



Inštitút pre výskum
práce a rodiny



Akčný plán prechodu z chránených dielní na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce (návrh)

Riešiteľky | *Darina Ondrušová, Daniela Kešelová, Kvetoslava Repková*

Spoluriešiteľka | *Alena Zubaľová*

Odborná spolupráca | *expertná pracovná skupina APOZP*

Výskumná úloha

Akčný plán prechodu z chránených dielní k zamestnávaniu osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce (návrh)

The Action Plan on the Transition of People with Disabilities from Sheltered Workshops into an Open Labour Market (proposal)

Zadávatel' úlohy

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Odbor politiky trhu práce

Autorky

Mgr. Darina Ondrušová, PhD. (garantka)

PhDr. Daniela Kešelová, PhD.

doc. PhDr. Kvetoslava Repková, CSc.

Spoluautorka

Doc. Ing. Alena Zubaľová, PhD.

Externá spolupráca

Expertná pracovná skupina pre prípravu APOZP

Uloženie výstupu

Inštitút pre výskum práce a rodiny, Župné nám. 5-6, 812 41 Bratislava

Anotácia

Predkladaný materiál sa tematicky zameriava na podporu prechodu osôb so zdravotným postihnutím z chránených dielní na otvorený trh práce. Pozostáva z troch samostatných častí, ktoré vznikli v procese tvorby návrhu Akčného plánu prechodu osôb so zdravotným postihnutím na otvorený trh práce: (A) Návrhu akčného plánu/APOZP, vrátane jeho príloh; (B) zo štúdie pod názvom „Podpora zamestnávateľov pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím cez opatrenia v daňovej politike“; (C) východiskového analytického materiálu pod názvom „Akčný plán prechodu z chránených dielní k otvorenému trhu práce“.

Zadanie spracovať návrh APOZP vyplynulo zo Záverečných odporúčaní Výboru OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím adresovaných Slovenskej republike v roku 2016. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v roku 2017 za týmto účelom zriadilo expertnú pracovnú skupinu so širokým zastúpením aktérov so záujmom na podpore zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, ktorej činnosť bola koordinovaná tímom riešiteľiek z Inštitútu pre výskum práce a rodiny. Z obsahového hľadiska tak predstavuje návrh akčného plánu výsledok konsenzu členov a členiek pracovnej skupiny.

Návrh akčného plánu novým spôsobom definuje chránené zamestnanie a zamestnanie osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce, s dôrazom na začleňovanie osôb so ZP do prirodzeného pracovného prostredia. Obsahuje 14 opatrení legislatívnej aj nelegislatívnej

povahy, s termínom realizácie do roku 2020. Jeho súčasťou je tiež porovnanie základných znakov subjektov chráneného zamestnania a sociálneho integračného podniku podľa návrhu zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch.

Klíčové slová

Prechod z chránených dielní na otvorený trh práce. Návrh akčného plánu. Osoby so zdravotným postihnutím. Výbor OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím.

Abstract

The material focuses on the support of transition of persons with disabilities from sheltered workshops into an open labour market. It consists of the three independent documents, namely: (A) The proposal of the Action Plan on the Transition of People with Disabilities from Sheltered Workshops into an Open Labour Market; (B) A study on the measure No. 6 of the action plan (as a support evidence to the proposed measure); (C) Introductory state-of-the-art analytical report as a basis for preparation of the action plan. All these documents are the outputs of the preparation process in which the proposal of the action plan was drafted.

The task to prepare the proposal of the action plan was initiated on grounds of the Concluding Observations of the UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities to the Slovak Republic, which were adopted in April 2016. On this purpose, the Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic has set out a working group in 2017, which consisted of a broad range of actors who are involved in the support of employment of people with disabilities. The working group was co-ordinated by the expert team at the Institute for Labour and Family Research. In this context the proposal of the action plan is an achievement of the working group, its discussions and agreed positions.

The proposal of the action plan itself re-defines sheltered employment and employment in the open labour market, with an emphasis on inclusion of people with disabilities into ordinary working environment. It contains 14 legislative as well as non-legislative measures, which shall be implemented until 2020. It also contains a brief comparison of enterprises of sheltered employment and social integrative enterprises according to the proposal of the act on social economy and social enterprises.

Key words

Transition from sheltered workshops to the Open Labour Market. Proposal of the action plan. Persons with Disabilities. UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities.

Osobitné poďakovanie

Interný riešiteľský tím IVPR chce vyjadriť touto cestou úprimné poďakovanie **členom a členkám expertnej pracovnej skupiny** (ich menovitý zoznam je uvedený v prílohe č. 1 k časti A), ktorá bola začiatkom roka 2017 zriadená pre účely prípravy návrhu akčného plánu. Aj vďaka nim sa na základe intenzívnej spolupráce, opakovaným stretnutiam a konzultáciám podarilo ku koncu roka 2017 dospieť k textu návrhu, ktorý v súčasnosti predstavuje zhodu širšieho okruhu odborníkov a odborníčok zastupujúcich rozličné organizácie zainteresované v otázkach podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím.

Naša úprimná vďaka patrí aj **doc. Ing. Alene Zubaľovej, PhD.** z NHF EU v Bratislave, ktorú sme v poslednej fáze prípravy dokumentu oslovili k spolupráci zameranej na otázky možnosti zvýšenia motivácie zamestnávateľov zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím prostredníctvom nástrojov daňovo-odvodového zaťaženia.

S ohľadom na komplexnosť problematiky podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce sa predpokladá, že výskumno-analytické práce s ňou spojené budú pokračovať aj v nasledujúcom období. Interný riešiteľský tím IVPR vyjadruje touto cestou nielen uznanie spolupracujúcim osobám a organizáciám, ale aj presvedčenie, že na základe profesionálnych a férových vzťahov bude spolupráca s nimi pokračovať aj po roku 2017.

Riešiteľský tím IVPR

Obsah

Osobitné poďakovanie	3
Zoznam skratiek	6
Úvod.....	7
Časť A	9
Akčný plán prechodu z chránených dielní k zamestnávaniu osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce (návrh)	9
1 Konceptné východiská pre tvorbu APOZP.....	10
2 Analýza vývoja a súčasného stavu v podpore zamestnávania OZP	12
2.1 Vývoj v postavení OZP na trhu práce	12
2.2 Podpora zamestnávania OZP – terminologické otázky	13
2.3 Analýza doterajšieho vývoja v podpore zamestnávania OZP v chránených dielňach a na chránených pracoviskách	15
2.3.1 Špecifické nástroje podpory zamestnávania OZP v rámci AOTP	15
2.3.2 Ďalšie opatrenia podpory zamestnávania OZP	17
2.4 Hlavné výzvy v rámci podpory zamestnávania OZP	18
3 Hlavné ciele APOZP.....	19
4 Viacpilierový model podpory prechodu z CHD k zamestnávaniu OZP na OTP	20
4.1 Štruktúra a základné princípy modelu.....	20
4.2 Terminologické vymedzenia a podporné nástroje prípravy na prácu (zamestnanie).....	22
4.3 Terminologické vymedzenia a podporné nástroje chráneného zamestnania	24
4.4 Terminologické vymedzenia a podporné nástroje zamestnania na otvorenom trhu práce	25
4.5 Sumarizácia základných znakov modelu podpory prechodu z CHD k zamestnávaniu OZP na OTP	26
5 Monitoring vývoja počtu OZP v rámci prípravy na zamestnanie smerom k OTP, CHZ a zamestnania na OTP	28
6 Opatrenia APOZP.....	30
6.1 Opatrenia legislatívnej povahy (Plánované reformy – legislatíva)	30
6.2 Opatrenia nelegislatívnej povahy (implementačná časť).....	34
6.3. Opatrenia nelegislatívnej povahy – ďalšie opatrenia.....	38
Použité zdroje	40
Príloha 1	42
Príloha2: Porovnanie dostupných foriem podpory pre vybrané typy zamestnávateľských subjektov podľa súčasných pravidiel a podľa návrhov APOZP (modelové situácie).....	46

Príloha 3: Porovnanie základných znakov a foriem podpory PCHZ a integračného sociálneho podniku	49
Časť B	51
Podpora zamestnávateľov pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím cez opatrenia v daňovej politike (podkladová štúdia k opatreniu č. 6 návrhu APOZP)	51
Úvod.....	52
1 Zamestnávanie OZP v kontexte daňovo-odvodového systému SR – všeobecné východiská	52
2 Výnimky zo zdanenia ako motivačný faktor zamestnávania OZP	53
3 Odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP ako daňový výdavok	55
Časť C.....	56
Akčný plán prechodu z chránených dielní k otvorenému trhu práce (východiskový analytický materiál).....	56
1 Kontext a cieľ materiálu	57
2 Oblasti problémov, námetov a odporúčaní.....	58
2.1 Definičné vymedzenie pojmu chránené zamestnanie na národnej úrovni a na úrovni EÚ	58
2.2 Finančná podpora chránených pracovísk a chránených dielní	59
2.3 Nástroje podpory zamestnávania osôb so ZP na otvorenom trhu práce.....	62
2.4 Ďalšie výzvy	64
Zhrnutie a záver.....	65

Zoznam skratiek

AOTP – aktívne opatrenia na trhu práce

APOZP – Akčný plán prechodu z chránených dielní k zamestnávaniu osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce

APZ – Agentúra podporovaného zamestnávania

CCP – celková cena práce

CHD – chránená dielňa

CHP – chránené pracovisko

CHZ – chránené zamestnanie

DOP – dopytovo orientované projekty

EK – Európska komisia

IA – Implementačná agentúra ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny

ID – invalidný dôchodok

IVPR – Inštitút pre výskum práce a rodiny

MPSVR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

NP – Národný projekt

NPR – Národný program reforiem

NPRŽPOZP – Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014-2020

OTP – otvorený trh práce

OZP – osoby so zdravotným postihnutím

PM – pracovné miesto

PCHZ – podnik chráneného zamestnania

SZČ – samostatná zárobková činnosť

ŠÚ SR – Štatistický úrad Slovenskej republiky

UoZ so ZP – uchádzači o zamestnanie so zdravotným postihnutím

ÚPSVaR – Ústredie/úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

VZPS – Výberové zisťovanie pracovných síl

ZoSZ – Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Úvod

V apríli 2016 adresoval Výbor OSN pre osoby so zdravotným postihnutím Slovenskej republiky niekoľko odporúčaní s cieľom zlepšiť implementáciu Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý v SR nadobudol účinnosť v júni 2010. V **odporúčaní č. 74** výbor vyjadril svoje znepokojenie z veľkého počtu osôb so zdravotným postihnutím, ktoré sú zamestnávajúce v chránených dielnach a z nedostatku účinných opatrení na podporu ich zamestnávania na otvorenom trhu práce. Preto odporučil spracovanie **Akčného plánu prechodu z chránených dielní k zamestnávaniu na otvorenom trhu práce**. Takisto odporučil posilniť odbornú prípravu zamestnávateľov pri prijímaní primeraných úprav potrebných pre zamestnávajúce tejto cieľovej skupiny. Rovnako odporučil venovať pozornosť súvislosti medzi článkom 27 Dohovoru a cieľom udržateľného rozvoja č. 8, úloha 8.5. Úloha 8.5 Cieľov udržateľného rozvoja formuluje požiadavku: „... aby sa do roku 2030 dosiahla plná a produktívna zamestnanosť a dôstojná práca pre všetkých mužov a ženy, vrátane mladých ľudí a osôb so zdravotným postihnutím a rovnaká odmena za prácu rovnakej hodnoty“¹.

Komplexné napĺňanie odporúčania Výboru OSN č. 74 v podmienkach Slovenska predpokladá, že sa dlhodobým cieľom politik podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím (ďalej len „OZP“) stane celkové zlepšovanie ich situácie na trhu práce, ako základu ich sociálneho začlenenia a zvyšovania, resp. udržiavania kvality života. V kontexte tohto dlhodobého cieľa je **hlavným cieľom Akčného plánu prechodu z chránených dielní k zamestnávaniu osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce** (ďalej len „APOZP“) zintenzívniť vytváranie podmienok a reálnu podporu zamestnávania OZP na otvorenom trhu práce, a to vo viacerých rovinách:

- v rovine špecifikovania charakteristík chráneného zamestnávania OZP a zamestnávania na otvorenom trhu práce,
- v rovine podpory prechodu zamestnancov/kýň chránených dielní, ktorí sú pripravení na zamestnanie na otvorenom trhu práce, ako aj
- v rovine zlepšenia priameho prístupu nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych OZP na otvorený trh práce.

Za účelom prípravy návrhu APOZP a zvýšenia jeho legitimacy bola v apríli 2017 Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVR SR“) zriadená **expertná pracovná skupina** (ďalej len „EPS“), ktorú tvorili riešiteľky IVPR, zástupcovia/kyne MPSVaR SR, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a jeho vybraných úradov, agentúr podporovaného zamestnávania, ďalej zástupcovia/kyne zamestnávateľov, regionálnej aj miestnej samosprávy, organizácií OZP a nezávislých odborných iniciatív angažujúcich sa v tejto oblasti (Štatút EPS a jej zloženie je

¹ Zdroj: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth/targets/>

uvedené v **prílohe č. 1**). Činnosť EPS riadil a konečné znenie návrhu APOZP pripravil riešiteľský tím IVPR.

