkou pri získaní zamestnania,*
- *je to pravidlo.*

Kto pomáha respondentom pri hľadaní zamestnania

V otázke č. 8 sme sa respondentov pýtali, či boli niekedy zamestnaní a ak áno, kto im k zamestnaniu dopomohol (graf 53). 85% respondentov bolo niekedy zamestnaných, 9% uviedlo, že neboli zamestnaní a 6% respondentov neuviedlo žiadnu odpoveď. Tým, ktorí boli niekedy zamestnaní k zamestnaniu dopomohol:

- Sám, rodina, známi (61,5%)
- Úrad práce (22,9%)
- Organizácia združujúca občanov so zdravotným postihnutím (10,0%)
- Agentúra podporovaného zamestnávania (0,0%)
- Iné (5,6%)

Zaujímavým zistením je fakt, že možnosť „k zamestnaniu mi dopomohla Agentúra podporovaného zamestnávania" nevyznačil ani jeden respondent. Z odpovedí pri možnosti iné vyberáme: „socializmus", „inzeráty", „kolegovia z okruhu mojej kvalifikácie (špecializovanej)".

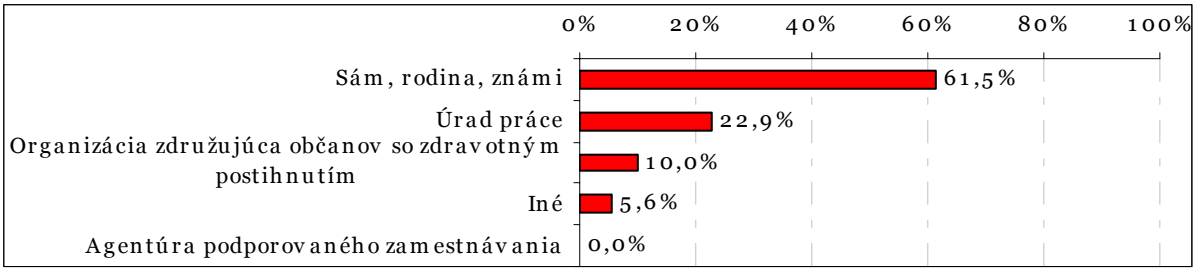
Názory respondentov

V poslednej otázke č. 9 bol priestor na názory respondentov, ktoré pokladali za dôležité uviesť. Svoj názor vyjadrilo 106 respondentov z 305. Všetky odpovede uvádzame v prílohách.

Odpovede sme sa snažili roztriediť podľa príbuznosti do jednotlivých kategórií, ktoré uvádzame (podľa ich početnosti):

- **Viac pracovných príležitostí** (19 názorov): Respondenti sa sťažovali na nedostatok pracovných príležitostí, málo možností zamestnať sa ako aj nevhodné ponuky pre zdravotne postihnutých občanov. Práca sa im zháňa ťažko. Odzneli aj názory, že „kto chce, robotu si nájde, aj keď je postihnutý" alebo že „treba dopomôcť takým ľuďom, čo naozaj chcú pracovať".
- **Skúsenosti / nezamestnanosť z titulu zdravotného postihnutia** (13 názorov): Respondenti opisovali aké zdravotné postihnutie majú, čo je hlavnou príčinou ich nezamestnanosti. V názoroch rezonovali negatívne ako aj pozitívne skúsenosti na pracovisku, z ktorých uvádzame: „stále je strach o to, že sa onkologické ochorenie môže preniesť na iných", „napriek mojej diagnóze - po 3 mesiacoch som nastúpila späť do zamestnania a odvtedy postoj kolegov i kolegýň je pozitívny".
- **Lepší prístup / podmienky pre zdravotne postihnutých** (10 názorov): Respondenti uvádzali aby sa k nim ako k zdravotne postihnutým správali lepšie, boli vytvorené lepšie podmienky, väčšia starostlivosť, záujem o nich ako aj ich väčšia ochrana v zamestnaní. Privítali by profesionálny prístup pracovníkov Úradov, „ktorí by sa mali dôkladnejšie vžiť a zaoberať svojimi klientmi" ako aj „venovať viac času pri vybavovaní v kancelárii Úradu".
- **Rekvalifikačné kurzy** (7 názorov): Respondenti by jednak privítali vhodnejšie rekvalifikačné kurzy zdarma, napríklad „minikurz internet", „kurz SBS" a „keď Úrad neotvára kurz, mal by ho preplatiť, keď si ho spravím v inej organizácii"
- **Problém osobní asistenti** (6 názorov): Respondenti uvádzali problémy s osobnými asistentmi, ktorí „sa ťažko zháňajú, nechcú robiť za pár korún". „Najhoršie je, že nemám stabilného osobného asistenta, preto je aj ťažko hľadať prácu, aj keď by som veľmi rada pracovala", „myslím si, že to je hlavný problém vozíčkarov, nájsť ľudí, ktorí by im do práce a z práce spoľahlivo pomohli." „Asistenti nemajú záujem, všade prídu neskoro... ...v meste by malo byť asi miesto prípravy a hlavne výcviku osobných asistentov".
- **Bariéry** (5 názorov): z ktorých vyberáme „ťažko sa dostanem pre bariéry aj na úrady", „programy debarierizácie nefungujú a neexistujú", „postihnutí–znevýhodnení, majú vo svojom živote rôzne bariéry a sú štátu skôr na ťarchu"

Graf 53: Ak ste boli zamestnaný, k zamestnaniu Vám dopomohol:



Zdroj: prieskum M.E.S.A.10, 2007

- **Dať šancu / integrácia** (5 názorov): Respondenti uvádzali, že aj človek so zdravotným postihnutím by mal dostať šancu preukázať svoje schopnosti. „Agentúry a Úrady práce by mali viac spolupracovať s ŤZP, ak ich zamestnajú, oni ich nesklamú“, „dať šancu zamestnať sa aj medzi zdravých ľudí“, „prácu, ktorá nás bude tešiť“, „lepšie pochopenie zo strany zamestnávateľa“.
- **Názory k Agentúram podporovaného zamestnávania** (4 názory) z ktorých vyberáme: „väčšia propagácia práce Agentúr podporovaného zamestnávania“, „rozvíjať viac činnosť Agentúry na podporu zamestnania a obzvlášť pre ZPO-ZŤPS, predovšetkým Agentúry osobnej asistencie so všetkými náležitosťami“, „pýtal som sa ľudí na Agentúru podporovaného zamestnania, ale mi jeho adresu nevedeli povedať“.
- **Zamestnávatelia – potvrdenky** (3 názory): „Je trápne nosiť lístočky od zamestnávateľa, že nemajú pre mňa prácu“, „na Úrad práce som chodila len odovzdávať potvrdenia o tom, že ma niekde nechcú. To bolo všetko“, „každý sa z toho smeje alebo Vám to vôbec nepotvrdia“.
- **Zamestnávatelia – príspevok** (3 názory): Zamestnávatelia berú ľudí iba pre ten príspevok ... a potom už nemajú o postihnutých záujem“, „chce výkon, za určitý čas a mať zisk. ZŤP občan ho nezaujíma, len akože nemusí odvádzať tak veľké dane“, „mala som niekoľko telefonátov od podnikateľov, ktorých nezaujímalo v akom zdravotnom stave sa nachádzam, iba to, že som evidovaná na ÚP ako ZŤP-árka“
- **Pozitívne skúsenosti s Úradmi** (3 názory)
- **Chýba dôsledná kontrola** (2 názory): „Keď Úrad dá na príspevok na chránenú dielňu, mal by kontrolovať ako tam ľudia pracujú. Príjmu ich na 4-6 hod., a chcú od nich, aby robili 12-ky.“, „všade chýba dôsledná kontrola kompetentných zneužívanie moci postavenia nízka ústretovosť spolupráca a pomoc slabším chorým a postihnutým“.
- **Iné názory** (26 názorov), z ktorých vyberáme: „na Úradoch je všade veľa byrokracie a zbytočného papierovania“, „motivovať zamestnávateľov, aby prijímali do zamestnania aj občanov majúcich niekoľko rokov pred dôchodkom“, „nedostatok informácií o možnosti práce pre ZŤP, nedostatky v legislatíve“, „zamestnávateľ skôr uprednostní dôchodcu ako občana so ZPS“, „obmedziť hlásenia“, „od začiatku zistenia zdravotného postihu pracovať s klientom na hľadaní si vhodného zamestnania“, „pre moju prácu je dôležitá blízkosť“, „propagácia zamestnanosti“, „jedinú šancu vidím v pomoci od blízkych známych, ktorí chcú samostatne podnikať a budú ochotní mi dať šancu na zamestnanie“, „spoločnosť sa snaží vytvárať vhodné podmienky pre moje začlenenie do spoločnosti, ale je to ešte nie na dostatočnej úrovni“, „stačilo by hlásenie aj raz za mesiac“, „treba podporu pre zamestnávateľov, zvýhodniť zamestnávanie ZP,ZPS, odstrániť rodinkárstvo a úplatkárstvo, viac informácií, hovoriť v masmédiách o problémoch v zamestnávaní ZTP“, „ÚP mi prácu ponúka, ale lekár pre môj zdravotný stav nepovolí zamestnať sa“, „Poznám veľa zamestnávateľov, že dá prácu, ale ak budem súhlasiť s minimálnou mzdou a podľa jeho vôle mi dá mimo dáku korunu naviac“.

PRÍLOHY

PRÍLOHA 1: Zamestnávatelia: Otázka 8: Miesto na Vaše dodatočné návrhy/komentáre, ktoré pokladáte za dôležité uviesť 58

PRÍLOHA 2: UPSVaR: otázka 18: miesto na Vaše ďalšie návrhy/komentáre, ktoré pokladáte za dôležité uviesť 59

PRÍLOHA 3: APZ: otázka 18: Aké zmeny by ste privítali v súčasnej legislatíve, ktorá upravuje podporované zamestnávanie? 60

PRÍLOHA 4: APZ: odpovede na otázku č. 19: Miesto na Vaše dodatočné návrhy/komentáre, ktoré pokladáte za dôležité uviesť 62

PRÍLOHA 5: Znevýhodnení Uchádzači o zamestnanie: otázka 9: Miesto na Vaše názory, ktoré pokladáte za dôležité uviesť 63

PRÍLOHA 6: Dotazníky

Zamestnávatelia 67

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny SR 68

Agentúry podporovaného zamestnávania 70

Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie 73

Príloha 1: Zamestnávatelia: Otázka 8: Miesto na Vaše dodatočné návrhy/ komentáre, ktoré pokladáte za dôležité uviesť

- Ako stavebná firma nemáme prakticky podmienky na zamestnanie pracovníkov zdravotne postihnutých. Predpokladáme, že odvody-bod 3a-sa plne využívajú k určenému účelu.
- Ako stavebná firma sme nútení hľadať možnosti využívať služby "chránenej dielne", nakoľko nemáme pracovné pozície, na ktorých môže byť občan so zdravotným postihnutím.
- boli sa u nás informovať na prácu ľudia so ZP, ale nevedeli sme im ponúknuť typ práce, ktorá by bola pre obidve strany výhodná
- Charakter činnosti našej organizácie poskytuje obmedzené možnosti zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou. O také ponúknuté miesta nie je záujem.
- "Naša spoločnosť nemá možnosť takýchto zamestnancov zamestnávať, nakoľko ide o ťažkú strojársku výrobu , kde neprejdú vstupnou zdravotnou prehliadkou ani viditeľne zdraví záujemcovia o prácu. V administratíve nemôžeme zamestnávať napr. imobilných občanov kvôli nevyhovujúcim podmienkam admin. budovy(bez výťahov). Situácia sa zlepší po plánovanej rekonštrukcii. Práve pre tieto dôvody nás ani nemusia kontaktovať."
- Naša spoločnosť nemôže zamestnať viac ZPS pracovníkov, nakoľko sme pracovisko so zvýšeným pracovným rizikom. Zvýšená manuálna pracovná záťaž je dôvodom vysokej fluktuácie zamestnancov z radov dlhodobo nezamestnaných pracovníkov.
- "Naša spoločnosť sa zaoberá takým druhom výroby, kde je obsluha strojov spojená aj s manuálnou prácou (jedná sa o spracovanie odpadov) a neviem si predstaviť zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím v robotníckych profesiách."
- Naša spoločnosť vykonáva geodetické práce v teréne, čo vyžaduje dobré fyzické predpoklady pracovníkov. Z týchto dôvodov je zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím problematické.
- Práca v prevádzke je fyzicky náročná a nie je vhodná pre ZP
- Sme štátna rozpočtová organizácia, zamestnávanie občanov so ZP je obmedzovaná legislatívou vo vzťahu k prijímaniu týchto občanov /Zákon o štátnej službe /
- Vo výrobe prefabrikátov, montážach skeletov je ťažké zamestnávať občanov so zdrav. postihnutím a pomocných miest je veľmi málo
- Vzhľadom na charakter činnosti našej organizácie (skúšky ťažkých a objemných výrobkov s vysokou fyzickou náročnosťou, časté a dlhé pracovné cesty nemáme pracovné pozície, kde by sme mohli zamestnať občanov so zdravotným postihnutím
- Vzhľadom na charakter práce v zdravotníctve je malá možnosť zamestnať občanov so zdravotným postihnutím, preto by bolo treba zvážiť vyňatie zdravotníctva z legislatívy.
- Zamestnáva 18 robotníkov. Z titulu namáhavosti prác neplánuje vytvárať nové prac. Miesta pre občanov so zdrav. Postihnutím
- UPSVaR: Otázka 17:Aké zmeny by ste privítali v súčasnej legislatíve ktorá upravuje podporované zamestnávanie?
- Predovšetkým zabezpečiť, aby financovanie podporovaného zamestnania bolo realizované v rozhodujúcej miere z európskych fondov a ŠR.
- Domnievame sa , že zákon o službách zamestnanosť dosť podrobne upravuje oblasť podporovaného zamestnávania a že nie je potrebné ho meniť.
- Upraviť systém služieb zamestnanosti tak, aby boli kompatibilné s Európskymi službami zamestnanosti vrátane možnosti financovania nástrojov aktívnej politiky trhu práce zo zdrojov ESF.
- V územnom obvode ÚPSVaR v Galante nepôsobí APZ a preto nevieme posúdiť, aké zmeny by boli vhodné v súčasnej legislatíve.
- Vytvárať priaznivé prostredie pre ich činnosť a umožniť im prezentovať sa formou seminárov, prednášok, workshopov
- Privítali by sme prísnejšie udeľovanie povolenia na vykonávanie činnosti APZ a zrušenie povolenia na ich činnosť na základe vyhodnotenia činnosti APZ za určité obdobie a dosiahnutých výsledkov.
- Nemám návrhy, ktoré by mohli radikálne v danej problematike pomôcť.
- bez pripomienok
- Z pohľadu ÚPSVaR nevidíme potrebu legislatívnych zmien upravujúcich postavenie APZ
- Pri vykazovaní nečinnosti APZ viac ako dva roky zrušiť povolenie na vykonávanie činnosti APZ vydané Ústredím PSVaR.
- Stanovenie povinnosti pre APZ zamestnať (vyhľadať zamestnanie) pre určitú časť UoZ, ktorým poskytli odborné poradenstvo a za túto činnosť im bolo zaplatené
- Časť finančných prostriedkov za nedodržanie povinného podielu zamestnávania občanov so ZPS bola pridelená Agentúram na základe predloženého projektu, odsúhlaseného príslušným UPSVaR. Neboli by finančné prostriedky viazané iba na použitie pre evidovaných UoZ so ZPS.
- všetkým APZ určiť rovnaké podmienky, čo predpokladá vypracovanie štandardov / možno už sú / , tie zakotviť v legislatíve, financovanie APZ, merateľnosť výkonov /

v súvislosti s financovaním /, stanoviť kritériá úspešnosti, rozšíriť okruh znevýhodnených občanov na TP, ktorým APZ poskytuje služby

- Realizácia rekvalifikačných kurzov pre občanov so ZP a dlhodobo nezamestnaných pre konkrétnych zamestnávateľov s možnosťou zamestnania sa u daného zamestnávateľa
- Organizácie, ktoré sa zaoberajú podporovaným zamestnávaním legislatívne nie sú finančne zabezpečené, žijú z projektov a programov, pre nich určených. Preto tieto subjekty potrebujú väčšiu motiváciu súčasnej legislatívy.
- Upraviť legislatívu sociálneho zabezpečenia ako zdroj ekonomického zabezpečenia klienta a rodiny. Taktiež podporujúce prostredie pre zamestnávateľov, daňové úľavy, zjednodušenie administratívnych úkonov na strane zamestnávateľa
- Zvýhodnenie zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú znevýhodneného občana (okrem príspevkov APTP napr. výhody v oblasti zníženia daňového zaťaženia, odvodov a pod.), Úprava legislatívy týkajúcej sa príspevku §57 zákona o službách zamestnanosti, Úprava a zjednotenie posudzovania poklesu schopnosti zárobkovej činnosti Sociálnou poisťovňou a miery funkčnej poruchy Úradmi práce (je často paradoxné, že občan s jednou diagnózou nie je pre Sociálnu poisťovňu občan so zdravotným postihnutím (posudzuje sa pokles schopnosti zárobkovej činnosti) ale na základe posúdenia Úradom práce (posudzuje sa miera funkčnej poruchy) je občan s takou mierou funkčnej poruchy, že vzniká nárok na vydanie preukazu ZŤP a nárok na priznanie kompenzácií)
- dôsledné dodržiavanie činností, ktoré majú Agentúry vymedzené v § 58 zákona o službách zamestnanosti, vytváranie podmienok zo strany štátu pre kvalitné vykonávanie činnosti APZ
- Súčasná legislatíva je v oblasti podporovaného zamestnávania postačujúca. Pre zlepšenie situácie navrhujeme častejšie pracovného stretnutia Úradov PSVaR, APZ a zamestnávateľských subjektov.
- Asi t.č. žiadne – ale je to asi na základe toho, že nemáme skúsenosti...
- Jasne charakterizovať rozsah kompetencií, ich právomoci. Sprísniť podmienky na udelenie povolenia na vykonávanie činnosti Agentúry podporovaného zamestnania, napr. žiadateľ o poskytnutie povolenia by mal minimálne dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie v oblasti psychológie, sociológie, sociálnej práce a pod., alebo žiadateľ by mal absolvovať nejaké preskúšanie. Skupiny klientov, s ktorými APZ spolupracujú si vyžadujú zvýšenú pozornosť vzhľadom na ich situáciu v spoločnosti.
- Vychádzajúc zo zhodnotenia predmetnej situácie zrejmé jedným z hlavných problémov na riešenie je zlepšiť stav vo finančnom riadení neštátnych poskytovateľov služieb zamestnanosti.
- nemáme návrhy
- Bola by potrebná zmena legislatívy v oblasti zamestnávania občanov so ZP, najmä pokiaľ sa jedná o finančnú oblasť a zjednodušenie administratívnych postupov.
- Návrhy na legislatívne zmeny, upravujúce podporované zamestnávanie sú objektívne až po zosumarizovaní a vyhodnotení činností APZ v rámci Slovenska. Týmito informáciami disponuje Ústredie práce, SV a R SR
- neviazať len na ÚP
- úľavy na poistných odvodov do sociálnej a zdravotnej poisťovni
- neviem

PRÍLOHA 2: UPSVaR: otázka 18: miesto na Vaše ďalšie návrhy/komentáre, ktoré pokladáte za dôležité uviesť

- Možno by bolo potrebné pre zamestnancov Agentúr organizovať vzdelávanie k danej problematike / nemáme vedomosť či sa takáto činnosť uskutočňuje/. Došlo by k zjednoteniu postupu pri vykonávaní činnosti Agentúr podporovaného zamestnávania a taktiež k výmene skúseností .
- Vytvoriť pre zamestnávateľov ešte lepšie podmienky na zamestnávanie občanov so ZP - vyššia finančná podpora
- Podľa nášho názoru by stačilo osem Agentúr s detašovanými pracoviskami v každom okrese, ktoré by úzko spolupracovali so zväzmi invalidov a úradmi v danom regióne.
- Nemám návrhy, ktoré by mohli radikálne v danej problematike pomôcť.
- V regióne Nové Zámky pôsobí jedna Agentúra podporovaného zamestnávania , jedná sa o Centrum rozvoja n.o., Pohronská 7, Nové Zámky. Úrad PSVaR v Nových Zámkoch spolupracoval v období december 2005 až marec 2006 s uvedenou Agentúrou pri realizácii Národného projektu VII A. Cieľom projektu bolo odborne posúdiť osobnostné predpoklady, schopnosti a získané odborné zručnosti a písomne vyhodnotiť zostatkový pracovný potenciál uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím a odporučiť postupnosť krokov, ktoré nezamestnaným občanom napomôžu k ich sociálnej integrácii a k ich uplatneniu sa na trhu práce. Projektových aktivít sa zúčastnilo celkom 80 uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím, ktorí boli rozdelení do 5 skupín. Skupinové a individuálne stretnutia sa realizovali v priestoroch Úradu práce, soc. vecí a rodiny v Nových Zámkoch a na pracoviskách Šurany, Štúrovo a Šaľa. V rámci individuálnych stretnutí účastníkov projektu s odborným poradcom sa uskutočnila diagnostika ich osobnostných predpokladov formou osobnostných testov a následnými osobnými pohovormi. Výstupom individuálnych stretnutí je vypracovaný písomný posudok pre každého účastníka projektu, t.j. charakteristika osobnostného typu

klienta, odporučenie vhodnej pracovnej činnosti, resp. vhodného vzdelávania a prípravy pre trh práce, prípadne doporučenie ďalších vhodných aktivít.