Predkladaný návrh APOZP popisuje koncepčné, terminologické a analytické východiská podpory zamestnávania OZP, a následne formuluje konkrétne opatrenia, ktoré bude implementovať MPSVR SR v spolupráci so všetkými zainteresovanými aktérmi v nasledujúcich rokoch. Predpokladá sa pritom, že významná časť aktivít realizovaných na základe APOZP bude financovaná z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu (ESF).

Samotný materiál spracovaný v rámci *Kontraktu medzi MPSVR SR a IVPR na rok 2017* tvoria **tri samostatné časti**:

A) návrh APOZP, vrátane príloh,

B) samostatná štúdia „Podpora zamestnávateľov pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím cez opatrenia v daňovej politike“ (štúdia spracovaná v novembri 2017 pre účely opatrenia č. 6 APOZP),

C) východiskový analytický materiál „Akčný plán prechodu z chránených dielní k otvorenému trhu práce“ (bol prerokovaný na úvodnom stretnutí EPS a od neho sa v priebehu roka 2017 odvíjali ďalšie práce na tvorbe APOZP).

Časť A

**Akčný plán prechodu z chránených dielní k
zamestnávaniu osôb so zdravotným postihnutím
na otvorenom trhu práce (návrh)**

1 Konceptné východiská pre tvorbu APOZP

Konceptné východiská pre tvorbu APOZP, najmä návrhu opatrení, sa opierajú o viaceré dokumenty na strategickej a legislatívnej úrovni.

Na úrovni *strategických dokumentov* patrí k východiskovým materiálom predovšetkým **Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020**² ako nadrezortný dokument, ktorý formuluje riešenia na podporu rastu zamestnanosti tak, aby miera zamestnanosti v roku 2020 dosiahla hodnotu 72 %, čím by bol naplnený národný cieľ v rámci stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti. Národná stratégia zamestnanosti si vo vzťahu k začleňovaniu OZP na trh práce kladie za *cieľ zlepšiť legislatívne a podnikateľské prostredie pre existujúce subjekty sociálnej ekonomiky, vrátane chránených dielní*³ či *skúmať možnosti prepájania sociálnych služieb so službami zamestnanosti*⁴. Dôraz sa tiež kladie na zvyšovanie zamestnateľnosti OZP, najmä posilňovaním spolupráce úradov práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ÚPSVaR“) a agentúr podporovaného zamestnávania (ďalej len „APZ“), *vrátane posúdenia možnosti zavedenia efektívneho systému financovania APZ⁵ a rozširovania ich odborných kapacít pre poskytovanie služieb zamestnanosti osobám so ZP.*

Ďalším východiskovým dokumentom strategickej povahy je **Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014-2020** (ďalej len „NPRŽPOZP“), ktorý je v podmienkach SR zároveň implementačným dokumentom Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. NPRŽPOZP nadväzuje na princípy a záväzky SR, ktoré sú zadefinované v Dohovore pre jednotlivé oblasti života OZP. K nim patria aj záväzky v oblasti zamestnávania OZP, vrátane podpory ich zamestnávania na otvorenom trhu práce. Osobitne ide napríklad o zámer *Implementovať novelizované nástroje podpory a pomoci určené pre OZP, osobitne s dôrazom na zamestnávanie na otvorenom trhu práce*⁶ či *cielené podporovať zamestnávanie mladých ľudí so zdravotným postihnutím po ukončení formálneho vzdelávania*⁷.

Podporným dokumentom pre APOZP je tiež **Národný program reforiem Slovenskej republiky** (pre jednotlivé roky od jeho prijatia, osobitne pre rok 2017), ktorý je implementačným národným dokumentom pre napĺňanie stratégie Európa 2020. Aj keď sa Národný program reforiem priamo nevenuje otázkam zamestnávania OZP, definuje rámcové priority vlády SR aj v oblasti trhu práce realizované na inkluzívnom princípe. V uvedenom dokumente sa konštatuje, že trh práce zostáva, aj napriek súčasnému pozitívnemu vývoju, dlhodobo hlavnou výzvou slovenskej ekonomiky. Z pohľadu OZP je predovšetkým relevantný zámer *podporiť v rámci pokračujúcej reformy služieb zamestnanosti umiestňovanie vybraných prioritných*

² Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/narodna-strategia-zamestnanosti/>

³ Opatrenie 4.3.1. Národnej stratégie

⁴ Opatrenie 4.5.5. Národnej stratégie

⁵ Opatrenie 4.6.7. Národnej stratégie

⁶ Opatrenie č. 4.10.1. NPRŽPOZP

⁷ Opatrenie č. 4.10.7. NPRŽPOZP

skupín uchádzačov o zamestnanie na trh práce formou profilácie a individualizovaného poradenstva⁸. Pre potreby Európskej komisie a pre posúdenie pokroku v politikách zamestnanosti OZP sú opatrenia v rámci tzv. Európskeho semestra každoročne vyhodnocované prostredníctvom expertnej siete ANED⁹.

Za východiskový a podporný strategický dokument APOZP možno považovať aj **Akčný plán na posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v Slovenskej republike**. Hoci ani tento dokument sa explicitne nevenuje skupine OZP, inšpirujúcim pre APOZP je najmä dôrazom na komplexný prístup k dlhodobo nezamestnaným osobám prostredníctvom hĺbkového poradenstva, rovnako cez podporu vytvárania sociálnych podnikov, najmä v regiónoch s nízkymi pracovnými príležitosťami.

Na *legislatívnej úrovni* je východiskovým dokumentom pre tvorbu APOZP **Nariadenie Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 zmluvy**, ktoré definuje minimálne charakteristiky (štandardy) chráneného zamestnávania s ohľadom na zlučiteľnosť pomoci s vnútorným trhom a otvára priestor pre ich podrobnejšie rozpracovanie v národných legislatívnych úpravách. Rovnako je východiskovým dokumentom **Nariadenie Komisie (EÚ) č. 1407/2013 z 18. decembra 2013 o uplatňovaní článkov 107 a 108 Zmluvy o fungovaní Európskej únie na pomoc de minimis**. APOZP sa rovnako opiera o **Smernicu č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti**. Pri tvorbe návrhu APOZP bol tiež braný do úvahy **návrh zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch** a o zmene a doplnení niektorých zákonov¹⁰.

⁸ Národný program reforiem Slovenskej republiky 2017, s. 31. Dostupné na: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=5197>

⁹ ANED – The Academic Network of European Disability Experts (Akademická sieť európskych expertov/tiek na problematiku zdravotného postihnutia). Webové sídlo: <http://www.disability-europe.net/>

¹⁰ Návrh uvedeného zákona je dostupný na: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/-/SK/LP/2017/671>

2 Analýza vývoja a súčasného stavu v podpore zamestnávania OZP

V tejto časti APOZP sú zosumarizované hlavné trendy vývoja v zamestnávaní OZP podmienené aj nastavením terminológie existujúcej právnej úpravy ZoSZ a jednotlivých podporných opatrení trhu práce.

2.1 Vývoj v postavení OZP na trhu práce

Aj keď sa postavenie OZP na trhu práce v období ostatných troch rokov zlepšovalo, v porovnaní s celkovou populáciou naďalej pretrvávajú viaceré rozdiely. Najvýraznejším z nich je skutočnosť, že kým osoby bez ZP majú najčastejší ekonomický status pracujúcich, OZP sú najčastejšie ekonomicky neaktívne.

V období ostatných troch rokov rástol **počet pracujúcich OZP**, čo vyplýva tak z údajov Sociálnej poisťovne, ako aj z podnikového výkazníctva Štatistického úradu SR. Podľa údajov Sociálnej poisťovne pracovalo v roku 2016 takmer 80 tisíc OZP (poberateľov/liek invalidného dôchodku), čo je takmer o 4 tisíc viac ako v roku 2014. Stále však ide sumárne len o necelú jednu tretinu z celkového počtu poberateľov/liek invalidného dôchodku. Podľa údajov z podnikového výkazníctva Štatistického úradu SR, ktoré sa týkajú len podnikov s viac ako 20 zamestnancami/kyňami, počet zamestnancov/kyň so ZP taktiež rástol, a to z 34 125 v r. 2012 na 50 257 v r. 2016. Zároveň sa podiel zamestnancov/kyň so ZP na celkovom počte zamestnancov/kyň v týchto podnikoch zvýšil z 2,7 % v r. 2012 na 3,7 % v r. 2016.

Rovnako analýza vývoja mesačných ukazovateľov ÚPSVaR¹¹ poukazuje na pokles počtu nezamestnaných OZP, ktorí sú evidovaní ako UoZ so ZP (podľa § 8, písm. h)). V období od januára 2015 do konca roku 2016 poklesol ich počet o 3 671 osôb (z 13 390 k 31. januáru 2015 na 9 719 k 31. decembru 2016). Tento pokles prebiehal zároveň s poklesom celkového počtu UoZ približne o 27%. K 31. decembru 2016 bolo v evidencii úradov PSVR celkovo 276 131 UoZ, z toho UoZ so ZP dlhodobo tvoria z nich približne 3,5%-ný podiel.

Napriek uvedenému priaznivému vývoju dosahovala **miera zamestnanosti OZP** podľa *Výberového zisťovania pracovných síl* (ďalej len VZPS)¹² v roku 2015 stále iba 16,6 %, v porovnaní s mierou zamestnanosti celej populácie na úrovni 67,7 %. **Miera nezamestnanosti OZP** bola v roku 2015 na úrovni 17,4 % a zostáva stále vyššia ako miera nezamestnanosti osôb bez ZP (11,5 %). Rovnako **miera ekonomickej aktivity OZP** dosahuje medzi OZP výrazne menej priaznivé hodnoty v porovnaní s celou populáciou - v roku 2015 bola u OZP na úrovni 20,1 %, v porovnaní s 59,7 % v celej populácii.

¹¹ *Nezamestnanosť - mesačné štatistiky o počte a štruktúre uchádzačov o zamestnanie* (mesiace január 2015 až december 2016). Dostupné na: <http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254>

¹² Ako sa uvádza v materiáli **Informácia o vývoji vybraných ukazovateľov sociálnej situácie osôb so zdravotným postihnutím**, ktorý od roku 2015 každoročne spracúva Štatistický úrad SR

Z hľadiska **socio-demografických charakteristík** boli podľa údajov VZPS¹³ tak u ekonomicky aktívneho obyvateľstva so ZP a u pracujúcich OZP, ako aj medzi nezamestnanými OZP v roku 2015 najvyšším podielom zastúpené osoby vo *veku* 50 rokov a staršie. Napríklad medzi nezamestnanými OZP predstavoval ich podiel 43 % z celkového počtu nezamestnaných OZP. Naproti tomu, v celkovej populácii nezamestnaných boli najvyššie zastúpení mladí ľudia vo veku 15 až 29 rokov (ich podiel na celkovom počte nezamestnaných osôb predstavoval takmer 30 %). Z hľadiska *stupňa dosiahnutého vzdelania* mali medzi nezamestnanými OZP významné zastúpenie osoby s učňovským a stredným vzdelaním bez maturity (40,6 %). Ich podiel bol o 10,4 p. b. vyšší ako podiel nezamestnaných OZP so stredným vzdelaním s maturitou, avšak v porovnaní s celkovou populáciou sa výraznejšie nelíšil.

Z **regionálneho hľadiska** bolo v roku 2015 podľa VZPS ekonomicky aktívne obyvateľstvo so ZP najviac zastúpené v Banskobystrickom (19,6 %) a najmenej v Nitrianskom kraji (7,2 %). V Bratislavskom kraji bol podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva so ZP 14,2 %. Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo so ZP bolo v roku 2015 najviac zastúpené v Košickom kraji (18 %) a najmenej v Trnavskom (6,7 %) a Bratislavskom kraji (7,9 %).

Z hľadiska **dĺžky nezamestnanosti** boli medzi OZP, rovnako ako v celkovej populácii, najviac zastúpení dlhodobo nezamestnaní, najmä tí, ktorí sú bez práce viac ako 2 roky. Ich podiel predstavoval u OZP viac ako 45 %.