- Názor: v oblasti práce s občanmi so ZP: zvýšenú pozornosť venovať vytváraniu pracovných miest pre občanov so ZP formou chránených dielní a chránených pracovísk. Vidíme v tomto najvhodnejší zdroj pre občanov so ZP, ako sa môžu zapojiť do pracovného procesu pri akceptovaní ich zdravotného handicapu. Integráciou medzi zdravých občanov občania so ZP sa cítia rovnocennými partnermi, získavajú sebavedomie, pracovné zručnosti a návyky a zároveň sa ich zdravotný stav aj zlepšuje
- v oblasti práce s dlhodobo nezamestnanými občanmi: ide o kategóriu UoZ, ktorá v súčasnom období predstavuje viac ako 50% evidovaných nezamestnaných občanov. Je a bude žiaduce pre túto kategóriu UoZ vypracovať programy zamerané na vzdelávanie, na zamestnávateľov (ponúkať vhodné práce s nízkou pridanou hodnotou, ktorá by zahŕňala prácu na skrátený pracovný úväzok, prípadne prácu na plný pracovný úväzok so zaradením častejších prestávok na oddych v primeranom pracovnom kolektíve) a pod.
- Zvýšiť zamestnateľnosť u dlhodobo nezamestnaných občanov a občanov so zdravotným postihnutím je možné zosúladením ponuky a dopytu trhu práce pre túto kategóriu občanov a vytváraním nových pracovných miest.
- V SR malo k 31.05.2007 Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave vydané povolenie na činnosť APZ 41 právnických, resp. fyzických osôb. Úrad práce nemá informácie o aktívnych APZ a v priebehu predchádzajúcich dvoch rokov sa žiadna APZ nekontaktovala vo veci spolupráce. Podľa nášho názoru je málo pôsobiacich Agentúr na území SR a aj ich regionálna pôsobnosť je obmedzená skôr v západnej časti SR.
- kontakty Úradu s UoZ OZP riešiť v termínoch postačujúcich 1x za mesiac, nakoľko VPM vhodné pre OZP sú evidované od zamestnávateľov v min. počte resp. vôbec, alebo kontakty riešiť individuálne, napr. podľa miery zdravotného postihnutia resp. mobility OZP
- APZ by sa mali viac priblížiť klientom, mali by si robiť reklamu o svojej činnosti, o mieste sídla, prípadne si vybudovať pobočky, aby UoZ nemuseli ďaleko cestovať, čo predstavuje zvýšenie finančných výdavkov pre klientov. Musia mať absolútny prehľad o trhu práce v danom regióne a tieto poznatky plne využiť v prospech klientov. Nie je problém poskytnúť v priestoroch ÚPSVaR miestnosť pre APZ aby sa tam mohli v určitých stanovených dňoch venovať klientom. ÚPSVaR v Pov. Bystrici realizoval aktivitu pre agentúry A-contrakt a boli pozvané aj APZ, ale neprejavili záujem a ani sa na realizáciu aktivity nedostavili.
- nemáme návrhy
- Agentúr by mohlo byť viacero, spolupráca týchto Agentúr s Úradmi PSVaR by mala byť intenzívnejšia, propagácia výraznejšia, napr. cez verejnoprávne média.
- Zvýšiť finančnú čiastku za nezamestnávanie občanov so ZP tak, aby zamestnávanie občanov so ZP bolo pre zamestnávateľa výhodnejšie ako zaplatiť tzv. „ pokutu „ za neplnenie. Zmena legislatívy v oblasti zamestnávania občanov so ZP aby táto bola pre zamestnávateľa motivačným syndrómom. Realizácia cielených kurzov pre jednotlivých zamestnancov, občanov so ZP na už vopred vytypované pracovné miesta. Nakoľko v našom regióne absentuje Agentúra podporovaného zamestnávania, určite by zriadenie takejto Agentúry bolo pre náš región prínosom. Zvýšenie publicity ohľadom možnosti zamestnávania občanov so ZP ako aj občanov so ZP ako SZČ.
- Návrhy na legislatívne zmeny, upravujúce podporované zamestnávanie sú objektívne až po zosumarizovaní a vyhodnotení činností APZ v rámci Slovenska. Týmito informáciami disponuje Ústredie práce, SV a R SR

PRÍLOHA 3: APZ: otázka 18: Aké zmeny by ste privítali v súčasnej legislatíve, ktorá upravuje podporované zamestnávanie?

- Okrem nastavenia kvality práce, ktorá ma byť riešená Štandardami kvality podporovaného zamestnávania doriešiť legislatívne akým spôsobom je finančne možné tieto štandardy splniť. Napríklad , kde vziať finančné zdroje na požadované (Štandardami) 2 vysokoškolské platy. Alebo, kde vziať finančné zdroje na (Štandardami) požadované priestorové podmienky pre APZ- ky – prenájmy, energie, atď.
- Domnievam sa, že súčasná právna úprava „podporovaného zamestnávania“ umožňuje pre APZ výkon činností sprostredkovania (vyhľadávania ?) zamestnania, odborného poradenstva pre UoZ aj zamestnávateľov, posudzovania (zisťovania) schopností a odborných zručností prípadne výberu vhodného zamestnanca zo špecifických cieľových skupín. Domnievam sa, že súhrnne ide o aktivity podporujúce zamestnanie, nie o podporované zamestnávanie. Táto právna úprava však nevytvára priestor (slovo „najmä“ v poslednej vete 1. odseku § 58 pred vymenovaním činností vykonávaných APZ tento priestor určite nedáva) na podporované zamestnávanie vo význame „zamestnávanie“ ako alternatívu zamestnania na voľnom alebo otvorenom trhu práce a tiež ako alternatívu k podporovanému zamestnávaniu v podobe chránených pracovísk a chránených dielní. Myslím si, že APZ (alebo inak definované subjekty) by mali plniť úlohu skutočne podporovaného zamestnávania vybraných znevýhodnených skupín, ktorých uplatnenie na voľnom trhu práce je výrazne obmedzené až nemožné. V súčasnosti zákon o službách zamestnanosti určuje klientelu pre APZ z radov zdravotne postihnutých a dlhodobo nezamestnaných. Napriek nástrojom na podporu zamestnávania znevýhodnených občanov pretrváva reálny problém ich uplatnenia. Navrhujem uvažovať a diskutovať o možnostiach aby APZ mohli s finančným zabezpečením z verejných zdrojov (štátny rozpočet, zdroje v rámci projektov napríklad ESF zdroje) plniť úlohu zamestnávateľa pre vytypované okruhy znevýhodnených občanov s vykonávaním spoločensky potrebných prác a činností, alebo (a) plniť obdo-

© mesa10 | 2007 | www.mesa10.sk

bu Agentúry dočasného zamestnávania pre znevýhodnené skupiny so zapožičiavaním z verejných zdrojov dotovane zamestnávaných znevýhodnených občanov okruhu vytypovaných zamestnávateľov. Rovnako je potrebné uvažovať ako efektívne prepojiť vzdelávanie a prípravu pre trh práce znevýhodnených občanov a odporúčané rozšírenie pôsobnosti APZ o skutočné podporované zamestnávanie. Jednou z možností je rozšíriť pôsobnosť APZ o vzdelávanie a prípravu pre trh práce u znevýhodnených UoZ.

- vytvoriť Radu vlády pre občanov so ZP, vytvoriť zákon o rovnakom prístupe, resp. zaobchádzaní s prihliadnutím na eur. legislatívu, zabezpečiť financovanie takýchto projektov z eur. zdrojov formou preddavkov, nie refundovaním
- Zmenu financovania systému neštátnych služieb zamestnanosti, Možnosť výberu pre znevýhodnených občanov medzi štátnymi a neštátnymi službami zamestnanosti – a ich rovnocenné financovanie, Zmena motivácie pracovať znevýhodnených občanov a zamestnávateľov – fin. príspevky, Zjednodušenie podmienok zamestnávania a poskytovania príspevkov na zamestnávanie ZP
- Zákon o službách zamestnanosti: Zrušenie § 61 o kumuláciách; Zvýšenie odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím na takú hodnotu, aby bolo pre zamestnávateľa výhodnejšie zadať zákazku; Zjednodušenie procesu žiadania o príspevok na zriadenie a prevádzku chránenej dielne, rozšírenie účelu použitia príspevku;
- Legislatívne vyriešiť systematické financovanie APZ – určiť všetkým APZ rovnaké základné podmienky, merateľnosť výkonov, stanoviť kritéria úpešnosti (štandardy sú vypracované). Rozšírenie činnosti APZ na ďalšie znevýhodnené skupiny na trhu práce
- väčšia podpora zo strany štátu
- Užšia spolupráca APZ a UPSVaR + systémové financovanie APZ
- občania so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. b) zákona č. 5/2004 – t. j. občania, ktorí majú pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20%, ale najviac o 40% - nie sú v zmysle zákona zaradení do ustanovení o podpore zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Z uvedeného vyplýva, že i keď majú zdravotné obmedzenia a ich schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sú z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania sú znížené, v konečnom dôsledku sú posudzovaní ako „zdraví občania“. Táto skutočnosť je veľkou bariérou pri umiestňovaní občanov charakterizovaných podľa § 9 ods. 1 písm. b) na trhu práce a odporúčame v tejto oblasti legislatívnu zmenu. Aby sa peniaze zo sankcií z neplnenia povinného podielu za ZPS vracali do systému chránených dielní, a nie do ŠR. Aby sa zmenili priority zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti v súvislosti na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím. Teraz je najvýhodnejšie zaplatiť pokutu. Treba to zmeniť, aby bolo najvýhodnejšie zamestnať občana so ZP, potom aby bolo výhodne nakúpiť tovar od chránených dielní a najnevýhodnejšie by malo byť zaplatiť pokutu. Zaviesť nový nástroj APTP – refundácia 90% minimálnej mzdy pre zamestnávateľov, ktorí zamestnajú občanov so zdravotným postihnutím, infraštruktúra a regionálna dostupnosť, vzdelávanie na základe potrieb trhu ,
- štandardy kvality a financovanie
- V prvom rade systémové financovanie. Vlani sme absolvovali kontrolu na PZ aj inovatívne IAP z UPSVR v BA, bolo to prospešné pre obe strany. V komunikácii dozrievajú postoje, dolaďujú sa predstavy a štandardy. Myslím, že sa príliš venujeme vlne tendenčných „projektových“ aktivít.
- Vypustiť neosvedčené nástroje a nahradiť ich novými. Rozšíriť cieľové skupiny a motivovať zamestnávateľov výzvami na vytváranie pracovných miest formou paušálnych príspevkov.
- finančné prostriedky pre pracovníkov Agentúr
- financovanie napojené na mieru merateľnej kvality práce
- Bez finančných prostriedkov nie je možné vyvíjať akúkoľvek činnosť , tieto organizácie by mali byť financované a následne kontrolované, či finančné prostriedky boli vynaložené správne.
- Návrhy: Podpora vzniku prac. miesta je podstatne nižšia než tvorba prac. miesta pre zahraničného investora - asi 20%
- Podpora zahŕňa podporu na úrovni min. mzdy, a to iba na 1 rok, čo ďalej
- sankcionovanie podnikov za nevytváranie prac. miest je dnešnou filozofiou, namiesto podpory vzniku prac. miest. tu sa ukazuje malosť tých, ktorí tvoria legislatívu a ich reálny záujem niečo podporiť!
- Spracovanie legislatívy, ktorá zabezpečí rutinnú prácu APZ a podobných organizácií a súčasne vytvorí trvalé nárokovateľné finančné zdroje
- Mediálna kampaň s vysvetlením, že sa poskytuje služba, ktorá má určité parametre a ktoré treba požadovať. Verejnosť musí vytvoriť tlak na poskytovanie služby a jej financovanie. APZ samo nedokáže svoj nárok na vlastnú existenciu. Tu treba úplnú zmenu filozofie kampane.
- Kvalita poskytovanej služby je dôležitý ukazovateľ, treba ju dávať ako súčasť služby a tak vylúčiť z trhu pseudoposkytovateľov. Naučiť klientov, aby sa dožadovali tejto služby na Úradoch práce, majú predsa na ňu nárok