2.2 Podpora zamestnávania OZP – terminologické otázky

Súčasná legislatíva v SR rozlišuje medzi chráneným zamestnaním a zamestnaním OZP na otvorenom trhu práce len minimálne, pričom otvorený trh práce ako taký nie je bližšie špecifikovaný. Bežne zaužívanými **pojmi** v oblasti podpory zamestnávania OZP sú skôr pojmy „chránená dielňa“ (ďalej len „CHD“) a „chránené pracovisko“ (ďalej len „CHP“). Východiskom právneho vymedzenia pojmov CHD a CHP je zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoSZ“). Podľa §55 ZoSZ *„Za chránenú dielňu sa na účely tohto zákona považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a na ktorom pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím. Za chránené pracovisko sa na účely tohto zákona považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a pracovné miesto sa nevytvára v chránenej dielni. Za chránené pracovisko sa považuje aj pracovisko, na ktorom občan so zdravotným postihnutím prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť.“*

Takéto vymedzenia sa však s ohľadom na vývoj celkovej situácie v zamestnávaní OZP začínajú javiť ako problematické. Podľa údajov zo *Zoznamu chránených dielní / chránených pracovísk*¹⁴

¹³ Publikovaných vo výskumnej správe **Vývoj sociálnej situácie osôb so zdravotným postihnutím a ich rodín – sekundárna výskumná analýza**¹³, ktorá vznikla aj na podklade materiálu pod názvom **Informácia o vývoji vybraných ukazovateľov sociálnej situácie osôb so zdravotným postihnutím**.

¹⁴ Zoznam so štvrtročnou periodicitou spracúva Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny najmä pre potreby náhradného plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so ZP. Zoznam je dostupný na:

boli k 31. decembru 2016 na celkovom počte 5 659 CHD a CHP väčšinou (až takmer 70 % podielom) zastúpené CHP, ktoré možno na základe spôsobu ich reálneho fungovania považovať za formu zamestnávania OZP na otvorenom trhu práce (ďalej len „OTP“). Zároveň, len malý podiel z celkového počtu 1 570 CHD napĺňa zreteľne charakteristiky segregovaného zamestnávania OZP. Svedčí o tom napr. skutočnosť, že ku koncu roka 2016 až takmer polovica CHD zamestnávala len 3 až 5 zamestnancov/kýň so ZP. S rastúcim počtom zamestnancov/kýň so ZP počet CHD klesal a najnižšie hodnoty dosahoval pri počte 21 a viac zamestnancov/kýň so ZP (v r. 2014 išlo len o 22 a v r. 2016 iba o 14 takýchto CHD).

Vplyvom uplatňovaných definičných znakov, a tým, že väčšina príspevkov AOTP na podporu zamestnávania OZP je podľa platnej právnej úpravy viazaná na zriadenie CHD / CHP, tak mylne vzniká dojem, že na Slovensku je zamestnávanie OZP na otvorenom trhu práce podporované z verejných zdrojov len minimálne a že preferovaná je podpora ich zamestnávania v chránenom (segregovanom) prostredí.¹⁵ Na možný mätúci vplyv platných definičných vymedzení poukazujú aj výsledky výskumnej správy IVPR z roku 2014 (Ondrušová, 2014) pod názvom „Štruktúra zamestnancov v chránených dielňach, na chránených pracoviskách a na otvorenom trhu práce: komparatívna analýza“. Na základe mapovania situácie v CHD sa ukázalo, že:

- takmer tretina CHD zamestnávala OZP, ktoré v nich pracovali viac ako 10 rokov. Z hľadiska pôvodného vymedzenia účelu CHZ ide o pomerne neštandardnú situáciu, keďže sa v ňom kladie dôraz na prípravu zamestnancov/kýň k presunu na OTP,
- v rozpore s očakávaním, že CHD zamestnávajú najmä tých OZP, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na OTP, môže vyznievať zistenie, že viac ako polovica (57%) CHD nezamestnávala zamestnancov/kyne, ktorí/é absolvovali vzdelávanie v špeciálnych školách. Zároveň však prevažovali tie CHD, kde podiel zamestnancov/kýň, ktorí sa uplatnili v absolvovanom odbore, netvoril ani polovicu zo všetkých zamestnancov/kýň CHD,
- na uplatniteľnosť OZP na trhu práce má vplyv aj druh zdravotného postihnutia. V roku 2014 len menej ako 5 % CHD zamestnávalo prevažne zamestnancov/kyne s mentálnym postihnutím, zamestnancov/kyne s viacnásobným postihnutím a zamestnancov/kyne so sluchovým postihnutím,
- dôvody ukončenia pôsobenia zamestnancov/kýň v CHD sú rôznorodé, pričom organizačné zmeny u zamestnávateľa, ani nadbytočnosť, či získanie iného zamestnania medzi nimi nedominujú.

Platné definičné vymedzenia nekorešpondujúce s reálnou praxou zamestnávania OZP sťažujú aj stanovovanie počtu zamestnancov/kýň so ZP, ktorí v predchádzajúcom období pracovali a v

<http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace/podpora-zamestnavania-obcanov-so-zdravotnym-postihnutim/zoznam-chranenych-dielni-a-chranenych-pracovisk-k-31.03.2013.html?page_id=13281>

¹⁵ Na túto nezrovnalosť sa kriticky poukazovalo aj na Výbore OSN pre práva OZP počas prejednávania východiskovej správy SR k napĺňaniu OSN Dohovoru o právach OZP v roku 2016, čo významne podmienilo formulovanie odporúčania Výboru č. 74, na základe ktorého sa pristúpilo k príprave návrhu APOZP.

súčasnosti pracujú v CHD, a tých, ktorí pracovali a pracujú na OTP (ide pritom o kľúčový východiskový ukazovateľ, ktorý by sa mal stať v budúcnosti základom pre vyhodnocovanie napĺňania APOZP). Navyše, nie je známy ani celkový počet OZP, ktorí sú zamestnávajú s využitím verejnej podpory, keďže v rámci vyhodnocovania plnenia AOTP sa, s výnimkou § 56a a § 59 ZoSZ¹⁶, ako ukazovateľ sleduje počet pracovných miest, na ktoré boli poskytnuté jednotlivé druhy finančných príspevkov, nie počet podporených zamestnancov/kyň so ZP. Určitú výpovednú hodnotu majú v tejto súvislosti údaje zo Zoznamu CHP/CHD, podľa ktorých bolo k 31. 12. 2016 evidovaných v CHD/CHP celkovo 9 872 OZP, z ktorých 4 089 pracovalo na CHP. Zároveň však, údaje z podnikového výkazníctva ŠÚ SR ilustrujú, že značná časť OZP bola zamestnaná bez poskytovania verejnej podpory, keďže počet zamestnancov/kyň so ZP v podnikoch s viac ako 20 zamestnancami/kyňami predstavoval v roku 2016 celkovo 52 257 osôb.

2.3 Analýza doterajšieho vývoja v podpore zamestnávania OZP v chránených dielnach a na chránených pracoviskách

Analýza sa dotýka ako vývoja v poskytovaní špecifických nástrojov podpory zamestnávania OZP v rámci AOTP, tak mainstreamových nástrojov určených pre širšie znevýhodnené skupiny na trhu práce.

2.3.1 Špecifické nástroje podpory zamestnávania OZP v rámci AOTP

V rámci AOTP je v ZoSZ upravených viacero druhov **príspevkov** špecificky zameraných na podporu zamestnávania OZP:

- príspevok na zriadenie CHD alebo CHP (§ 56),
- príspevok na udržanie OZP v zamestnaní (§ 56a),
- príspevok OZP na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 57),
- príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59),
- príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD alebo CHP (§ 60).

Významný vplyv na vývoj verejnej podpory zamestnávania OZP cez uvedené príspevky malo najmä prijatie novely ZoSZ z roku 2013 (zákonom č. 96/2013 Z.z.). Išlo najmä o zmenu z právnej nárokovateľnosti (obligatórnosti) väčšiny príspevkov na ich právnu nenárokovateľnosť (fakultatívnosť), o zníženie maximálnej výšky príspevkov a sprísnenie podmienok na ich poskytovanie.

Konkrétne v § 56 *Príspevok na zriadenie CHD/CHP* sa výška príspevku znížila na 4 až 5,2-násobok celkovej ceny práce (ďalej len „CCP“) podľa miery nezamestnanosti v krajoch. Zároveň sa obmedzil účel využitia príspevku, ktorý už nebolo možné použiť na úhradu časti mzdy, preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistné na sociálne poistenie a povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie platené zamestnávateľom za

¹⁶ Vyhodnotenia AOTP pri § 56a sledujú počet podporených zamestnancov a pri § 59 aj počet pracovných asistentov zaradených na nástroj.

zamestnanca so ZP.¹⁷ Aj vplyvom týchto zmien poukazuje analýza údajov z každoročne publikovaného materiálu Ústredia PSVR „Vyhodnotenia aktívnych opatrení na trhu práce...“¹⁸ v rokoch 2013-2014 na medziročný pokles počtu novovzniknutých pracovných miest (ďalej len „PM“)/podporených zamestnancov pri opatreniach podľa § 56, § 56a, § 57. Počet novovzniknutých pracovných miest v rámci § 56 sa v období 2009 - 2012 pohyboval v rozmedzí od 1 417 (rok 2009) do 2026 (rok 2012). V roku 2013 bol zaznamenaný medziročný pokles na 1 710 PM. Prudký medziročný pokles nastal v roku 2014, a to na 284 novovzniknutých PM. V roku 2016 bolo na základe uplatnenia § 56 novovzniknutých 237 PM.¹⁹

Za ďalší faktor vedúci k významnému zníženiu počtu podporených novovzniknutých PM pre OZP po roku 2013 možno považovať špecifikáciu cieľovej skupiny *príspevku na udržanie OZP v zamestnaní* (§ 56a), a to výlučne pre zamestnávateľov na OTP. Počet podporených zamestnancov/kýň so ZP u takýchto zamestnávateľov poklesol v období 2013 - 2014 o viac ako 80% (z 232 na 31). V roku 2016 bolo cez § 56a podporených 28 zamestnancov/kýň so ZP u zamestnávateľov na OTP.²⁰

V nadväznosti na úpravu *príspevku na SZČ* podľa § 49 ZoSZ sa zmenili aj podmienky v poskytovaní *príspevku OZP na SZČ* (§ 57 ZoSZ)²¹. Popri zmene z obligatórnosti na fakultatívnosť sa obmedzil účel využitia príspevku, znížila sa jeho maximálna výška a zmenili sa podmienky pre opakované poskytnutie príspevku.²² V rámci § 57 počet novovzniknutých PM v období 2013 - 2014 poklesol medziročne o dve tretiny (z 296 na 96). V roku 2016 prostredníctvom príspevku na SZČ podľa § 57 vzniklo 75 PM.²³

Na druhej strane, v súvislosti s uplatňovaním podpory podľa § 59 a § 60 ZoSZ bolo možné zaznamenať pozitívne trendy vývoja. Nielen zachovaním obligatórnosti, ale pravdepodobne aj sprísnením podmienok využitia niektorých príspevkov (najmä príspevku podľa § 56a) sa po roku 2013 počet podporených *pracovných asistentov* podľa § 59 a počet PM podporených cez *úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP* na základe príspevku podľa § 60 postupne zvyšoval. A to všetko napriek zníženiu maximálnej výšky príspevku podľa § 59, kráteniu príspevku podľa § 60, ak OZP pracuje na kratší pracovný čas.²⁴

¹⁷ Čo prináša novela zákona o službách zamestnanosti. In : *Mosty inklúzie*. 2013, 1-2. Dostupné na: <<http://www.nrozp-mosty.sk/tema-cisla-zamestnavanie/item/1229-tema-cisla-zamestnavanie.html>>

¹⁸ *Vyhodnotenia aktívnych opatrení na trhu práce (roky 2009 až 2016)*. Ústredie PSVR, Dostupné na: <http://www.upsvar.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky.html?page_id=1248>

¹⁹ Tamtiež.

²⁰ *Vyhodnotenia aktívnych opatrení na trhu práce (roky 2009 až 2016)*. Ústredie PSVR, Dostupné na: <http://www.upsvar.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky.html?page_id=1248>

²¹ *Dôvodová správa, osobitná časť k novele č. 96/2013 Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti*, s. 19. Dostupné na: <<http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=4306>>

²² Čo prináša novela zákona o službách zamestnanosti. In : *Mosty inklúzie*. 2013, 1-2. Dostupné na: <<http://www.nrozp-mosty.sk/tema-cisla-zamestnavanie/item/1229-tema-cisla-zamestnavanie.html>>

²³ *Vyhodnotenia aktívnych opatrení na trhu práce (roky 2009 až 2016)*. Ústredie PSVR, Dostupné na: <http://www.upsvar.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky.html?page_id=1248>

²⁴ Čo prináša novela zákona o službách zamestnanosti. In : *Mosty inklúzie*. 2013, 1-2. Dostupné na: <<http://www.nrozp-mosty.sk/tema-cisla-zamestnavanie/item/1229-tema-cisla-zamestnavanie.html>>

Počet podporených pracovných asistentov podľa § 59 má od roku 2009 plynule stúpajúcu tendenciu (z 275 v roku 2009 na 990 v roku 2016), aj keď v období rokov 2013-2014 bol medziročný nárast ešte prudší pri príspevku podľa § 60. V roku 2014 na základe podpory podľa § 60 pribudlo medziročne takmer 3 000 pracovných miest (nárast zo 6 809 PM v roku 2013 na 9 728 PM v roku 2014). V nasledujúcich rokoch bol počet podporených PM relatívne stabilný (udržiaval sa na úrovni viac ako 9 500 PM), s miernym nárastom na počet 9 723 PM v roku 2016.²⁵

2.3.2 Ďalšie opatrenia podpory zamestnávania OZP

Popri nástrojoch špecificky zameraných na podporu zamestnávania OZP formou poskytovania príspevkov v rámci AOTP majú UoZ so ZP možnosť využívať aj väčšinu mainstreamových AOTP upravených v ZoSZ.

Pri hľadaní zamestnania ide najmä o *informačné poradenské služby a odborné poradenské služby* poskytované úradmi PSVaR. Dlhodobejšie skúsenosti a zistenia VZPS však ukazujú, že častejšie ako poradenské služby ÚPSVaR využívajú OZP pri hľadaní zamestnania podporu príbuzných a známych. Okrem toho, hľadanie zamestnania za pomoci ÚPSVaR postupne klesá (zo 73,1 % v roku 2012 na 66 % nezamestnaných OZP v roku 2015) a je nižšie v porovnaní s celkovou populáciou (81,3 % v roku 2015).

Významným nástrojom podpory zamestnávania OZP je povinnosť zamestnávateľov prijímať *primerané úpravy* v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania aj v prístupe k zamestnaniu a k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, ktorá im vyplýva z platného Zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon). Doposiaľ však absentujú konsolidovanejšie zistenia o úrovni implementácie povinností zamestnávateľov v tejto oblasti, teda o tom, do akej miery sú informovaní, čo môžu a majú primerané úpravy zahŕňať a ktoré orgány / subjekty im v tomto smere môžu poskytnúť poradenstvo a pomoc. Diskriminácia v zamestnaní na základe zdravotného postihnutia nie je totiž, na rozdiel od diskriminácie na základe pohlavia,²⁶ predmetom žiadneho pravidelného monitoringu.

Podpora zamestnávania OZP sa uskutočňuje aj formou *odvodových úľav* zamestnávateľom za zamestnancov/kyne so ZP na zdravotnom poistení a na sociálnom poistení. Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení neplatí odvody za zamestnanca/kyňu so ZP s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % na poistenie v nezamestnanosti. Za zamestnancov/kyne, ktorí/é sú zamestnaní na základe dohody o vykonaní práce a sú poberateľmi/ľkami invalidného dôchodku, neplatí zamestnávateľ nemocenské poistenie. Preddavok poistného na zdravotné poistenie platí zamestnávateľ

²⁵ *Vyhodnotenia aktívnych opatrení na trhu práce (roky 2009 až 2016)*. Ústredie PSVR, Dostupné na: <http://www.upsvar.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky.html?page_id=1248>

²⁶ Každoročne zverejňovaná súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku napríklad obsahuje sumár realizovaných kampaní na podporu rodovej rovnosti za daný rok a informáciu o tzv. rodovom mzdovom rozdieli (rozdieli miezd mužov a žien). Súhrnné správy o stave rodovej rovnosti sú dostupné na: <https://genderdatabaza.wordpress.com/category/vyskumy/spravy/>

podľa platného Zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení za zamestnanca/kyňu so ZP v polovičnej sadzbe bežného preddavku.

2.4 Hlavné výzvy v rámci podpory zamestnávania OZP

Nastavenie verejnej politiky podpory zamestnávania OZP v podmienkach Slovenska za ostatné obdobie poukazuje na viaceré pozitívne trendy a dopady, rovnako na problematické aspekty vývoja, ktoré vyústili aj do potreby prípravy návrhu APOZP. Napriek doteraz realizovaným opatreniam a dosiahnutým pozitívnym krokom zostávajú pre Slovenskú republiku pri podpore prechodu OZP z CHD na OTP naďalej aktuálne viaceré výzvy, osobitne:

- dominantné zastúpenie starších OZP (vo veku 55 – 64 rokov) v celej populácii OZP, ktorých situácia na trhu práce je vo všeobecnosti horšia,
- neopodstatnená naviazanosť väčšiny príspevkov v rámci AOTP určených na podporu zamestnávania OZP na CHP alebo CHD (s výnimkou príspevku na udržanie OZP v zamestnaní a príspevku na činnosť pracovného asistenta), čo evokuje mylný záver, že verejná podpora je zameraná takmer výlučne na segregované formy zamestnávania OZP,
- absencia možnosti podpory primeraných úprav v rámci aktivačných nástrojov politiky trhu práce,
- absencia podpory podporovaného zamestnávania,
- nedostatočné povedomie zamestnávateľov o možnostiach zabezpečovania primeraných úprav pracovných miest pre OZP,
- vysoké zastúpenie ekonomicky neaktívnych OZP a nízka miera zamestnanosti v porovnaní s celkovou populáciou.

3 Hlavné ciele APOZP

Globálnym cieľom APOZP je vytváranie podmienok pre reálnu podporu zamestnávania OZP na OTP, pri rešpektovaní východiska, že v odôvodnených prípadoch sú nevyhnutné aj alternatívne formy zamestnávania OZP (napr. v rámci chráneného zamestnania). Napĺňanie globálneho cieľa sa bude sledovať dosahovaním nasledovných *čiasťkových cieľov*:

- zlepšenie prístupu na OTP pre všetky skupiny OZP (UoZ, OZP zamestnaných v CHD, ekonomicky neaktívnych OZP, vrátane osôb v rezidenčných sociálnych službách),
- zatriktívnenie zamestnávania OZP na OTP pre zamestnávateľov (vrátane zvýšenej dostupnosti služieb podporovaného zamestnávania a poradenstva),
- zvyšovanie prístupnosti informačných a odborných poradenských služieb v zmysle odstraňovania fyzických, informačných, komunikačných a sociálnych bariér, vrátane finančnej podpory činnosti neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti (agentúr podporovaného zamestnávania),
- presnejšie vymedzenie účelu a foriem chráneného zamestnávania a zamestnania na otvorenom trhu práce.

4 Viacpilierový model podpory prechodu z CHD k zamestnávaniu OZP na OTP

V súlade s odporúčaním Výboru OSN, dlhodobým cieľom podpory zamestnávania OZP, ktorým je zlepšovanie ich celkovej situácie na trhu práce, rovnako v súlade s globálnym cieľom APOZP a jeho odvodenými čiastkovými cieľmi, **podpora prechodu OZP z CHD k zamestnávaniu na OTP** zahŕňa:

- posilňovanie záujmu zamestnávateľov na OTP, ktorí doposiaľ nezamestnávali OZP, k ich zamestnávaniu a vytvorenie podmienok pre prehodnotenie postavenia terajších CHP a časti CHD na zamestnávateľov na OTP, a to prostredníctvom úpravy a zavedenia mechanizmov podpory zamestnávania OZP na OTP; či prostredníctvom podpory prechodu zamestnancov/kýň so ZP, ktorí/ktoré budú pracovať v PCHZ, na OTP, a to zavedením motivačného príspevku určeného na tento účel,
- systematickú podporu UoZ so ZP v celom procese prípravy na prácu smerom k OTP, rovnako v procese sprostredkovania, získavania a udržania pracovného miesta, zvyšovaním dostupnosti služieb podporovaného zamestnávania (poskytovaných APZ) a poradenstva pre zamestnávateľov pri realizácii primeraných úprav.

Navrhnuté definičné vymedzenia a opatrenia APOZP zohľadňujú súčasnú situáciu v zamestnávaní OZP na Slovensku (najmä štruktúru zamestnávateľov, ktorým sú poskytované príspevky na podporu zamestnávania OZP, pozitívne skúsenosti s doposiaľ uplatňovanými nástrojmi podpory a ďalšie), zároveň vyjadrujú zámer, aby podpora prechodu z CHD k zamestnávaniu OZP na OTP prebiehala postupne a citlivo voči terajším zamestnávateľským subjektom a ich zamestnancom/kyniam so ZP.

Celý návrh APOZP stojí na **trojpilierovom modeli podpory prechodu z CHD k zamestnávaniu OZP na OTP**. V nasledujúcom texte je predstavená štruktúra a základné princípy modelu, vymedzenie jeho základných pojmov (príslušná terminológia) a podporné nástroje navrhované pre jednotlivé piliere modelu.

4.1 Štruktúra a základné princípy modelu

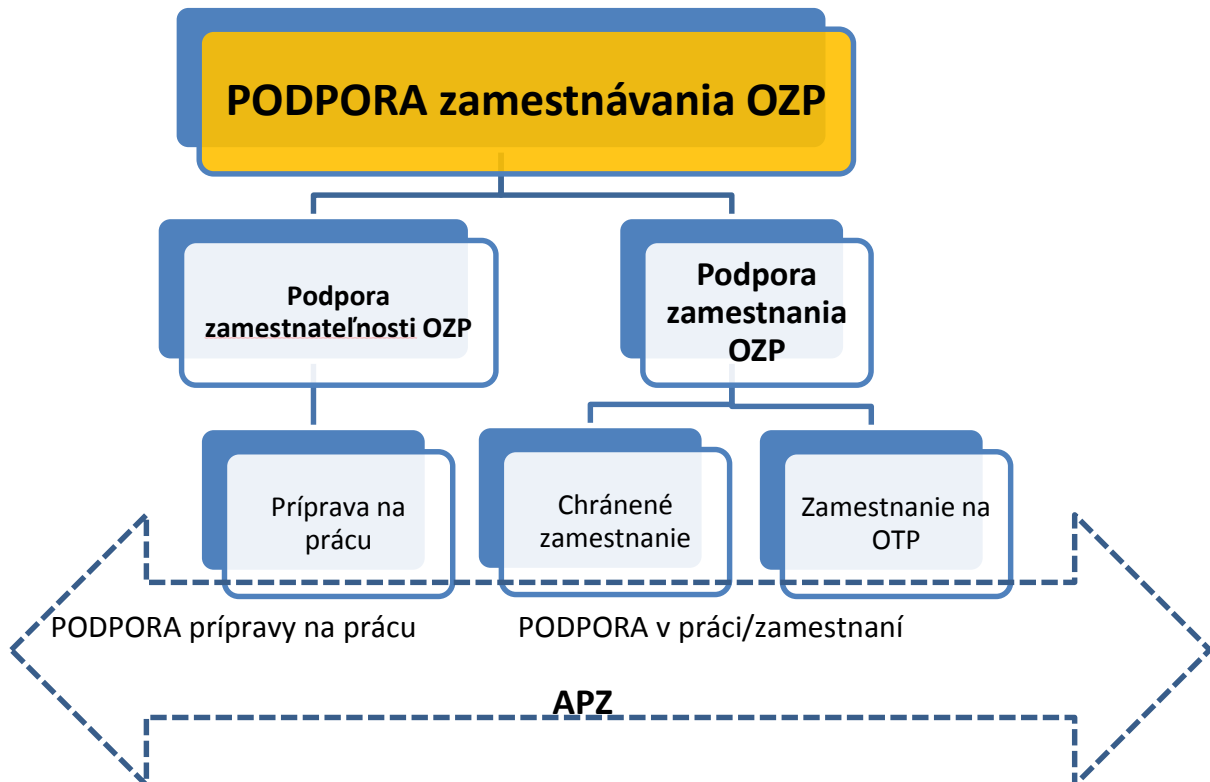
Model podpory prechodu z CHD k zamestnávaniu OZP na OTP (ďalej len „model“) pozostáva z nasledujúcich troch pilierov:

- 1) príprava na zamestnanie (vykonávaním zmysluplnej pracovnej činnosti),
- 2) chránené zamestnanie,
- 3) zamestnanie na otvorenom trhu práce.

Zatiaľ čo príprava na zamestnanie predstavuje formu **aktivácie** UoZ so ZP smerujúcu k zamestnaniu, ďalšie dva piliere modelu sú **zamestnaním** v pravom slova zmysle, ktoré je založené na existencii pracovno-právneho vzťahu medzi OZP a zamestnávateľom (najmä na základe pracovnej zmluvy, dohody o vykonaní práce či dohody o pracovnej činnosti). V prípade, že ide o UoZ so ZP, ktorý je zároveň prijímateľom/prijímateľkou rezidenčnej

sociálnej služby, zamestnanie sa uskutočňuje mimo prostredia tejto služby.²⁷ Zamestnanie môže zahŕňať aj výrazne skrátene pracovné úväzky v rámci flexibilných foriem práce, alebo v rámci brigádnickej činnosti. Aj keď nie je primárnym záujmom presadzovať v rámci APOZP zamestnávajúce OZP na skrátene pracovný úväzok, v rámci politiky podpory ich zamestnávania môžu pre konkrétne OZP flexibilné formy práce znamenať výrazný a najvyšší možný posun na OTP (napr. z dôvodu kolísavého pracovného výkonu). Model je rámcovo znázornený v nasledujúcej schéme.