PRÍLOHA 4: APZ: odpovede na otázku č. 19: Miesto na Vaše dodatočné návrhy/komentáre, ktoré pokladáte za dôležité uviesť

- Ak totiž o spoluprácu s APZ nebude javiť UPSVaR záujem, tak ako doteraz a zamestnávatelia taktiež, iba ťažko získa APZ finančné zdroje na ročnú prevádzku (podľa Štandardov) vo výške cca 950 000 až 1 000 000 Sk. A na čo tieto financie budú použité? Prenájom priestorov (podľa štandardov) + energie a 2 VŠ platy s odvodmi + administratíva a účtovníctvo (podľa štandardov). Nehovoriac o počiatočnom kapitále, potrebnom na zriadenie a technické vybavenie priestorov pre prácu APZ (podľa štandardov). Predpokladané počiatočné náklady skromne vyjadrené cca 250 000 Sk. Súčasná legislatíva umožňuje založenie a prevádzkovanie APZ jednou stredoškolskou osobou - Štandardy uvažujú najmenej o 2 osobách z VŠ vzdelaním. Je to obrovský posun smerom ku kvalite ale absolútne bez uvažovania možnosti financovať túto kvalitu. V súčasnosti tieto štandardy asi spĺňa iba jedna APZ, alebo možno dve. Pre ostatné APZ sa pravdepodobne splnenie týchto Štandardov stane KONEČNOU. Skratka tieto Štandardy si finančne nebudú môcť dovoliť. Možno je to tiež riešenie pre systém poskytovania služieb zamestnanosti. Ak totiž UPSVaR o spoluprácu s APZ nemá záujem a zamestnávatelia taktiež, je zbytočné APZ prispôsobovať sa novým Štandardom a vyhadzovať ťažko získané financie. Národné programy, ktoré sa zaoberajú službami zamestnanosti tieto problémy taktiež nedokážu vyriešiť. Ak teda budeme chcieť v teréne skutočne pomôcť ZP osobám nájsť si zamestnanie a to KRUH n. o. denne robí, vlastné finančné zdroje (získané výrobou v CH.D) použijeme na vytvorenie novej CH.D. .a vytvoríme nové pracovné možnosti pre ZP UoZ Tento spôsob práce na poli zamestnanosti, sa nám javí oveľa zmysluplnejší rentabilnejší, nevyžaduje si také obrovské finančné zdroje na zaistenie Štandardov. Ešte jeden príklad : ak by (podľa Štandardov) mal jeden pracovník APZ za rok poskytnúť podporu - služby pri zamestnávaní: minimálne15 klientom so ZP a ďalším minimálne 60tim dlhodobo nezamestnaným UoZ., tak za rok by jedna APZ s 2 VŠ zamestnancami poskytla tieto služby 150 klientom. Pritom by mala nájsť zamestnanie 30% z týchto UoZ, teda 45 osobám. Z toho ale vyplýva, jedna APZ s 2 zamestnancami môže úplne nahradiť prácu stovky pracovníkov UPSVaR, 3 APZ- ky v našom regióne za 1 rok (so 6 zamestnancami) by mali zlikvidovali nezamestnanosť ZP UoZ v našom regióne. V regióne je totiž registrovaných cca 45 ZP UoP. Cez 3 APZ-ky by za 1 rok malo dostať služby zamestnanosti 450 UoZ. A z tohto množstva UoZ by 3 APZ dokázali nájsť zamestnanie za jediný rok pre 135 občanov - klientov. Je to niečo úžasné, ale bohužiaľ, nemá to nič spoločné s realitou. Zvýši sa skutočne kvalita práce APZ ak dvaja VŠ zamestnanci v APZ (podľa Štandardov) v priebehu jedného roka poskytnú služby zamestnanosti 150-tim klientom. To totiž predpokladá, že na servis pre jedného klienta (podľa pracovných dní v roku) nebudú mať ani 2 pracovné dni. Zamyslel sa niekto nad tým? Pôjde teda ozaj o kvalitu, alebo o kvantitu? Alebo možno iba o vypracovanie Štandardov. Z týchto výpočtov teda vyplýva zrejme nezáujem UPSVaR o spoluprácu s APZ na riešení zamestnanosti ZP a znevýhodnených UoZ. Pracovníci UPSVaR nechcú prísť o zamestnanie, ak totiž začnú APZ- ky pracovať podľa Štandardov za krátky čas nebudú mať žiadnych klientov – UoZ.
- Mám záujem o výsledky prieskumu
- uprednostňovať projekty zamerané na individuálne poradenstvo dlhodobejšieho charakteru pred projektmi s masovou účasťou klientov, navrhujeme preferovať komplexné riešenia v službách zamestnanosti pred riešeniami čiastkovými, vytvoriť dostatočný časový a finančný priestor pre dlhodobú a individuálnu prácu s klientom (poradensko – sprostredkovateľské služby: 6 – 12 mesiacov), vytvoriť priestor, aby sa mohol klient dobrovoľne rozhodnúť, či sa pri riešení jeho zamestnateľnosti obráti na štátne alebo neštátne služby zamestnanosti (NP VII), zaviazať organizácie služieb zamestnanosti k úspešnosti umiestnenia klientov na trhu práce – zabezpečiť trvalú udržateľnosť pracovného miesta pre klienta, v prípade neudržania – následná práca s klientom (opätovné umiestnenie klienta) bez nároku na finančné krytie, zabezpečiť obsahovú, časovú a finančnú nadväznosť jednotlivých Národných projektov, podpora budovaniu stálych regionálnych poradensko-sprostredkovateľských centier, iniciovať a podporovať (semináre, prednášky, workshopy a pod.) neštátne služby zamestnanosti a postupne vytvárať dobré spoločenské prostredie pre činnosť takýchto organizácií, zvyšovať akceptovateľnosť neštátnych služieb zamestnanosti (personál organizácií neštátnych služieb zamestnanosti, hlavne tých začínajúcich, má nedostatočné alebo žiadne zručnosti pre prácu s marginalizovanými skupinami pri ich uplatňovaní sa na trhu práce, nedostatočné zručnosti v projektovej činnosti v oblasti ľudských zdrojov, v oblasti odborného poradenstva, atď. Jednotlivé organizácie nemajú príslušné povolenia na vykonávanie činnosti neštátnych služieb zamestnanosti, akreditácie MŠ SR na poradenské a vzdelávacie aktivity. Mnohokrát absentujú aj akčné plány zamestnanosti obcí a miest, kde neziskové organizácie pôsobia. Z toho vyplýva nízka akceptovateľnosť vo vzťahu k štátnemu a verejnému sektoru, nízky stupeň trvalej udržateľnosti pracovných miest a celková podkapitalizácia neziskových organizácií).
- Som rada, že to mám za sebou. Ospravedlňujem sa za ostrý a skeptický tón, ale som k smrti unavená a mám pocit, že to celé malo a mohlo dopadnúť inak /aspoň tak ako v Čechách/. Teraz tu riešime nadstavbu bez serióznych základov a tvárime sa na vedu. Aký význam a akú hodnotu má v konečnom dôsledku udelenie rozhodnutia z Ústredia na výkon PZ?
- Ospravedlňujem sa za stručné ale myslím si že výstižné odpovede, pracujeme na zaetablovaní centra a pripravujeme od roku 2008 veľké zmeny, ktoré k nám upriamia pozornosť ešte väčšieho počtu zamestnávateľov ako doteraz a my sa budeme môcť uživiť v regióne bez toho, aby sme boli odkázaní len na pár projektov od ÚPSVR. Zabezpečujeme si trvalú udržateľnosť a to je prioritné. V prílohe posielam správu o činnosti za rok 2006 a tam sa o nás dočítate viac a aj o našich aktivitách v regióne. Pozdravujem a prajem veľa úspechov.

© mesa10 | 2007 | www.mesa10.sk

- Možno by bolo vhodné informovať sa navzájom, aké iné aktivity pre udržateľnosť APZ robí – iné projekty a podobne. My okrem vyhľadávania pracovných miest a ich udržanie robíme prípravu na prácu a vzdelávanie klientov, vzdelávanie pracovníkov, pracovnú rehabilitáciu našich klientov, medializáciu a osvetu problematiky zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných. Vykonávame tiež poradenský a informačný servis pre ostatné APZ, pripomienkujeme legislatívu.
- Návrhy: Podpora vzniku prac. miesta je podstatne nižšia než tvorba prac. miesta pre zahraničného investora - asi 20%
- Podpora zahŕňa podporu na úrovni min. mzdy, a to iba na 1 rok, čo ďalej
- sankcionovanie podnikov za nevytváranie prac. miest je dnešnou filozofiou, namiesto podpory vzniku prac. miest. tu sa ukazuje malosť tých, ktorí tvoria legislatívu a ich reálny záujem niečo podporiť!
- Spracovanie legislatívy, ktorá zabezpečí rutinnú prácu APZ a podobných organizácií a súčasne vytvorí trvalé nárokovateľné finančné zdroje
- Mediálna kampaň s vysvetlením, že sa poskytuje služba, ktorá má určité parametre a ktoré treba požadovať. Verejnosť musí vytvoriť tlak na poskytovanie služby a jej financovanie. APZ samo nedokáže svoj nárok na vlastnú existenciu. Tu treba úplnú zmenu filozofie kampane.
- Kvalita poskytovanej služby je dôležitý ukazovateľ, treba ju dávať ako súčasť služby a tak vylúčiť z trhu pseudoposkytovateľov. Naučiť klientov, aby sa dožadovali tejto služby na Úradoch práce, majú predsa na ňu nárok"

PRÍLOHA 5: Znevýhodnení Uchádzači o zamestnanie: otázka 9: Miesto na Vaše názory, ktoré pokladáte za dôležité uviesť