Schéma1: Konceptuálny rámec podpory zamestnávania OZP



Zdroj: vlastné

Aj keď sa jednotlivé piliere modelu v určitých aspektoch prelínajú (napr. významná úloha APZ vo všetkých troch pilieroch), sú navrhnuté tak, aby umožňovali pomerne jednoznačne odlišiť, v ktorom z nich sa OZP nachádza. Prítomnosť ťažkého zdravotného postihnutia (miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %) nie je pritom výlučným kritériom pre žiaden z pilierov. Skúsenosti z praxe totiž ukazujú, že osoba s nižšou mierou poklesu môže byť z iných dôvodov (napr. pre nízky stupeň dosiahnutého vzdelania, kolísavý pracovný výkon a iné) ťažšie zamestnateľná ako osoba s vyššou mierou poklesu. Zároveň, radenie pilierov neznamená, že každý OZP musí na účely svojho zamestnania prejsť všetkými piliermi a v stanovenom poradí, t. j. od prípravy na zamestnanie, cez CHZ až k zamestnaniu na OTP.

²⁷ Poskytovateľ sociálnej služby nemôže byť zamestnávateľom prijímateľa/ľky svojej služby. V prípade, že si nezisková organizácia, ktorá zriadila sociálnu službu, zriadi aj chránenu dielňu, zamestnanecký status OZP vo vzťahu k chránenej dielni je nezávislý od jeho statusu prijímateľa/ľky sociálnej služby.

Využívanie jednotlivých pilierov modelu a ich poradie sa v konkrétnom prípade vždy riadi nasledujúcimi **princípami**:

- *princíp individualizovanej podpory zamestnávania OZP, vrátane zabezpečenia prístupnosti nástrojov AOTP pre OZP*
Ide o dôraz na podporu zamestnávania OZP podľa ich individuálnych potrieb. Individualizovaná podpora v zamestnávani tak znamená zhodnotenie potrieb a možností UoZ/zamestnanca/kyne so ZP a ponuku takých riešení, ktoré im umožnia čo najefektívnejšie začlenenie do pracovného života. Prekonávanie prekážok v uplatnení sa na trhu práce sa bude podporovať aj vytváraním rovnakých príležitostí pre OZP na účasť na AOTP (napr. uhrádzanie dodatočných nákladov zamestnávateľa súvisiacich so zabezpečením informačnej, komunikačnej, architektonickej prístupnosti prostredia, v ktorom sa bude vykonávať nielen zamestnanie, ale aj príprava na zamestnanie OZP),
- *princíp uznania rozvojového potenciálu OZP, s dôrazom na status UoZ, resp. zamestnanca/kyne*
Znamená, že primeraná a cielená podpora môže sprostredkovať prístup k práci (zamestnaniu) aj takým OZP, u ktorých sa to tradične neočakávalo (napr. OZP žijúcim dlhodobo v rezidenčných sociálnych službách), ktorí tradične nemali status UoZ. Jedným z dôvodov uplatnenia tohto princípu je skutočnosť, že pracovným začlenením dochádza u každého človeka popri ekonomickej integrácii aj k napĺňaniu ďalších jeho potrieb, akými sú seberealizácia, užitočnosť, uznanie či istota, príslušnosť ku skupine (Filipová a kol., 2015). Spolupráca s ÚPSVaR na základe statusu UoZ zrealizuje v živote OZP dostupnosť takejto podpory smerujúcej k plnohodnotnej sociálnej inklúzii,
- *princíp preferencie zamestnávania na OTP*
Znamená, že medzi jednotlivými piliermi podpory zamestnávania OZP je preferované zamestnanie na OTP, čo sa tiež premieta do nastavenia nástrojov podpory v rámci jednotlivých pilierov.

4.2 Terminologické vymedzenia a podporné nástroje prípravy na prácu (zamestnanie)

Príprava na prácu (zamestnanie) je integrálnou súčasťou modelu podpory zamestnávania OZP a jej včlenenie do modelu reaguje aj na častú absenciu pracovných skúseností niektorých skupín OZP (mladí ľudia, prijímatelia a prijímateľky sociálnych služieb²⁸)

²⁸ V rámci prípravy na prácu a zvyšovania zamestnateľnosti OZP môže dochádzať k synergickému prepájaniu pozitívnych účinkov politiky aktívnych opatrení trhu práce s politikou sociálnych služieb. Takéto prepájanie otvára pozitívne pracovné vyhliadky aj pre tie OZP, u ktorých sa pracovná integrácia tradične neočakávala. Ide najmä o prijímateľov a prijímateľky sociálnych služieb dlhodobej starostlivosti. Záverečná hodnotiacia správa projektu „Podpora procesu deinštitucionalizácie a transformácie systému sociálnych služieb“²⁸ v tejto súvislosti okrem iného odporúča: „... zamerať sa na aktivizáciu a zamestnávanie mimo zariadenia sociálnych služieb, ako aj umožniť v spolupráci so zamestnávateľmi zadávanie práce a vykonávanie zmysluplnej pracovnej činnosti formou zákazky do zariadenia“. Poskytovatelia sociálnych služieb už majú možnosť prijímať zákazky²⁸ v rámci vedľajšej hospodárskej činnosti, resp. podnikateľskej činnosti, na základe živnostenského oprávnenia, čo

ako ďalšieho znevýhodňujúceho faktora pri hľadaní pracovného uplatnenia. Znamená najmä vykonávanie zmysluplnej pracovnej činnosti a posilňovanie pracovných a iných zručností tých OZP, ktoré sa v určitom období z rozličných dôvodov nemôžu priamo zamestnať. Je smerovaná k zvyšovaniu zamestnateľnosti OZP. Môže sa uskutočňovať u zamestnávateľa (v CHZ, ale najmä na OTP), napríklad formou aktivácie nezamestnaných OZP²⁹.

Dôležitými **nástrojmi prípravy na prácu** (zamestnanie) na OTP sú už v súčasnosti existujúce mainstreamové AOTP zamerané na zvyšovanie zamestnateľnosti znevýhodnených skupín ľudí. Predovšetkým ide o:

- *Informačné poradenské služby (§ 42)*
- *Odborné poradenské služby (§ 43)*
- *Vzdelávanie a príprava pre trh práce UoZ a ZoZ (§ 46)*
- *Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51)*
- *Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj (§ 52)*
- *Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby (§ 52a)*
- *Projekty a programy (§ 54), napr. REPAS.*

Viacero z týchto príspevkov sa doteraz uchádzačmi o zamestnanie so ZP intenzívnejšie nevyužívalo, pričom príčiny nízkej miery účasti na nich neboli doposiaľ predmetom systematickejších analýz. Predpokladá sa, že môže ísť o nezáujem zo strany UoZ so ZP, rovnako o problematické zabezpečenie prístupnosti (napr. vzdelávacích materiálov do prístupnej formy v rámci vzdelávania a prípravy pre trh práce, keďže ide o dodatočné náklady, na ktoré nie sú, ani v minulosti neboli, vyčlenené osobitné finančné prostriedky). Rovnako naplnenie požiadavky na pracovnú činnosť v rozsahu 20 hodín týždenne pri príspevku na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby môže byť u OZP obtiažne.

Na účely zvyšovania zamestnateľnosti OZP a ich prípravy na prácu sa preto navrhuje vytvoriť nový nástroj, ktorým je *práca na skúšku* (v súlade s opatrením 9 APOZP), ktorá umožní získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa aj tým UoZ so ZP, ktorí nie sú v zmysle platnej legislatívy absolventmi školy, a to aj v kratšom rozsahu ako 20 hodín týždenne. Dôležitým komponentom navrhovaného nástroja je aj úhrada časti nevyhnutných nákladov zamestnávateľa súvisiacich s prácou na skúšku. Ďalším nástrojom podporujúcim aj zamestnateľnosť UoZ so ZP je príprava návrhu výzvy na *DOP „Rozvoj spolupráce poskytovateľov verejných služieb zamestnanosti s agentúrami podporovaného zamestnávania a poskytovanie služieb podporovaného zamestnávania pre OZP smerom k OTP“* (opatrenie 8 APOZP).

vyplýva napr. z § 71 Zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách. Výzvu skôr predstavuje *motivácia poskytovateľov vytvárať podmienky pre zmysluplnú pracovnú činnosť prijímateľov/liek a podporovať ich posun z prípravy na zamestnanie k zamestnaniu, aj s ohľadom na zvýšené administratívne a personálne nároky, ktoré sú spojené s vykonávaním takýchto aktivít.*

²⁹ Aktivácia môže mať podobu absolventskej praxe či dobrovoľníckej služby, príp. na jej účel môže slúžiť vytvorenie nástroja práce na skúšku s podporou primeraných úprav podľa potrieb OZP.

4.3 Terminologické vymedzenia a podporné nástroje chráneného zamestnania

Chránené zamestnanie je formou zamestnania primárne pre OZP, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na OTP, alebo ktorí sa zaškoľujú a pripravujú na prácu. V CHZ sú pracovné podmienky, vrátane nárokov na pracovný výkon, prispôsobené pracovným a iným zručnostiam OZP.

Prispôsobenie pracovných podmienok zručnostiam OZP znamená najmä prijatie takých úprav, na ktorých sa dohodnú zamestnanec/kyňa so ZP a zamestnávajúci subjekt chráneného zamestnania v rámci individuálneho pracovno-právneho vzťahu a ktoré sa uskutočňujú aj s podporou na to určených príspevkov AOTP. Dôležitou súčasťou prispôsobenia pracovných podmienok, ako aj podpory prechodu z CHZ na OTP, je poskytovanie pracovnej asistencie, čo zakladá nárok každého subjektu CHZ na podporu činnosti minimálne jedného pracovného asistenta.

Subjekty pôsobiace v chránenom zamestnaní sa označujú ako *podniky chráneného zamestnania (ďalej „PCHZ“)*, predstavujúce náhradu za súčasné CHD. V PCHZ musí podiel zamestnancov/kýň so ZP dosahovať najmenej 30% na celkovom počte zamestnancov/kýň zamestnávateľa. Zároveň, s cieľom jasnejšieho odlíšenia CHZ od zamestnávania na OTP, sa stanovuje minimálny počet zamestnancov/kýň so ZP v PCHZ na najmenej štyri osoby. Minimálny počet zamestnancov/kýň so ZP v PCHZ je možné, aj vzhľadom na posilnenie opatrení podpory zamestnávania OZP na OTP, následne prehodnocovať a postupne upravovať. Odporúča sa, aby sa podmienka minimálneho počtu štyroch zamestnancov/kýň so ZP v PCHZ neuplatňovala pri zamestnávaní v rámci procesu deinštitucionalizácie sociálnych služieb a vstupu ich klientely na trh práce. Rovnako ako v prípade akéhokoľvek iného zamestnania, sa zamestnanie v PCHZ môže uskutočňovať priamo v interiérovom aj exteriérovom prostredí PCHZ, ako aj u objednávateľa zákazky pre PCHZ. Pre časť OZP predstavuje CHZ len prechodnú fázu prípravy na zamestnanie na OTP. Formy zamestnávania OZP, ktoré nespĺňajú definičné znaky CHZ, sa považujú za zamestnanie na otvorenom trhu práce.

V rámci CHZ sa navrhuje podporovať **štyri typy podporných nástrojov**, v súlade s pravidlami Európskej únie o štátnej pomoci a v zmysle *Nariadenia Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom*. Ide o:

- *kompensáciu dodatočných nákladov súvisiacich so zamestnaním OZP* (ide o obdobu doteraz poskytovaného príspevku na zriadenie CHD/ CHP; za dodatočné náklady sa v zmysle čl. 34 nariadenia 651/2014 považujú najmä náklady na úpravu priestorov, na úpravu vybavenia alebo získanie a validáciu softvéru pre zamestnancov/kyne so ZP, náklady na výstavbu, inštaláciu, modernizáciu výrobných jednotiek PCHZ; v súbore opatrení APOZP ide o návrh opatrenia č. 2),
- *činnosť pracovných asistentov* (v opatrení č. 4 APOZP sa navrhuje, aby každý PCHZ mal z titulu svojho postavenia nárok minimálne na jedného pracovného asistenta, t. j. nárok na

príspevok vo výške 100% celkovej ceny práce pracovného asistenta v súlade s nariadením č. 651/2014, vypočítanej z priemernej mzdy v hospodárstve SR),

- *príspevok na úhradu časti mzdových nákladov zamestnancov/kýň so ZP* (ide o náhradu príspevku na úhradu prevádzkových nákladov CHD / CHP; v súbore opatrení APOZP ide o návrh opatrenia č. 2),
- *príspevok za prechod zamestnanca/kyne so ZP na OTP* (účelom je motivovať PCHZ k podpore svojich zamestnancov/kýň so ZP, ktorí sú pripravení získať zamestnanie na OTP; v súbore opatrení APOZP ide o návrh opatrenia č. 7).

Súčasťou navrhovaných zmien v oblasti CHZ a PCHZ bude aj to, že najneskôr do 31.12.2020 budú CHD zriadené a fungujúce podľa platnej právnej úpravy prehodnotené, t.j. bude sa skúmať, či naplňajú podmienky stanovené pre PCHZ. Zamestnávateľia zamestnávajúci OZP na CHP, resp. OZP vykonávajúce SZČ na CHP, sa budú v súlade s APOZP považovať za zamestnávateľov na OTP, ktorí môžu využívať osobitné formy podpory zamestnávania OZP, ako sú načrtnuté v časti 4.4 APOZP.

Pre účely prehľadnosti sú v **prílohe č. 2** APOZP spracované vybrané *modelové situácie* ilustrujúce možné formy podpory pre vybrané typy zamestnávateľských subjektov CHZ podľa súčasných pravidiel a podľa návrhov APOZP. Zároveň, **príloha č. 3** APOZP porovnáva navrhované základné znaky a formy novej podpory PCHZ so sociálnym integračným podnikom upraveným v rámci návrhu zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch.

4.4 Terminologické vymedzenia a podporné nástroje zamestnania na otvorenom trhu práce

Zamestnanie na otvorenom trhu práce znamená začlenenie OZP do prirodzeného pracovného prostredia. Z hľadiska verejnej podpory zamestnávania OZP predstavuje preferovanú formu ich zamestnania, bez ohľadu na druh a stupeň ZP, na rovnakom základe s ostatnými, čo však nevylučuje poskytovanie špecifickej podpory ich zamestnávania v prípade, že je to potrebné. Zamestnanie na OTP sa bude vzťahovať aj na terajšie CHP. Dôležitou súčasťou zamestnávania OZP na OTP je aj podpora ich samostatnej zárobkovej činnosti (ďalej len „SZČ“). Tomu zodpovedajú aj navrhované **nástroje podpory**:

- *príspevok na adaptovanie pracovného miesta pre OZP* (na rozdiel od súčasného príspevku na zriadenie CHD alebo CHP, ktorý v sebe zahŕňal aspekt podpory vytvorenia nového pracovného miesta ako takého, s viazanosťou na priznaný status CHD/CHP, pri navrhovanom príspevku pôjde o zameranie príspevku na úhradu dodatočných nákladov zamestnávateľa spojených so špeciálnym technickým vybavením, resp. úpravou pracovného prostredia podľa potrieb zamestnanca/kyne so ZP. Príspevok je možné, aj keď nie nevyhnutné, kombinovať s inými mainstreamovými AOTP, ako napr. s príspevkom na samostatnú zárobkovú činnosť podľa § 49 ZoSZ; v súbore navrhovaných opatrení APOZP ide o opatrenie č. 10 APOZP),

- *príspevok na zapracovanie* (jeho cieľom je uhrádzať počas stanoveného obdobia časť mzdových nákladov zamestnanca/kyne so ZP; v súbore navrhovaných opatrení APOZP ide o opatrenie č. 10 APOZP),
- *príspevok na činnosť pracovného asistenta* (v súlade s návrhom opatrenia č. 4 APOZP),
- *príspevok na udržanie OZP v zamestnaní úhradou časti mzdových nákladov* (v súlade s návrhom opatrenia č. 3 APOZP).

V rámci **podpory SZČ**, v nadväznosti na zrušenie možnosti získať status CHP, ktorého zriadenie doposiaľ predstavovalo podmienku poskytnutia príspevku občanovi so ZP na SZČ podľa § 57 (príspevok občanovi so ZP na SZČ), sa odporúča zrušenie samostatného príspevku pre OZP podľa § 57 ZoSZ. Podpora ich SZČ sa odporúča riešiť v rámci mainstreamového § 49 ZoSZ (príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť) v kombinácii s príspevkom na adaptovanie pracovného miesta pre OZP.

Podmienkou zamestnávania OZP na OTP je zabezpečenie udržateľného financovania činnosti *Agentúr podporovaného zamestnávania (APZ)*, v súlade s návrhom opatrenia č. 8 APOZP.

4.5 Sumarizácia základných znakov modelu podpory prechodu z CHD k zamestnávaniu OZP na OTP

Nasledujúca tabuľka sumarizuje základné znaky troch pilierov podpory zamestnávania OZP.

Tabuľka1: Základné znaky troch pilierov podpory zamestnávania OZP - sumarizácia

Znaky	Príprava na zamestnanie	CHZ	OTP
Prítomnosť zdravotného postihnutia	Áno	Áno	Áno
Podmienka miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %	Nie	Nie	Nie
Existencia pracovno-právneho vzťahu	Nie	Áno	Áno
Počet/podiel zamestnancov/kýň so ZP	Netýka sa	Najmenej 30% z celkového počtu zamestnancov zamestnávateľa a najmenej 4 OZP	Bez obmedzenia
Možnosť primeraných úprav (prostredia, pracovných podmienok, asistencia)	Áno (v rámci podpory APZ a práce na skúšku)	Áno (v rámci ZoSZ)	Áno (adaptovanie pracovného miesta, pracovný asistent, podporované zamestnávanie)
Možnosť príspevku na mzdu	Netýka sa	Áno	Áno (v rámci príspevku na zapracovanie, s možnosťou následne

			požiadať o príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní)
Prostredie, v ktorom môže prebiehať príprava na zamestnanie /zamestnanie	v CHZ / na OTP	V PCHZ U zadávateľa zákazky PCHZ	u zamestnávateľa na OTP

5 Monitoring vývoja počtu OZP v rámci prípravy na zamestnanie smerom k OTP, CHZ a zamestnania na OTP

Ako sme uviedli vyššie, v súčasnosti nie je z viacerých dôvodov možné jednoznačne určiť, aký počet OZP pracuje v CHZ a aký na OTP. Po zavedení trojpilierového modelu budú zisťované údaje prehľadnejšie, čo čiastočne súvisí s uplatňovaním rôznych nástrojov podpory v jednotlivých pilieroch. Konkrétne tak bude možné **sledovať**:

- na základe údajov Sociálnej poisťovne celkový počet poberateľov/liek invalidného dôchodku (v produktívnom veku),
- a z nich počet pracujúcich, vrátane triedenia na zamestnancov/kyne, samostatne zárobkovo činné osoby, pracujúcich na dohodu, a súbehu uvedených možností,
- v rámci vyhodnocovania AOTP počet osôb a objem finančných prostriedkov v nástrojoch podpory prípravy na zamestnanie, CHZ, zamestnania na OTP, ktorý predstavuje tú podskupinu celkového počtu pracujúcich OZP, na ktorej zamestnanie / zvyšovanie zamestnateľnosti boli v danom období vynaložené finančné prostriedky z verejných zdrojov,
- v rámci vyhodnocovania prechodu z PCHZ k zamestnávaniu na OTP sa bude zisťovať:
 - vývoj celkového počtu zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú viac ako 20 zamestnancov/kýň (vzťahuje sa povinný podiel zamestnávania OZP) a z nich počet tých, ktorí zamestnávajú OZP; pôjde o odhad počtu zamestnávateľov zamestnávajúcich OZP,
 - počet PCHZ, ktorým bol poskytnutý niektorý z príspevkov v rámci CHZ³⁰ ako odhad počtu subjektov CHZ,
 - celkový počet zamestnancov/kýň so ZP, ktorí pracujú v PCHZ a z nich počet zamestnancov/kýň so ZP, za ktorých PCHZ poberajú príspevok za prechod zamestnanca/kyne so ZP na OTP.

Uvedené hodnoty podľa jednotlivých ukazovateľov (okrem tých, ktoré sa už v súčasnosti zverejňujú k zamestnávaniu OZP) bude každoročne zverejňovať Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v „Správe o sociálnej situácii obyvateľstva“ za príslušný kalendárny rok. Typy sledovaných údajov vo vzťahu k monitoringu vývoja počtu OZP v jednotlivých pilieroch modelu a zodpovednosť za ich zber zobrazuje nasledujúca tabuľka.

³⁰ Limitom tohto súčasného ukazovateľa je skutočnosť, že zahŕňa len zamestnávateľov s viac ako 20 zamestnancami/kyňami, pričom nie je možné určiť, aký podiel z nich sú chránené dielne.

Tabuľka2: Hlavné ukazovatele zamestnávania OZP v jednotlivých pilieroch modelu

Typ údajov	Ukazovateľ	Zodpovednosť
<i>Postavenie OZP na trhu práce všeobecne</i>	Počet poberateľov invalidného dôchodku	Sociálna poisťovňa
<i>Postavenie OZP na trhu práce všeobecne</i>	Z toho: Počet pracujúcich (v ďalších triedeniach podľa typu zamestnania)	Sociálna poisťovňa
<i>Príprava na zamestnanie</i>	- Počet zúčastnených UoZ so ZP a výška poskytnutých príspevkov na prácu na skúšku	ÚPSVaR
<i>Chránené zamestnanie</i>	Počet zúčastnených OZP a výška poskytnutých príspevkov na kompenzáciu mzdových nákladov OZP	ÚPSVaR
<i>Zamestnanie na OTP</i>	Počet OZP, na podporu zamestnania ktorých bol poskytnutý príspevok na adaptovanie pracovného miesta, príspevok na zapracovanie, príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní, príspevok na činnosť pracovného asistenta, alebo ich kombinácia, vrátane celkovej sumy každého z uvedených príspevkov	ÚPSVaR
<i>Prechod z PCHZ na OTP</i>	- Počet zamestnávateľov s viac ako 20 zamestnancami/kyňami - Počet zamestnávateľov, ktorým bol poskytnutý príspevok na úhradu časti mzdových nákladov - Počet OZP, ktorých PCHZ umiestnili na OTP	Podnikové výkazníctvo Štatistického úradu SR ÚPSVaR ÚPSVaR

6 Opatrenia APOZP

Na dosiahnutie vyššie uvedených cieľov APOZP a zavedenia modelu podpory prechodu z CHD k zamestnávaniu OZP na OTP sa navrhuje prijať súbor opatrení legislatívnej a nelegislatívnej (implementačnej, prípadne inej) povahy.

6.1 Opatrenia legislatívnej povahy (Plánované reformy – legislatíva)

Opatrenie 1: V §55 ZoSZ spresniť chránené zamestnanie a podnik chráneného zamestnania, v súlade s vymedzením týchto pojmov v APOZP. Zrušiť pojem chránené pracovisko, keďže podpora zamestnávania OZP, ktorá bola doposiaľ poskytovaná na chránené pracoviská, sa bude pokladať za podporu zamestnávania OZP na OTP. V súlade s touto zmenou zabezpečiť prehodnotenie poskytovateľov.

Popis súčasného stavu:

Aktuálne platná legislatíva (Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti) definuje pojmy chránené pracovisko a chránená dielňa. Podľa § 55 „*Za chránenú dielňu sa na účely tohto zákona považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a na ktorom pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím. Za chránené pracovisko sa na účely tohto zákona považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a pracovné miesto sa nevytvára v chránenej dielni. Za chránené pracovisko sa považuje aj pracovisko, na ktorom občan so zdravotným postihnutím prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť.*“

Jedným z problémov takéhoto definičného vymedzenia je skutočnosť, že aj organizácia s malým počtom zamestnancov/kýň, ktorá svojou povahou nezodpovedá segregovanému zamestnávaniu OZP, je považovaná za CHD. Tým vzniká mylný dojem, že na Slovensku pracujú OZP prevažne v CHZ.

Navrhovaná zmena:

Novela ZoSZ, Zákonníka práce a ďalších súvisiacich právnych predpisov - v rámci nej sa navrhuje zadefinovať CHZ ako formu zamestnania primárne pre OZP, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na OTP, alebo ktorí sa zaškoľujú a pripravujú na prácu. V CHZ sú pracovné podmienky, vrátane nárokov na pracovný výkon, prispôbolené pracovným zručnostiam OZP. Subjekty pôsobiace v CHZ sa označujú ako PCHZ, čím sa nahrádza doposiaľ zaužívaný pojem CHD. V PCHZ musí podiel zamestnancov/kýň so ZP dosahovať najmenej 30% na celkovom počte zamestnancov/kýň zamestnávateľa. Stanovuje sa tiež minimálny počet zamestnancov so ZP na najmenej štyri osoby. Odporúča sa, aby sa podmienka minimálneho počtu 4 zamestnancov/kýň so ZP v PCHZ neuplatňovala pri zamestnávaní v rámci procesu deinštitucionalizácie sociálnych služieb.

V súlade s navrhovanou zmenou sa následne očakáva, že najneskôr do 31.12.2020 budú CHD zriadené a fungujúce podľa platnej právnej úpravy prehodnoteného, či napĺňajú podmienky stanovené pre PCHZ.

Zodpovedný: MPSVR SR v spolupráci s ÚPSVR

Termín: najneskôr do 31. decembra 2020

Financovanie: nezakladá nároky na osobitnú alokáciu

Opatrenie 2: V nadväznosti na nové terminologické vymedzenie chráneného zamestnania upraviť AOTP zamerané na podporu zamestnávania OZP v chránenom zamestnaní (§ 56 a 60 ZoSZ), vychádzajúc z Nariadenia Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom a z návrhov načrtnutých v APOZP.