- Bola som invalidne uznaná v Českej Republike. Keď sme sa presťahovali, invalidný, ktorý bol posielaný z Čiech, slovenská strana dala podnet na odobratie, i keď sa zdravotný stav nezlepšil.
- Kto chce, robotu si nájde aj keď je postihnutý. Tí čo sú na Úrade práce dlho, tak robiť nechcú a štát ich podporuje lebo im dáva peniaze, rekvalifikácie a iné, ale oni sa len smejú, že nemusia robiť. Decko čo skončí strednú školu a nikde nerobilo dostane 7.000,- invalidného dôchodku. Človek čo robí 5-7 rokov dostane tiež 7.000,-invalidný. Tak čo má potom motivovať zdravotne postihnutých robiť??? keď sa štát postará!!! Fico zužuje počet úradníkov, ale na ministerstvách sa neznižuje. Nech pošle ministerských úradníkov robiť na Úrady práce, aby sme nečakali v rade dlhšie ako 10 min.
- nemám žiadne pripomienky
- zamestnanie som prišla 5 rokov pred odchodom na starobný dôchodok. Keďže snahy získať nové zamestnanie neboli úspešné, nastúpila som do predčasného starobného dôchodku.
- "Aby boli peniaze z ESF využívané rozumnejšie a účelovejšie. Načo je nezamestnanému týždenný kurz, na ktorom pracovník agentúry p. Zvolenského celý ten týždeň cituje zo zákonníka práce. Keď budem ja ako uchádzač o zamestnanie niečo z tejto oblasti potrebovať, tak viem kde to mám hľadať a nie týždeň počúvať veci, ktoré možno neovláda ani personálna riaditeľka, tá tiež asi v niektorých problematickejších veciach siahne potom Zákonníku práce, lebo pri toľkých novelizáciách aj tak už neplatí to, čo bolo včera. Ďalej mám ťažké srdce na ÚP ako "elegantne" zariadili moju nespoluprácu s ÚP, aby ma mohli vyškrtnúť z evidencie nezamestnaných (niekedy v r. 2004). Poradili mi, aby som verejnoprospešné práce odmietol zo zdravotných dôvodov. Stalo sa to po mojej argumentácii, že prečo ma tam zase zaradili, keď už minulý rok vedeli ako som na tom zdravotne. Nič sa asi 3 mesiace nedialo. Po tomto čase mi pani vedúca jedného úseku oznámila, že pôjdem pred posudkovú komisiu. Tá sa nekonala, len nejaká pani doktorka bez ??? ma uznala za spôsobilého bez toho, žeby ma videla. To ma nahnevalo, tak až na moje odvolanie som bol pozvaný k tejto MUDr. bez toho, žeby si prečítala čo len jednu lekársku správu od niektorého lekára, tak napísala rukou, že sa stotožňuje s prvým posudkom. Na moje odvolanie som tak isto dopadol aj pred ""konzíliom"" lekárov na ústredí soc. práce a rodiny na Vazovovej.
- Na základe tohto posudku, vypoklonkovali ma na chodbu a jeden lekár asi 35-ročný, jedna lekárka asi 25-ročná a asi jeden medik, plus jedna zapisovateľka za necelých 5 minút otvorili 8 obálok od odborných lekárov s lekárskymi správami, prečítali ich a pani zapisovateľka to aj stihla zapísať na A4 formát, ma so spätnou platnosťou (asi pol roka) vyškrtli z evidencie. Ešte som zabudol uviesť, že pani posudková MUDr. sa mi vyhrážala, že moje odvolanie mi nepomôže, lebo aj tak v tom konzíliu bude sedieť ona! Ak sa mi podarí túto korešpondenciu skompletovať, mám ju, len ju musím nájsť, tak som ochotný Vám ju poskytnúť k nahliadnutiu. Tam som sa už vtedy vyjadril o potrebnosti Úradu práce."
- Od začiatku zistenia zdravotného postihu pracovať s klientom na hľadaní si vhodného zamestnania
- Pre zamestnaných pracovné oblečenie, odev, čistiace prostriedky, uterák. Predvedenie práce s pracovným náradím (vŕtačky, brúsky, pílky a pod.)
- som rád, že popri dôchodku som zamestnaný
- Dať šancu ľuďom so zdravotným postihnutím sa zamestnať aj medzi zdravých ľudí. Lepšie pochopenie zo strany zamestnávateľa.
- Viac pracovných miest pre ľudí s duševným ochorením
- Aby Úrady práce ponúkali viac pracovných príležitostí

- Aby sa správali i k ľuďom s duševný ochorením lepšie
- Choroba ktorú mám, mi znemožňuje zamestnať sa, je to schizofrénia
- V mojom veku si ťažko hľadám prácu, väčšinou berú mladých ľudí.
- Pre moju prácu je dôležitá blízkosť /Pezinok, Bratislava/ a pracovný čas, nakoľko som študent.
- Musím sa starať o otca, vybavujem starostlivosť o neho, preto si veľmi nehľadám robotu.
- strážnik
- Myslím si, že nezáleží o postoj Úradu práce, keď nevytvárajú voľné pracovné príležitosti v okrese, alebo priamo v Komárne
- Málo možností sa zamestnať pre osobu so zníženou prac. schopnosťou
- K bodu č.8: Vykonávam aktivačnú činnosť (aspoň) na SZZP, okr.rada v Martine, som ŤZP, a napĺňa ma táto práca, keď dokážem osobám zdravotne a telesne postihnutým aspoň čiastočne pomôcť, samozrejme individuálne, keď takto postihnutí – znevýhodnení, majú vo svojom živote rôzne bariéry a sú štátu skôr na ťarchu, tak sa aspoň cítia, škoda...
- Na pracoviskách prepúšťajú chorých ľudí stredného veku a berú si nových z rodiny alebo výkonnejších, prosím Vás, kde majú robiť ženy do 62 rokov? Blokácia prac. miest dôchodcami s vyššími dôchodkami nad 10000 SK.
- Vždy keď je nábor a idem sa pýtať na prácu , tak to nie je možné
- Bolo by dobré, keby zamestnávatelia, firmy, ob. úrady ponúkli a vytvorili lepšie podmienky pre ľudí so zdravot. postihnutím
- Pomoc a vzťahy ku klientovi zo strany Úradu práce hodnotím veľmi pozitívne
- viac príležitostí pre občanov so ZŤP
- Keď Úrad neotvára kurz, mal by ho preplatiť keď si ho spravím v inej organizácii, napríklad na akadémii vzdelávania
- Na úradoch je všade veľa byrokracie a zbytočného papierovania
- Poskytovať príspevok aj živnostníkovi - remeselníkovi, ktorý pracuje u zákazníka, napr. podlahár
- Keď Úrad dá na príspevok na chránenú dielňu, mal by kontrolovať ako tam ľudia pracujú. Príjmu ich na 4-6 hod., a chcú od nich, aby robili 12-ky.
- Keď už nie je vhodná robota, tak nech je aspoň profesionálny prístup pracovníkov ku nám - klientom.
- Veľmi mi pomohlo, že som v poradenskom centre. majú na mňa čas, je tam kľudné prostredie a dobrý prístup
- Je trápne nosiť lístočky od zamestnávateľa, že nemajú pre mňa prácu. Veď to nemá žiadny význam každý sa z toho smeje alebo Vám to vôbec nepotvrdia
- Častá výmena pracovníkov. Zvykol som si na jedného, potom zase patrím ďalšiemu a o 2 týždne zase ďalšiemu.
- Znevýhodneným uchádzačom /najmä chorým a starším / venovať viac času pri vybavovaní v kancelárii Úradu
- absolvovala som kurz PC, ktorý mi poskytol ÚP, ďalej však ponúkne len mne nevyhovujúce kurzy, ktoré absolvovať nechcem / kuchárka /
- ÚP mi prácu ponúka, ale lekár pre môj zdravotný stav nepovolí zamestnať sa
- nedostatok informácií o možnosti práce pre ZŤP, nedostatky v legislatíve
- Väčšia ochrana zdravotne postihnutých v zamestnaní. Nie všetci zamestnávatelia sú ochotní zamestnať ZP a hlavne nie sú chránení zákonom o zamestnanosti.
- nemám slov
- telesne postihnutým by mali dať viac príležitostí sa zamestnať
- ponúk je málo a keď je vyhovujúce miesto, už je obsadené
- Nanášať na príslušných miestach, že aj vyššie vekové kategórie sú ochotné a vedia poctivo a dobre pracovať. Motivovať zamestnávateľov, aby prijímali do zamestnania aj občanov majúcich niekoľko rokov pred dôchodkom.
- "Som dlhodobo nezamestnaná, prakticky od 04/1999, s výnimkou práce v EQUAL v r.2006 – projekt Ramoza. Od06/2004 pracujem v tzv. Aktivačnej činnosti takmer nepretržite, lenže táto činnosť ma neposunula ďalej ani odborne a hlavne nie k trvalému zamestnaniu, navyše táto forma činnosti sa nezarátava do odpracovaných rokov pre dôchodkové zabezpečenie. Jediným jej prínosom je 1.900 Sk ako prilepšenie v hmotnej núdzi, to však nerieši moju dlhodobú odkázanosť na sociálne dávky Ak by som nežila v spoločnej domácnosti s dcérou, ktorá je zamestnaná, nebola by som sa prakticky schopná postarať sa z poskytovaných sociálnych dávok o svoju existenciu.(Pritom bývame iba v jednoizbovom byte).
- Vzhľadom na vekovú kategóriu „ nad 50 rokov“ , v ktorej sa nachádzam, nevidím ani možnosť zamestnať sa v blízkej budúcnosti v trvalom pracovnom pomere. Jedinú šancu vidím v pomoci od blízkych známych, ktorí chcú samostatne podnikať a budú ochotní mi dať šancu na zamestnanie."
- všade chýba dôsledná kontrola kompetentných zneužívanie moci postavenia nízka ústretovosť spolupráca a pomoc slabším chorým a postihnutým
- môj názor je taký, že nám nezamestnaným by mali dať viac možností a dať nám prácu ktorá nás bude tešiť a nie hocijakú a trochu úcty k ľuďom
- Nezamestnanosť zavítala do našej krajiny po politickom prevrate 17.11.1989. Jedna skupina obyvateľov privatizovala a rozkrádala národný majetok, tí slabší boli evidovaní na Úradoch práce a poberali podpory v nezamestnanosti a sociálnu pomoc. Politický prevrat (Havlov) bol draho zaplatený. Je

vysoká miera kriminality, v štáte pôsobia rôzne mafiánske klany a skupiny, čo je nebezpečné.

- teraz už nemám čo uviesť. A načo?
- zo strany štátnych orgánov viac iniciatívy pri vytváraní pracovných podmienok pre znevýhodnených občanov - hlavne zdravotne postihnutých
- zaistiť viac pracovných príležitostí v regióne pre zdravotne postihnutých
- v našom regióne je všeobecne málo voľných pracovných miest, pre občanov zdravotne postihnutých ešte menej
- Hľadám si prácu v Bratislave - v Trnavskom regióne sú slabo ohodnotené pracovné miesta, alebo skúsim začať podnikať v tej oblasti
- Urobil by som si kurz SBS a Úrad by mi ho len zaplatil, aby som sa mohol rýchlo zamestnať
- je to dobré, ak si môžem urobiť i viac kurzov- lepšie využitie na trhu práce- už mám aj ponuky -po kurze nastúpim - prísľub od zamestnávateľa
- dobrá spolupráca so zamestnancami ÚP
- Poznám veľa zamestnávateľov, že dá prácu, ale ak budem súhlasiť s minimálnou mzdou a podľa jeho vôle mi dá mimo dáku korunu naviac. Je to tak rozšírené, že bolo by načase toto okrádanie rázne zastaviť. Keď sa ohlásim na inzerát, poviem čo viem robiť, záujem by bol, ale keď poviem vek, na rovinu mi povie, že ma nechce.
- Nezáujem zamestnávateľov pochopiť zdrav. možnosti občana ZŤP. On chce výkon, za určitý čas a mať zisk. ZŤP občan ho nezaujíma, len akože nemusí odvádzať tak veľké dane.
- Moja osobná skúsenosť: Na Úrade som bola požiadať o informáciu a dievčatko ešte nezobudené sa na mňa dívalo, akoby som od nej chcela perinu pod ktorou spala. Nemám nič proti mladým ľuďom, fandím im, ale čo sa týka poradenstva, by takéto miesta mali byť obsadené ľuďmi s určitou životnou skúsenosťou, aj keď s nižším vzdelaním, pretože takýto človek dokáže aj pochopiť, aj z vlastnej prežitej skúsenosti poradiť, ale mláďatá nedokážu v takýchto vážnych životných situáciách ani pomôcť ani poradiť, iba sa čudujú čo tento starý tu chce.
- Tento dotazník mi bol náhodou ponúknutý, ale určite by ste sa dozvedeli viac keby ste išli naživo na tieto úrady a trebárs aj inkognito a počúvali čo sa tam deje, myslím si, že by toho bolo viac, čo ľudí zaujíma. Osobne ja som si prácu nehľadala, lebo po onkol. liečbe som sa stala ZŤP s 80% poškodeným zdravím a následkami trvalými vo veku 54 rokov.
- spoločnosť sa snaží vytvárať vhodné podmienky pre moje začlenenie do spoločnosti, ale je to ešte nie na dostatočnej úrovni.
- ÚP v EU lepšie spolupracovať, vek by nemal hrať úlohu pri hľadaní práce. Bola by dobrá vec, aby mali zdrav. postihnutí možnosť absolvovať "mini-kurz internet" zdarma.
- nie som invalidný dôchodca, iba občan s -ZPS-/ 50% miera fukč. por. /- zamestnávateľ skôr uprednostní dôchodcu, čas-