Popis súčasného stavu:

V súčasnosti sa príspevok na zriadenie CHP/CHD podľa § 56 ZoSZ poskytuje na úhradu časti nákladov, ktoré sú nevyhnutné na zabezpečenie vykonávania pracovnej činnosti OZP a súvisia so zriadením tohto pracovného miesta. Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP sa podľa § 60 poskytuje na úhradu časti nájomného, energií, dopravy materiálu a výrobkov, mzdy a ďalších.

Navrhovaná zmena:

- 2.1 Upraviť príspevok na zriadenie CHD/CHP tak, aby bolo jeho poskytovanie možné len pre PCHZ, pričom jeho účelom bude kompenzácia dodatočných nákladov súvisiacich so zamestnávaním OZP v PCHZ (v zmysle nariadenia 651/2014 ide najmä o náklady na úpravu priestorov; na úpravu vybavenia alebo získanie a validáciu softvéru pre zamestnancov/kyne so ZP; náklady na výstavbu, inštaláciu, modernizáciu výrobných jednotiek PCHZ).
- 2.2 Nahradiť príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP príspevkom na úhradu časti mzdových nákladov zamestnancov/kýň so ZP pracujúcich v PCHZ.

Zodpovedný: MPSVR SR

Termín: najneskôr do roku 2020

Financovanie: nezakladá nároky na osobitnú alokáciu

Opatrenie 3: Upraviť poskytovanie príspevku na udržanie občana so ZP v zamestnaní podľa § 56a ZoSZ tak, aby bola zrušená podmienka jeho poskytnutia len tým zamestnávateľom, ktorí zamestnávajú najmenej 25% OZP z celkového počtu zamestnancov/kýň a aby sa jeho účel zmenil na úhradu mzdových nákladov OZP na OTP. V nadväznosti na prípravu zámeru NP „Adaptovanie pracovného miesta a zapracovanie OZP na otvorenom trhu práce“ (opatrenie APOZP č. 10) zrušiť špecifický príspevok občanovi so ZP na SZČ (§ 57 ZoSZ), príp. modifikovať poskytovanie daného príspevku tak, aby nebol viazaný na zriadenie CHP.

Popis súčasného stavu:

V súčasnosti sa príspevok podľa § 56a poskytuje len na úhradu preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom.

Navrhovaná zmena:

Novelizáciou príslušných ustanovení sa umožní podpora udržania OZP v zamestnaní na OTP, vrátane tých OZP, ktorí aktuálne pracujú na CHP. Úprava príspevku tak bude do istej miery predstavovať kompenzáciu za doterajší príspevok na úhradu prevádzkových nákladov

CHD/CHP, na ktorý už zamestnávateľa zamestnávajúci OZP na OTP, resp. SZČO so ZP nebudú mať nárok.

Zrušenie príspevku OZP na SZČ predpokladá, že tieto osoby budú využívať mainstreamový príspevok na SZČ (§ 49 ZoSZ), v nožnej kombinácii s príspevkami uvedenými v rámci navrhovaného NP „Adaptovanie pracovného miesta a zapracovanie OZP na otvorenom trhu práce“. Inou alternatívou je ponechanie príspevku OZP na SZČ, avšak bez podmienky jeho naviazania na CHP z dôvodu, že v zmysle návrhu APOZP status CHP zanikne.

Zodpovedný: MPSVR SR

Termín: najneskôr do 2020

Financovanie: nezakladá nároky na osobitnú alokáciu

Opatrenie 4: Upraviť príspevok na činnosť pracovného asistenta v PCHZ a na OTP

Popis súčasného stavu:

Podľa aktuálne platnej úpravy ÚPSVaR poskytne zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva OZP, alebo samostatne zárobkovo činnú osobu, ktorá je OZP, príspevok na činnosť pracovného asistenta, ak z druhu zdravotného postihnutia a z vykonávanej pracovnej činnosti zamestnanca/kyne alebo samostatne zárobkovo činnú osobu vyplýva potreba pracovného asistenta.

Navrhovaná zmena:

4.1 Pre PCHZ sa navrhuje poskytovať príspevok najmenej na činnosť jedného pracovného asistenta vo výške 100% celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR, bez ohľadu na podmienku druhu ZP a vykonávanej pracovnej činnosti zamestnancov/kýň so ZP. Dôvodom navrhovanej zmeny je skutočnosť, že PCHZ musí zamestnávať najmenej 4 zamestnancov/kyne so ZP, primárne takých, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na OTP, alebo sa zaškoľujú, alebo pripravujú na prácu.

4.2 Navrhuje sa upraviť oprávnené výdavky pre poskytnutie príspevku tak, aby zahŕňali úhradu (časti) mzdových nákladov a nákladov súvisiacich s pracovnou činnosťou pracovného asistenta, napr. stravné, nárok na mzdu počas dovolenky alebo práceneschopnosti zamestnanca/kyne so ZP v súlade s čl. 34 Nariadenia 651/2014. Bližšia úprava je navrhnutá z dôvodu nejednoznačnej aplikačnej praxe, kedy niektoré ÚPSVaR odmietajú uznať uvedené výdavky za oprávnené, čím vznikajú zamestnávateľovi dodatočné náklady spojené so zamestnávaním OZP, refundácia ktorých však nie je v rozpore s pravidlami poskytovania štátnej pomoci v zmysle daného nariadenia.

Rovnako ako v súčasnosti, navrhovaná úprava ponecháva možnosť poskytnutia príspevku na činnosť pracovného asistenta aj v prípade zamestnávania OZP na OTP, v rozsahu zodpovedajúcom rozsahu odkázanosti zamestnanca/kyne so ZP na činnosť pracovného asistenta. Posudzovaniu odkázanosti na činnosť pracovného asistenta sa bližšie venuje opatrenie č. 11.

Zodpovedný: MPSVR SR

Termín: najneskôr do roku 2020

Financovanie:

Opatrenie 5: Upraviť podmienky plnenia povinného podielu zamestnávania OZP novelizáciou § 64 a 65 ZoSZ nasledovným spôsobom:

5.1 V nadväznosti na terminologické zmeny chráneného zamestnania umožniť zadávanie zákaziek v rámci plnenia povinného podielu zamestnávania OZP podnikom chráneného zamestnania a osobám so ZP, ktoré vykonávajú SZČ a ktoré sa za tým účelom môžu registrovať na ÚPSVaR

5.2 Zvýšiť výšku odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP, ako aj výšku náhradného plnenia a ustanoviť povinnosť alokovania takto získaných prostriedkov na podporu zamestnávania OZP na OTP

Popis súčasného stavu:

Aj súčasná právna úprava ZoSZ umožňuje uskutočniť náhradné plnenie povinného podielu zamestnávania OZP formou zadávania zákaziek CHD a OZP, ktoré majú zriadené CHP a vykonávajú SZČ. V zmysle aktuálne platnej legislatívy (§ 65 ZoSZ) je pre zamestnávateľov úhrada odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP finančne výhodnejšia ako zamestnávanie OZP. Okrem toho sa prostriedky získané z úhrady odvodu stávajú súčasťou štátneho rozpočtu bez toho, aby boli priamo viazané na podporu zamestnávania OZP. SR už pritom v období 1996-2004 mala skúsenosť s prerozdeľovaním prostriedkov z úhrady na podporu zamestnávania OZP v tom okrese, z ktorého bol odvod odvedený na účet úradu práce.

Navrhovaná zmena:

5.1 Zachovať status quo v možnosti zadávania zákaziek v rámci náhradného plnenia povinného podielu zamestnávania OZP aj pre OZP, ktoré vykonávajú SZČ a ktoré budú v nadväznosti na navrhované terminologické zmeny pokladané za OZP zamestnané na OTP, nie v rámci CHZ.

5.2 Zvýšiť motiváciu zamestnávateľov, ktorí si za spôsob plnenia povinného podielu zamestnávania OZP vyberajú úhradu odvodu, k priamemu zamestnávaniu OZP, resp. k podpore zamestnávania OZP formou zadávania zákaziek PCHZ a OZP, ktoré vykonávajú SZČ. Umožniť prerozdelenie prostriedkov z úhrady odvodu na podporu zamestnávania OZP na OTP.

Zodpovedný: MPSVR SR v spolupráci s MF SR

Termín: najneskôr do roku 2020

Financovanie:

Opatrenie 6³¹: Iniciovať novelizáciu Zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, s cieľom:

6.1 Zamedziť možnosti započítania odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP medzi daňové výdavky.

6.2 Zaviesť novú odpočítateľnú položku - super odpočet mzdových a odvodových nákladov pri zamestnávaní OZP.

Popis súčasného stavu:

6.1 Platná legislatíva (§19 odst. 3 písm. m) zákona o dani z príjmov) nevyklučuje možnosť zamestnávateľa započítať si odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP medzi daňové výdavky, čím sa skutočne vynaložené prostriedky zamestnávateľa na podporu zamestnávania OZP formou odvodu ešte znižujú.

6.2 Platná legislatíva (§30c zákona o dani z príjmov) umožňuje od roku 2015 daňovým subjektom, ktoré realizujú vlastný výskum a vývoj, znížiť si daňový základ odpočítateľnou

³¹ Podkladová expertná štúdia k tomuto opatreniu tvorí samostatnú časť 2 tohto materiálu.

<p>položkou, tzv. super odpočtom výdavkov (nákladov) na výskum a vývoj dvakrát. Takýto inštitút možno využiť ako motivačný nástroj aj v prípade zamestnávania OP.</p>
<p>Navrhovaná zmena: Novelizácia zákona o dani z príjmov, konkrétne:</p> <p>6.1 Vypustiť zo zákona možnosť zamestnávateľa započítať si odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP medzi daňové výdavky.</p> <p>6.2 Zaviesť super odpočet mzdových a odvodových nákladov pri zamestnávaní OZP. To znamená, že zamestnávateľ, ktorý bude zamestnávať OZP, si bude môcť za každého zamestnanca/kyňu so ZP mzdové a odvodové náklady odpočítať zo základu dane dvakrát. Takáto odpočítateľná položka by bola pozitívnou motiváciou pri zamestnávaní OZP na trhu práce.</p>
<p>Zodpovedný: MF SR v spolupráci s MPSVR SR</p> <p>Termín: najneskôr do roku 2020</p> <p>Financovanie: nezakladá nároky na osobitnú alokáciu</p>
<p>Opatrenie 7: Novelizáciou ZoSZ zaviesť príspevok registrovanému integračnému podniku a podniku chráneného zamestnania za prechod zamestnanca so ZP na OTP</p>
<p>Popis súčasného stavu:</p> <p>V súčasnosti neexistuje nástroj motivácie CHD k podpore prechodu svojich zamestnancov/kýň so ZP na OTP. Jeho zavedenie môže byť pomocou najmä pre PCHZ s menším počtom zamestnancov/kýň so ZP, pre ktoré môže byť strata najlepšie pripravených a výkonných zamestnancov/kýň ich prechodom na OTP citeľná.</p>
<p>Navrhovaná zmena:</p> <p>Novela ZoSZ a zavedenie nového § 53f (v súlade so zámerom zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch)</p>
<p>Zodpovedný: MPSVR SR</p> <p>Termín: najneskôr do 2020</p> <p>Financovanie:</p>

6.2 Opatrenia nelegislatívnej povahy (implementačná časť)

<p>Opatrenie 8: Príprava návrhu a realizácia NP „Rozvoj spolupráce poskytovateľov verejných služieb zamestnanosti s agentúrami podporovaného zamestnávania a poskytovanie služieb podporovaného zamestnávania pre OZP smerom k OTP“</p>
<p>Popis súčasného stavu:</p> <p>ZoSZ v aktuálnom znení v § 58 vymedzuje činnosti a zameranie APZ, avšak neupravuje jej postavenie vo vzťahu k verejným službám zamestnanosti, ani financovanie služieb poskytovaných APZ. Aj keď v minulosti (najmä v období do roku 2007) boli realizované niektoré projekty zamerané na podporu činnosti APZ a pri viacerých ÚPSVaR pôsobili poradensko-informačné centrá pre UoZ so ZP, systémové financovanie činnosti APZ ostalo nedoriešené. Dôsledkom súčasného stavu je preto nízka dostupnosť služieb podporovaného zamestnávania na OTP pre OZP.</p> <p>S ohľadom na zabezpečenie systémového financovania APZ sa tiež navrhuje upraviť pôvodný zámer Akčného plánu na posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v SR, ktorým bola príprava návrhu výzvy na DOP, zmenou na prípravu a realizáciu NP.</p>

Navrhovaná zmena:

Príprava NP, s cieľom:

- rozvoja spolupráce poskytovateľov verejných služieb zamestnanosti, osobitne odborných poradcov ako kontaktných osôb pre pracovníkov APZ a zamestnávateľov, ktorí majú záujem o zamestnanie UoZ so ZP s APZ,
- poskytovania služieb podporovaného zamestnávania APZ pre UoZ so ZP, zameraných na vyhľadávanie vhodných pracovných miest, uľahčenie získania a udržanie zamestnania OZP na OTP.

V súvislosti s tým spracovať východiskovú analytickú štúdiu o spôsoboch financovania neštátnych služieb zamestnanosti, osobitne APZ a ich spolupráce so zamestnávateľmi, ktorá bude základom pre spracovanie predmetného NP.