to som sa s tým stretla pri pohovoroch a konkurzoch

- "Som ZŤP občan, ktorý má od narodenia handicap vo forme naevus flameus /80% najviac na tvári/. Nebola som spokojná, keď mi bola navrhnutá prac. príležitosť z ÚP o miesto predavačky v potravinách. Pri prvom kontakte s vedúcou som vycítila, keď sa so mnou rozprávala, že na vine je môj výzor / handicap/.Povedala mi, že už majú pracovnú silu, pričom na ÚP o tom nič nevedeli.
- Pracovníčky ÚP by sa mali dôkladnejšie vžiť, zaoberať svojimi klientmi. Mali by uvažovať nad tým, akú pracovnú pozíciu ponúkajú. /To bolo pred 3 rokmi/.
- Mala som niekoľko telefonátov od podnikateľov, ktorých nezaujímalo v akom zdravotnom stave sa nachádzam, iba to, že som evidovaná na ÚP ako ZŤP-árka.
- Na druhej strane musím pochváliť pracovníčku, ktorá sa o mňa stará, že mi poskytla informáciu ohľadom absolventskej praxe. V blízkosti môjho bydliska sa nachádza jeden úrad, čo mi pre môj zdravotný stav vyhovuje. Vyhovovala by mi práca v stálom kolektíve, kde by ma brali takú aká som a v blízkosti môjho bydliska, kde sa nachádza ÚPSVaR.
- Bola som zamestnaná 10 rokov na jednom mieste, pre môj zlý zdravotný stav som rozviazala pracovný pomer, čo ma momentálne netrápi, lebo musím podstúpiť ortopedické operácie. V budúcnosti ak nájdem vhodné miesto určite sa zamestnám /ak mi to môj zdravotný stav dovolí/.
- pre sťažený kontakt / nepočujem / ma nechcú zamestnať
- viac ústretovosti a pochopenie zo strany zamestnávateľov, aspoň to skúsiť počas skúšobnej doby je možnosť " zvyknúť" si , príp. pri zaúčaní využiť poskytovanie tlm. služieb kým sa zapracujem - robiť viem a chcem!
- pre nepočujúceho je skutočne veľmi ťažké zamestnať sa pre sťaženú komunikáciu a neochotu zamestnávateľa " strácať s ním čas", radšej zoberie počujúceho
- už som uviedla
- ponúkať ľuďom viac prac. príležitostí aj v rámci EU
- stačilo by hlásenie aj raz za mesiac, pretože práca nie je jablko a človek potrebuje peniaze, neleží a nesedí doma zo srandy
- obmedziť hlásenia
- slabá možnosť rekvalifikácie
- viac možností zamestnať sa
- keď som sa chcela zamestnať ako operátor výr. linky, tak uprednostnili učňovákov ako stredoškolákov
- Aj keď je človek so zdravotným postihnutím, mal by dostať šancu preukázať svoje schopnosti a nie byť skôr odmietnutý len pre svoje postihnutie.
- žiadne dôvody neuvádzam
- Môj názor je asi takýto: Treba dopomôcť takým ľuďom, čo naozaj chcú pracovať a pomáhať pri hľadaní práce

- vzdelanie =aj pre zamestnávateľov, min.mzda=1 rok pre absolventov a tých, ktorí ešte nepracovali
- ...v problematike bariér: Vozík som už 3x zlomil v meste po jamách, križovatkách a podobne.. Spomeniem aj osobnú asistenciu a jej negatívne .špecifičnosti ako slabé zhodnotenie, nepresnosť...,prídu kedy im vyhovuje a nie keď potrebujem. Myslím, že OA by mal byť riadny pracovno-právny vzťah vo všetkých ukazovateľoch a možno aj lepšie zhodnotený. Mám 12 hodín asistencie denne, ale neviem to naplniť, hoci tak rád by som bol aktívnejší.
- Neviem či to má význam. Asistenti nemajú záujem, všade prídu neskoro pre nich. Po 5- 6x odídu, že nie sú ocenené. V meste by malo byť asi miesto prípravy a hlavne výcviku OA. Okrem toho potrebujú nejaké zmluvy k práci a zodpovednosť, Mesto neodstraňuje bariéry od čias p. Schustera. Nemajú asi záujem o nás.
- Najhoršie je, že nemám stabilného osobného asistenta / OA /, preto je aj ťažko hľadať prácu, aj keď by som veľmi rada pracovala.
- Rozvíjať viac činnosť Agentúry na podporu zamestnania a obzvlášť pre ZPO-ZŤPS, predovšetkým Agentúry osobnej asistencie so všetkými náležitosťami.
- Osobná asistencia, nedá sa spoľahnúť na nikoho, párkrát prídu a odchádzajú pre nízke hodnotenie a malý zárobok, zmluva nie je a tak celé dni zháňam asistentov a stále dookola. Myslím si, že to je hlavný problém vozíčkarov, nájsť ľudí, ktorí by im do práce a z práce spoľahlivo pomohli.
- Nespoľahlivosť osobných asistentov, ich malý plat
- "Otázka : V Košiciach absolútna nečinnosť v debarierizácii, akoby pre orgány sme v tejto problematike neexistovali. Napr. išiel som na políciu a policajt mi „vynadal“, že kde mám pomocníka , /20 schodov/, ostal som vonku...
- Podobne MÚ – Staré mesto, hlavná pošta.
- Problém aj nezáujem a dobrú asistenciu. Prídu „mladí“ 1x-2x a už odchádzajú pre slabé ohodnotenie.
- Ako vozičkárka mám 2 problémy: Osobných asistentov ťažko zháňam, nechcú robiť za pár korún, Ťažko sa dostanem pre bariéry aj na úrady.
- Mesto Košice chce byť kultúrnym centrom EU v r.2013. Ako môže byť mesto "kultúrne", keď programy debarierizácie nefungujú a neexistujú!
- "Snáď len toľko, že prácu si na Slovensku nájsť pre niekoho je pomerne ťažko. Treba vedieť cudzí jazyk a v zahraničí napríklad vo Veľkej Británii sa dá nájsť práca.
- Košice dňa 7.9.2007 Vážená agentúra. Keď som bol na Zemplínskej šírave na stretnutí pacientských organizácií z oblasti psychiky, myslím tým liečených na psychiatrii, dostal som do rúk Váš prieskum. Na Úrade práce som evidovaný asi 17 rokov s vysokoškolským vzdelaním. Bol som 16 rokov nezamestnaný a teraz tam stále chodím, som v invalidnom dôchodku. Mám vyštudované gymnázium a Stavebnú fakultu, 5 dlhodobých kurzov, šoférsky kurz. Prácu si nijak neviem nájsť. Na ÚP mi povedali, že je 50 voľných miest pre celý Úrad práce. Počet ľudí evidovaných neviem. Pýtal som sa ľudí na Agentúru podporovaného zamestnania, ale mi jeho adresu nevedeli povedať. Mám odpracovaných 5 a pol roka. Či by ste mi nezaslali adresu Agentúry podporovaného zamestnania ak ju viete.
- Vekové rozdiely medzi 50- tnikmi.
- neviem nepoznám
- neinformovanosť o ďalších organizáciách
- väčšia starostlivosť o ZP
- väčší záujem o zdrav. postihnutých
- Treba podporu pre zamestnávateľov, zvýhodniť zamestnávanie ZP,ZPS, odstrániť rodinkárstvo a úplatkárstvo, viac informácií, hovoriť v masmédiách o problémoch v zamestnávaní ZTP.
- Lepšia ponuka práce
- Ťažko sa zháňa práca
- Myslím, že zamestnávatelia či súkromní alebo štátni berú ľudí iba pre ten príspevok, ktorý dostanú od Úradu práce a potom už nemajú o postihnutých záujem
- Viac možností ponúk práce pre zdravotne ťažko postihnutých
- Stále je strach o to, že sa onkologické ochorenie môže preniesť na iných /bezdôvodne/,nezáujem o zdravotne postihnutého človeka.
- z toho by bol román
- Bol som operovaný r.1987, pracujem dodnes v jednej organizácii a nemala som nijaký problémami keď som nejaký čas bola v čiastoč. invalidnom dôchodku
- Napriek mojej diagnóze C50- po 3 mesiacoch som nastúpila späť do zamestnania a odvtedy postoj kolegov i kolegýň je pozitívny
- Na Úrad práce som chodila len odovzdávať potvrdenia o tom, že ma niekde nechcú. To bolo všetko.
- Viac pracovných miest pre ľudí s duševným ochorením
- Aby Úrady práce ponúkali viac pracovných príležitostí
- väčšia propagácia práce Agentúr podporovaného zamestnávania
- Agentúry a Úrady práce by mali viac spolupracovať TZP, ak ich zamestnajú, oni ich nesklamú
- propagácia zamestnanosti
- trvale práceneschopný

© mesa10 | 2007 | www.mesa10.sk

DOTAZNÍK –Zamestnávatelia – júl 2007
(Prosíme zaslať vyplnené do 31.7.2007)

1. Približný počet zamestnancov Vašej organizácie: .....
2. Zamestnávate občanov so zdravotným postihnutím? a) áno b) nie

   Ak áno, aký počet? .....

   Ak áno, je to na základe: (môžete vyznačiť aj viac možností)
   a) povinnosti plniť povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím
   b) snahy Úradu práce
   c) snahy Agentúry podporovaného zamestnávania
   d) snahy pomôcť
   e) niečoho iného (uveďte) .....

3. Akým spôsobom plníte povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím?

   - zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím a) áno b) nie
   - prostredníctvom zákaziek iným firmám, ktoré zamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím a) áno b) nie
   - prostredníctvom odvodu za nedodržanie plnenia povinného podielu zamestnávania ZP a) áno b) nie

4. Kontaktoval Vás niekto z nasledujúcich organizácií ohľadne zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím?
   a) Úrad práce a) áno b) nie

      Ak áno, uveďte dôvody kontaktu:
      .....

   b) Agentúra podporovaného zamestnávania a) áno b) nie

      Ak áno, uveďte dôvody kontaktu:
      .....

   c) Iná organizácia s cieľom zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (uveďte): a) áno b) nie

      .....

      Ak áno, uveďte dôvody kontaktu:
      .....

5. Kontaktoval Vás niekto z nasledujúcich organizácií ohľadne zamestnávania dlhodobo nezamestnaných občanov?
   a) Úrad práce a) áno b) nie

Iniciatíva Spoločenstva EQUAL
Projekt č. 92/04-1/33-2.1
EQUAL – „Kvalita v podporovanom zamestnávaní“
M.E.S.A.10

   Ak áno, uveďte dôvody kontaktu:
   .....
   .....

   b) Agentúra podporovaného zamestnávania a) áno b) nie

   Ak áno, uveďte dôvody kontaktu:
   .....
   .....

   c) Iná organizácia s cieľom zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (uveďte): a) áno b) nie

   .....

   Ak áno, uveďte dôvody kontaktu:
   .....
   .....

6. Je Vám známe, že ak zamestnáte občana so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce, môžete dostať finančnú podporu? a) áno b) nie

   Ak áno, uveďte zdroj informácie:
   a) Úrad práce
   b) Internet
   c) Tlač / médiá
   d) Legislatíva
   e) Iný zdroj (uveďte) .....

7. Pozorujete zmeny v politike štátu podporovať zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím za posledné 2 roky?

   a) áno, zmeny ma ako zamestnávateľa ovplyvnili pozitívne
   b) áno, zmeny ma ako zamestnávateľa ovplyvnili negatívne
   c) nie, nepociťujem žiadne zmeny
   d) neviem

   Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:
   .....
   .....

8. Miesto na Vaše dodatočné návrhy/komentáre, ktoré pokladáte za dôležité uviesť:

   .....
   .....
   .....

Ďakujeme Vám za čas, ktorý ste nám venovali pri vypĺňaní dotazníka.
Prosíme zaslať vyplnené do 31.7. 2007 na našu adresu, alebo faxom na č. 02/5443 2189 alebo e-mailom na adresu prieskum@mesa10.sk

M.E.S.A. 10
Center for Economic and Social Analyses
Hviezdoslavovo nám. 17 , 811 02 Bratislava
tel. + 421 2 54 43 53 28
fax + 421 2 54 43 21 89
e-mail: mesa10@mesa10.sk / www.mesa10.sk

DOTAZNÍK - Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, júl 2007
(prosíme zaslať vyplnené do 31.7. 2007)

1. Pôsobnosť Úradu práce (uveďte územnú jednotku):
   .....
2. Ako podľa Vás vnímajú pôsobenie Úradu práce:

   - Zamestnávatelia: a) pozitívne b) negatívne c) neviem
   - Uchádzači o zamestnanie: a) pozitívne b) negatívne c) neviem
   - Agentúry podporovaného zamestnávania: a) pozitívne b) negatívne c) neviem

3. Realizujete rekvalifikačné kurzy pre občanov so zdravotným postihnutím? áno / nie

   ak áno, realizujete ich:

   a) Samostatne len pre občanov so zdravotným postihnutím
   b) spoločne s inými skupinami uchádzačov o zamestnanie

4. Pôsobia vo Vašom regióne organizácie združujúce občanov so zdravotným postihnutím?

   a) áno b) nie c) neviem

5. Spolupracujete s organizáciami združujúcich občanov so zdravotným postihnutím pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce?

   a) áno b) nie

   Ak nie, uveďte dôvody nespolupráce:

   .....
   .....
   .....
   .....

6. Čo by ste uvítali od organizácií združujúcich občanov so zdravotným postihnutím pre ďalšie zlepšenie zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce?

   .....
   .....
   .....
   .....

7. Pôsobia vo Vašom regióne Agentúry podporovaného zamestnávania (APZ)?

   a) áno b) nie c) neviem

M.E.S.A. 10
Center for Economic and Social Analyses
Hviezdoslavovo nám. 17 , 811 02 Bratislava
tel. + 421 2 54 43 53 28
fax + 421 2 54 43 21 89
e-mail: mesa10@mesa10.sk / www.mesa10.sk

Iniciatíva Spoločenstva EQUAL
Projekt č. 92/04-1/33-2.1
EQUAL – „Kvalita v podporovanom zamestnávaní“
M.E.S.A.10

8. Spolupracujete s APZ pri zamestnávaní :

   - dlhodobo nezamestnaných občanov a) áno b) nie
   - občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce a) áno b) nie

9. Prínosy agentúr podporovaného zamestnávania (APZ) pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných občanov sa za posledné 2 roky podľa Vás:

   a) zlepšili b) zhoršili c) neviem

   Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

   .....
   .....

10. Prínosy agentúr podporovaného zamestnávania (APZ) pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím sa za posledné 2 roky podľa Vás:

    a) zlepšili b) zhoršili c) neviem

    Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

    .....
    .....

11. Čo by ste navrhli APZ pre ďalšie zlepšenie zamestnávania dlhodobo nezamestnaných občanov a občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce?

    a) dlhodobo nezamestnaných občanov

    .....
    .....

    b) občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce

    .....
    .....

12. Ako hodnotíte Vašu spoluprácu s týmito subjektmi pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce (vyznačte)

    - Štatistický úrad SR: a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme
    - Sociálna poisťovňa: a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme
    - Obce/mestá: a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme
    - Vyšší územný celok (VÚC): a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme
    - Vzdelávacie inštitúcie a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme

M.E.S.A. 10
Center for Economic and Social Analyses
Hviezdoslavovo nám. 17 , 811 02 Bratislava
tel. + 421 2 54 43 53 28
fax + 421 2 54 43 21 89
e-mail: mesa10@mesa10.sk / www.mesa10.sk

13. Čo by ste navrhli týmto subjektom pre ďalšie zlepšenie zamestnávania občanov a zdravotne postihnutých občanov na otvorenom trhu práce?

	Váš návrh
Štatistický úrad SR:	
Sociálna poisťovňa	
Obce/mestá	
Vyšší územný celok (VÚC):	
Vzdelávacie inštitúcie	

14. Ako hodnotíte Vašu spoluprácu s týmito subjektmi pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných občanov? (vyznačte)

- Štatistický úrad SR: a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme
- Sociálna poisťovňa: a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme
- Obce/mestá: a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme
- Vyšší územný celok (VÚC): a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme
- Vzdelávacie inštitúcie a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme

15. Čo by ste navrhli týmto subjektom pre ďalšie zlepšenie zamestnávania dlhodobo nezamestnaných občanov?

	Váš návrh
Štatistický úrad SR:	
Sociálna poisťovňa	
Obce/mestá	
Vyšší územný celok (VÚC):	
Vzdelávacie inštitúcie	

16. Kvalita v podporovanom zamestnávaní sa podľa Vás za posledné 2 roky:

a) zvýšila b) znížila c) nezmenila d) neviem

Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

.....
.....

M.E.S.A. 10
Center for Economic and Social Analyses
Hviezdoslavovo nám. 17 , 811 02 Bratislava
tel. + 421 2 54 43 53 28
fax + 421 2 54 43 21 89
e-mail: mesa10@mesa10.sk / www.mesa10.sk

Iniciatíva Spoločenstva EQUAL
Projekt č. 92/04-1/33-2.1
EQUAL – „Kvalita v podporovanom zamestnávaní“
M.E.S.A.10

17. Aké zmeny by ste privítali v súčasnej legislatíve ktorá upravuje podporované zamestnávanie?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

18. Miesto na Vaše ďalšie návrhy/komentáre, ktoré pokladáte za dôležité uviesť:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ďakujeme Vám za čas, ktorý ste nám venovali pri vypĺňaní dotazníka.

prosíme zaslať vyplnené do 31.7. 2007 na našu adresu, alebo faxom na č. 02/5443 2189 alebo e-mailom na adresu prieskum@mesa10.sk

M.E.S.A. 10
Center for Economic and Social Analyses
Hviezdoslavovo nám. 17 , 811 02 Bratislava
tel. + 421 2 54 43 53 28
fax + 421 2 54 43 21 89
e-mail: mesa10@mesa10.sk / www.mesa10.sk

DOTAZNÍK - Agentúry podporovaného zamestnávania, júl 2007
(prosíme zaslať vyplnené do 31.7.2007)

1. Názov agentúry: .....

2. Koľko rokov pôsobí Vaša agentúra na trhu? .....

3. Uveďte počet pracovníkov celkom: .....
   Z toho:
   interní: .....
   externí: .....

   Vzdelanostná úroveň všetkých pracovníkov (počet):
   vysokoškolské: .....
   stredoškolské: .....
   iné: .....

4. Uveďte finančné zdroje na činnosť (v tis. Sk):

	UPSVaR	Iné verejné	Súkromné	Celkom
2004				
2005				
2006				
do 1.7.2007				

5. Vyvíjate činnosť pre zvýšenie šancí zamestnať sa občanom so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce?

   a) áno b) nie

   Ak áno, s akými problémami sa stretávate?

   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

   Ak nie, v čom spočívajú dôvody?

   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

Iniciatíva Spoločenstva EQUAL
Projekt č. 92/04-1/33-2.1
EQUAL – „Kvalita v podporovanom zamestnávaní“
M.E.S.A.10

6. Vyvíjate činnosť pre zvýšenie šancí zamestnať sa iným znevýhodneným skupinám občanov?

   a) áno b) nie

   Ak áno, s akými problémami sa stretávate?

   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

   Ak nie, v čom spočívajú dôvody?

   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

7. Uveďte počet klientov, s ktorými ste pracovali a počet umiestnených na trhu práce podľa rokov:

	Počet klientov, s ktorými ste pracovali	Počet umiestnených klientov
2004		
2005		
2006		
do 1.7.2007		

8. Spolupracujete s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny?

   a) áno b) nie

   Ak nie, uveďte dôvody nespolupráce:

   .....
   .....
   .....
   .....

9. Kvalita zamestnávania dlhodobo nezamestnaných občanov sa podľa Vás za posledné 2 roky:

   a) zvyšuje
   b) znižuje
   c) nemení
   d) neviem

   Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

   .....
   .....
   .....

M.E.S.A. 10
Center for Economic and Social Analyses
Hviezdoslavovo nám. 17 , 811 02 Bratislava
tel. + 421 2 54 43 53 28
fax + 421 2 54 43 21 89
e-mail: mesa10@mesa10.sk / www.mesa10.sk

10. Kvalita zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce sa podľa Vás za posledné 2 roky:

    a) zvyšuje
    b) znižuje
    c) nemení
    d) neviem

    Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:
    .....
    .....
    .....

11. Spolupracujete s organizáciami združujúcimi občanov so zdravotným postihnutím?

    a) áno b) nie

    Ak nie, uveďte dôvody nespolupráce:
    .....
    .....
    .....
    .....

12. Ako hodnotíte prínosy organizácií združujúce občanov so zdravotným postihnutím pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce vo Vašom regióne?

    a) Pozitívne b) Negatívne c) Nehodnotím

    Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:
    .....
    .....
    .....

13. Prínosy organizácií združujúce občanov so zdravotným postihnutím do systému podporovaného zamestnávania sa podľa Vás za posledné 2 roky:

    a) zvyšujú b) znižujú c) nemenia d) neviem

    Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:
    .....
    .....
    .....

M.E.S.A. 10
Center for Economic and Social Analyses
Hviezdoslavovo nám. 17 , 811 02 Bratislava
tel. + 421 2 54 43 53 28
fax + 421 2 54 43 21 89
e-mail: mesa10@mesa10.sk / www.mesa10.sk

Iniciatíva Spoločenstva EQUAL
Projekt č. 92/04-1/33-2.1
EQUAL – „Kvalita v podporovanom zamestnávaní“
M.E.S.A.10

14. Ako hodnotíte Vašu spoluprácu s uvedenými subjektmi pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce? (vyznačte)

    - Sociálna poisťovňa: a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme

      Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:
      .....
      .....

    - Obce/mestá: a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme

      Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:
      .....
      .....

    - Vyšší územný celok (VÚC):
      a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme

      Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:
      .....
      .....

    - Zamestnávatelia a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme
      Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:
      .....
      .....

15. Ako hodnotíte Vašu spoluprácu s uvedenými subjektmi pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných občanov? (vyznačte)

    - Sociálna poisťovňa: a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme

      Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:
      .....
      .....

    - Obce/mestá: a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme

      Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:
      .....
      .....

M.E.S.A. 10
Center for Economic and Social Analyses
Hviezdoslavovo nám. 17 , 811 02 Bratislava
tel. + 421 2 54 43 53 28
fax + 421 2 54 43 21 89
e-mail: mesa10@mesa10.sk / www.mesa10.sk

- Vyšší územný celok (VÚC):
  a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme

  Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

.....
.....

- Zamestnávatelia a) dobrá b) uspokojivá c) zlá d) nespolupracujeme
  Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

.....
.....

16. Spolupráca s uvedenými subjektmi v oblasti podporovaného zamestnávania sa za posledné 2 roky podľa Vás:

- Sociálna poisťovňa: a) zlepšila b) zhoršila c) nezmenila d) neviem

  Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

.....

- Obce/mestá: a) zlepšila b) zhoršila c) nezmenila d) neviem

  Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

.....

- Vyšší územný celok (VÚC): a) zlepšila b) zhoršila c) nezmenila d) neviem

  Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

.....

- Zamestnávatelia a) zlepšila b) zhoršila c) nezmenila d) neviem

  Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

.....

Iniciatíva Spoločenstva EQUAL
Projekt č. 92/04-1/33-2.1
EQUAL – „Kvalita v podporovanom zamestnávaní“
M.E.S.A.10

17. Kvalita v podporovanom zamestnávaní sa podľa Vás za posledné 2 roky:

a) zvýšila b) znížila c) nezmenila d) neviem

18. Aké zmeny by ste privítali v súčasnej legislatíve, ktorá upravuje podporované zamestnávanie?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

19. Miesto na Vaše dodatočné návrhy/komentáre, ktoré pokladáte za dôležité uviesť:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ďakujeme Vám za čas, ktorý ste nám venovali pri vypĺňaní dotazníka.

Prosíme zaslať vyplnené do 31.7. 2007 na našu adresu, alebo faxom na č. 02/5443 2189 alebo e-mailom na adresu prieskum@mesa10.sk

M.E.S.A. 10
Center for Economic and Social Analyses
Hviezdoslavovo nám. 17 , 811 02 Bratislava
tel. + 421 2 54 43 53 28
fax + 421 2 54 43 21 89
e-mail: mesa10@mesa10.sk / www.mesa10.sk

DOTAZNÍK - Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie – júl 2007
(Prosíme zaslať vyplnené do 31.8.2007)

1. Uveďte Vaše základné údaje

   Vek: .....
   Pohlavie: .....

   Vzdelanie: a) Vysokoškolské
   b) Stredoškolské
   c) Základné
   d) bez vzdelania

   Ste zamestnaný? a) áno b)nie

   Ak nie, uveďte dĺžku nezamestnanosti (v mesiacoch):
   .....

2. Do akej skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie by ste sa zaradili? (môžete zakrúžkovať aj viac možností)

   a) Občan so zdravotným postihnutím
   b) Dlhodobo nezamestnaný občan (nad 12 mesiacov)
   c) Iný (uveďte)
   .....

3. a) Ste / boli ste klientom niektorej z nasledujúcich organizácií? (môžete zakrúžkovať aj viac možností)

   - Úrad práce
   - Agentúra podporovaného zamestnávania (APZ)
   - Agentúra dočasného zamestnávania
   - Sprostredkovateľská agentúra za úhradu
   - Iná organizácia (uveďte): .....
   - Nie som klientom žiadnej organizácie

   b) V prípade, ak ste, alebo ste boli klientom Úradu práce, ako hodnotíte záujem / starostlivosť o Vás na Úrade práce z hľadiska riešenia Vašej nezamestnanosti?

   a) Dobrý b) Priemerný c) Nedostatočný

   Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:
   .....
   .....

   c) V prípade, ak ste, alebo ste boli klientom Agentúry podporovaného zamestnávania, ako hodnotíte záujem / starostlivosť o Vás v Agentúre podporovaného zamestnávania z hľadiska riešenia Vašej nezamestnanosti?

   a) Dobrý b) Priemerný c) Nedostatočný

   Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

M.E.S.A. 10
Center for Economic and Social Analyses
Hviezdoslavovo nám. 17 , 811 02 Bratislava
tel. + 421 2 54 43 53 28
fax + 421 2 54 43 21 89
e-mail: mesa10@mesa10.sk / www.mesa10.sk

Iniciatíva Spoločenstva EQUAL
Projekt č. 92/04-1/33-2.1
EQUAL – „Kvalita v podporovanom zamestnávaní“
M.E.S.A.10

.....
.....

4. Uveďte, čo najviac potrebujete pre podporu svojej zamestnanosti od uvedených organizácií

   - Od Úradu práce:
     .....
     .....
   - Od Agentúry podporovaného zamestnávania:
     .....
     .....

5. Dôvodom Vášho sťaženého umiestnenia sa na trhu prácu je/bolo: (môžete zakrúžkovať viac možností)

   - Nedostatok vhodných kompenzačných pomôcok
   - Nedostatočná možnosť vzdelania a prípravy pre trh práce (rekvalifikácia, ...)
   - Nemám / nemal som pracovného asistenta
   - Nemám / nemal som osobného asistenta
   - Sťažená doprava na pracovisko
   - Nevyhovujúce ponuky práce
   - Iné dôvody (uveďte)
     .....
     .....

6. a) Viete, že Úrad práce poskytuje bezplatné kvalifikačné kurzy? áno / nie
   b) ak áno, mali ste záujem sa zúčastniť týchto kurzov? áno / nie
   c) ak áno, zúčastnili ste sa? áno / nie

7. Zaregistrovali ste pozitívny posun v záujme o podporu Vášho zamestnania sa za posledné 2 roky zo strany:

   - Úradov práce: a) áno b) nie c) neviem d) naopak, záujem sa zhoršuje

     Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

     .....
   - Agentúr podporovaného zamestnávania:
     a) áno b) nie c) neviem d) naopak, záujem sa zhoršuje

     Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

     .....
   - Zamestnávateľov: a) áno b) nie c) neviem d) naopak, záujem sa zhoršuje

M.E.S.A. 10
Center for Economic and Social Analyses
Hviezdoslavovo nám. 17 , 811 02 Bratislava
tel. + 421 2 54 43 53 28
fax + 421 2 54 43 21 89
e-mail: mesa10@mesa10.sk / www.mesa10.sk

Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

.....

- Iných (uveďte) .....

Uveďte dôvody Vášho hodnotenia:

.....

8. Boli ste niekedy zamestnaný? a) áno b) nie

Ak áno, k zamestnaniu sa Vám dopomohol:

- Úrad práce a) áno b) nie
- Agentúra podporovaného zamestnávania a) áno b) nie
- Organizácia združujúca občanov so zdravotným postihnutím a) áno b) nie
- Sám, rodina, známi a) áno b) nie
- Iné

.....

9. Miesto na Vaše názory, ktoré pokladáte za dôležité uviesť:

.....
.....
.....
.....

Ďakujeme Vám za čas, ktorý ste nám venovali pri vypĺňaní dotazníka.

Prosíme zaslať vyplnené do 31.8. 2007 na našu adresu, alebo faxom na č. 02/5443 2189 alebo e-mailom na adresu prieskum@mesa10.sk

M.E.S.A. 10
Center for Economic and Social Analyses
Hviezdoslavovo nám. 17 , 811 02 Bratislava
tel. + 421 2 54 43 53 28
fax + 421 2 54 43 21 89
e-mail: mesa10@mesa10.sk / www.mesa10.sk

POUŽITÉ SKRATKY

OZP – občan so zdravotným postihnutím

ZP - zdravotné postihnutie

ÚPSVaR– Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

ŠÚ SR – Štatistický Úrad Slovenskej republiky

APZ – Agentúra podporovaného zamestnávania

ADZ – Agentúra dočasného zamestnávania

CHP - chránené pracovisko

CHD - chránená dielňa

ZPS – znížená pracovná schopnosť

MPSVR - Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny

UoZ – uchádzač o zamestnanie

NP I-VII – národný projekt

TP – trh práce

VÚC – vyšší územný celok

ID – invalidný dôchodca

MPK – medzirezortné pripomienkovacie konanie

AOTP – Aktívne opatrenia trhu práce

AOZPO – Asociácia organizácií občanov so zdravotným postihnutím SR

EK - Európska komisia

PN - pracovná neschopnosť

PP - pracovný pomer

© mesa10 | 2007 | www.mesa10.sk

M.E.S.A. 10 – Centrum pre ekonomické a sociálne analýzy

M.E.S.A. 10 – centrum pre ekonomické a sociálne analýzy

Je ekonomický think-thank, nezávislá, mimovládna a nezisková organizácia.

Hlavným cieľom M.E.S.A.10 je podpora slobodnej trhovej ekonomiky, princípov a hodnôt ako je slobodná súťaž, rovnosť šancí, slobodné podnikanie, nedotknuteľnosť súkromného vlastníctva, obmedzená úloha štátu, otvorenosť ekonomiky, oddelenie ekonomickej a politickej moci.

M.E.S.A. 10 považuje za nevyhnutný predpoklad úspešnej ekonomickej transformácie a zdravého ekonomického rozvoja:

- efektívne inštitucionálne usporiadanie spoločnosti založené na rešpektovaní a ochrane vyššie uvedených hodnôt a princípov
- vytváranie a dôsledné vynucovanie pravidiel hry ochraňujúcich tieto hodnoty a princípy
- ovplyvňovanie verejnej mienky s cieľom presadiť a zatraktívniť tieto hodnoty v spoločnosti

Rozhodujúcimi aktivitami spoločnosti M.E.S.A. 10 sú:

- vypracovanie ekonomických a sociálnych analýz a štúdií
- poskytovanie konzultácií
- poskytovanie rozhovorov, stanovísk, reakcií a komentárov k aktuálnym témam médiám
- organizovanie diskusných podujatí, seminárov, konferencií a prednášok
- publikačná činnosť

Hlavnými oblasťami, ktorým sa členovia M.E.S.A. 10 venujú sú:

- makroekonomický vývoj,
- hospodárska politika a reštrukturalizácia ekonomiky,
- verejné financie,
- zahraničná politika,
- zahraničný obchod a zahraničné investície,
- privatizácia,
- decentralizácia štátu
- regionálna politika a regionálny rozvoj

M.E.S.A. 10 Consulting Group s.r.o. je dcérskou spoločnosťou M.E.S.A. 10. Zaoberá sa spracovaním ekonomických štúdií a analýz na komerčnej báze.

© mesa10 | 2007 | www.mesa10.sk

ISBN: 978-80-89177-12-7

mesa10