Zodpovedný: MPSVR SR v spolupráci s APZ, IVPR, IA MPSVR SR, ÚPSVaR

Termín: 2018-2020

Financovanie: Predpokladaný odhad 5 mil. EUR

Predpoklad: 1 tis. OZP

Naviazanosť na prioritnú os OP LŽ: PO 3 Zamestnanosť

Opatrenie 9: Pripraviť návrh zámeru a realizovať pilotný projekt/ národný projekt „Práca na skúšku“

Popis súčasného stavu:

Aj keď v súčasnosti viacerí UoZ so ZP môžu byť účastníkmi nástrojov AOTP, projektov a programov v rámci Záruky pre mladých, či podpory dlhodobo nezamestnaných, nemalá časť podmienky týchto projektov a nástrojov z dôvodu nízkeho vzdelania (napr. § 51 príspevok na vykonávanie absolventskej praxe) alebo dĺžky nezamestnanosti (napr. § 52 príspevok na aktivačnú činnosť) nespĺňa. Možno pritom predpokladať, že podiel takýchto UoZ so ZP bude ešte rásť, napr. aj v spojitosti s procesom deinštitucionalizácie sociálnych služieb, či so zotrvávaním veľkej časti nízkokvalifikovaných osôb v evidencii úradov PSVR, ktorých zastúpenie vo vybraných nástrojoch AOTP a prebiehajúcich projektových iniciatívach zameraných na podporu zamestnateľnosti a zamestnanosti je nižšie v porovnaní s ich celkovým počtom v evidencii úradov a s UoZ s vyššími stupňami vzdelania.

Navrhovaná zmena:

Realizácia pilotného / národného projektu, ktorého účelom je, na jednej strane, aktivizácia formou praxe u zamestnávateľa najmä tých UoZ so ZP alebo nízkokvalifikovaných osôb, ktorí nespĺňajú podmienky účasti v nástrojoch AOTP a v projektoch a programoch pre dlhodobo nezamestnaných či mladých ľudí do 29 rokov, sú klientmi APZ, a zároveň:

- v minulosti nemali zamestnanie a majú ukončené nižšie ako stredné odborné vzdelanie (napr. UoZ so ZP, ktorí sú prijímateľmi/kami pobytovej sociálnej služby), alebo
- z dôvodu zmeny zdravotného stavu (napr. v súvislosti s poruchami duševného zdravia) potrebujú odskúšať vlastné možnosti pracovného uplatnenia prostredníctvom flexibilných foriem zamestnania, resp. v inej ako pôvodne vykonávanej profesii. Takýmto zameraním projekt tiež reaguje na požiadavku profilácie UoZ.

Zároveň bude účelom pilotného projektu podpora zamestnávateľov pri prekonávaní ich obáv zo zamestnávania UoZ so ZP prostredníctvom ich práce na skúšku, s mentoringom poradcu pre podporované zamestnávanie; teda bez záväzku, rovnako však s možnosťou následného vytvorenia pracovného miesta.

Vzhľadom na aktivizáciu špecifických skupín UoZ sa navrhuje umožniť vykonávanie práce na skúšku aj v rozsahu kratšom ako 20 hodín týždenne, s možnosťou jej absolvovania u zamestnávateľa najdlhšie po dobu 3 mesiacov s možnosťou predĺženia o ďalšie 3 mesiace. Za hlavnú oprávnenú aktivitu projektu sa navrhuje poskytovanie finančných príspevkov na:

- úhradu časti nevyhnutných nákladov zamestnávateľa súvisiacich s prácou na skúšku,
- odmenu pre UoZ so ZP za prácu na skúšku;
- odmenu poradcom pre podporované zamestnávanie za ich mentoring.

Zodpovedný: MPSVaR v spolupráci s IA MPSVR SR, ÚPSVR a APZ

Termín: najneskôr do roku 2020

Financovanie: Predpokladaný odhad 1 mil. EUR

Predpokladaný odhad: 300 OZP

Naviazanosť na prioritnú os OP LZ: PO 4 Sociálne začlenenie

Opatrenie 10: Pripraviť návrh zámeru a realizovať NP „Adaptovanie pracovného miesta a zapracovanie OZP na OTP“

Popis súčasného stavu:

V súčasnosti sa podpora zamestnávania OZP na OTP realizuje predovšetkým prostredníctvom poskytovania príspevku na udržanie OZP v zamestnaní (§ 56a ZoSZ). Dodatočné náklady zamestnávateľa spojené s úpravou pracovného miesta je možné hradiť len prostredníctvom príspevku na zriadenie CHP/CHD, ktorý sa však v APOZP navrhuje ponechať výlučne pre PCHZ. Okrem toho sa predpokladá zníženie maximálnej výšky príspevku na úpravu pracovného miesta v porovnaní s doterajším príspevkom na zriadenie CHD/CHP. Predpokladá sa totiž, že nový príspevok nemá za cieľ podporu zriadenia pracovného miesta, ale úhradu dodatočných nákladov zamestnávateľa k tým nákladom, ktoré by znášal, keby zamestnal pracovníkov/čky bez ZP. Ide o náklady, ktoré súvisia s úpravou pracovného miesta podľa potrieb konkrétneho UoZ so ZP (napr. náklady na úpravu priestorov; na získanie a validáciu softvéru pre OZP).

Navrhovaná zmena:

Za hlavnú oprávnenú aktivitu projektu sa navrhuje poskytovanie finančných príspevkov na:

- úpravu/ vybavenie pracovného miesta pre UoZ so ZP asistenčnými technológiami nevyhnutnými k vykonávaniu pracovnej činnosti konkrétneho UoZ so ZP, ktorého zamestnávateľ prijíma do zamestnania na OTP, primárne na základe odporúčenia / súhlasného vyjadrenia k danej úprave od APZ,
- úhradu časti mzdových nákladov v období zapracovania zamestnanca so ZP na OTP,
- podporu prístupnosti prostredia a vzdelávacích materiálov pri účasti UoZ so ZP na opatrení podľa § 46 ZoSZ, na základe odporúčenia / súhlasného vyjadrenia k danej úprave od organizácie osôb s daným druhom ZP s celoslovenskou pôsobnosťou.

Zodpovedný: MPSVaR v spolupráci s IA MPSVR SR, ÚPSVR

<p>Termín: najneskôr do roku 2020</p> <p>Financovanie: Predpokladaný odhad 10 mil. EUR</p> <p>Predpokladaný odhad: 2,5 tis. OZP</p> <p>Naviazanosť na prioritnú os OP ĽZ : PO 3 Zamestnanosť</p>
<p>Opatrenie 11: Pripraviť návrh zámeru a realizovať pilotný projekt „ Zvyšovanie kvality služieb zamestnanosti tvorbou a testovaním systému posudzovania produktivity práce OZP a testovaním rozsahu odkázanosti OZP na činnosť pracovného asistenta“</p>
<p>Popis súčasného stavu:</p> <p>Aktuálny posudzovací systém miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, ktorý sa uplatňuje aj vo vzťahu k poskytovaniu príspevkov na podporu zamestnávania OZP, nezohľadňuje produktivitu práce posudzovaného OZP na konkrétnej pracovnej pozícii. V dôsledku toho môže pri poskytovaní podpory v rámci AOTP dochádzať k nezamýšľaným efektom, ako napr. efekt mŕtvej váhy a creaming efekt. Rovnako sa neobjektívizuje rozsah odkázanosti zamestnanca/kyne so ZP na činnosť pracovného asistenta uplatňovaním validných posudkových kritérií odborníkov/čok na posúdenie takej odkázanosti.</p>
<p>Navrhovaná zmena:</p> <p>Príprava návrhu a realizácia pilotného projektu, ktorého účelom bude tvorba metodiky a testovanie posudzovania:</p> <ul style="list-style-type: none"> - produktivity práce OZP ako základu oprávnenosti zotrvania v CHZ, - nároku zamestnávateľa na príspevok na udržanie OZP v zamestnaní, - rozsahu odkázanosti OZP na činnosť pracovného asistenta ako základu pre poskytovanie príspevku na činnosť pracovného asistenta.
<p>Zodpovedný: MPSVaR v spolupráci s ÚPSVaR, APZ, RÚZ</p> <p>Termín: najneskôr do 2020</p> <p>Financovanie: Predpokladaný odhad 1 mil. EUR</p> <p>Naviazanosť na prioritnú os OP ĽZ: PO 3 Zamestnanosť</p>
<p>Opatrenie 12: Podporiť poradenstvo a osvetu zamestnávateľov v oblasti zamestnávania OZP na OTP prípravou návrhu výzvy na DOP „Poradenstvo a osвета v oblasti podpory zamestnávania OZP na OTP“</p>
<p>Popis súčasného stavu:</p> <p>V súčasnosti nie je vytvorený systém poradenstva v oblasti primeraných úprav, ktoré sú zamestnávateľia v zmysle platnej legislatívy povinní prijímať pre účely zamestnávania OZP. Rovnako neprebíha monitoring skúseností s prístupom OZP k zamestnaniu a v zamestnaní, osobitne na OTP. Navyše, súvisiaca výzva na DOP „Poradenstvo a osвета v oblasti prevencie a eliminácie diskriminácie“ bola zrušená.</p>
<p>Navrhovaná zmena:</p> <p>Pripraviť návrh výzvy na DOP, ktorej účelom bude:</p> <ul style="list-style-type: none"> - príprava (edukácia) organizácií v realizácii kampaní a poradenstva zameraného na podporu zamestnávania OZP na OTP, - zvyšovanie povedomia zamestnávateľov realizáciou informačných kampaní; poskytovanie poradenstva pre zamestnávateľov, sprostredkovateľov zamestnania,

odborných poradcov verejných služieb zamestnanosti o možnostiach pracovného uplatnenia OZP, vrátane osôb pozbavených spôsobilosti na právne úkony s cieľom zvýšenia ich účasti v pracovnom živote, ako aj v oblasti prijímania primeraných úprav (adaptácie pracovného miesta) v zamestnaní. Zvyšovanie povedomia aktérov o možnostiach zamestnávania OZP, s osobitným dôrazom na zamestnávanie na OTP, korešponduje so Záverečnými odporúčaniami Výboru OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím adresovanými SR, osobitne s bodmi 27 a 28.

Zodpovedný: MPSVaR v spolupráci s ÚPSVR a zamestnávateľskými subjektmi

Termín: najneskôr do 2020

Financovanie: Predpokladaný odhad 2 mil. EUR

Naviazanosť na prioritnú os OP LZ: PO 4 Sociálne začlenenie

6.3. Opatrenia nelegislatívnej povahy – ďalšie opatrenia

Opatrenie 13: Realizovať výskum zameraný na otázky podpory zamestnávania OZP v súvislosti s deinštitucionalizáciou sociálnych služieb.

Popis súčasného stavu:

Záverečná hodnotiacia správa projektu „Podpora procesu deinštitucionalizácie a transformácie systému sociálnych služieb“³² okrem iného odporúča: „... zamerať sa na aktivizáciu a zamestnávanie mimo zariadenia sociálnych služieb, ako aj umožniť v spolupráci so zamestnávateľmi zadávanie práce a vykonávanie zmysluplnej pracovnej činnosti formou zákazky do zariadenia“. Uchádzačmi a uchádzačkami o zamestnanie v rámci služieb zamestnanosti sa tak postupne stávajú aj OZP, ktoré dlhodobo žili alebo stále žijú v pobytových zariadeniach sociálnych služieb, čo možno, v porovnaní s minulosťou, hodnotiť pozitívne. Skúsenosti s podporou zamestnávania tejto klientely, s využívaním synergie politiky podpory zamestnávania OZP s politikou sociálnych služieb, najmä v kontexte deinštitucionalizácie sociálnych služieb, sú však skôr výnimočné a pilotné. Aj preto zostáva veľa otázok otvorených, prax zostáva nezjednotená. Napomôcť by preto mohlo mapovanie skúseností zariadení sociálnych služieb so spoluprácou s APZ, ÚPSVaR či zamestnávateľmi v snahe podporiť prijímateľov a prijímateľky ich služieb v hľadaní zamestnania, jeho vykonávania či udržania.

Navrhovaná zmena:

Uskutočnenie výskumu v zariadeniach sociálnych služieb zameraného na mapovanie ich skúseností s rozvíjaním pracovných zručností prijímateľov a prijímateľiek svojich služieb, so spoluprácou s ÚPSVaR a so zamestnávateľmi v procese prípravy OZP na prácu, jej hľadania a vykonávania.

Zodpovedný: IVPR

Termín: 2019

³² Kolektív autorov (2015) Záverečná hodnotiacia správa: Národný projekt: Podpora procesu deinštitucionalizácie a transformácie systému sociálnych služieb. Bratislava : Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Dostupné na: https://www.ia.gov.sk/data/files/np_di/publikacie/Zaverecna_hodnotiaca_sprava.pdf

Financovanie: v rámci kontraktu medzi MPSVR SR a IVPR na rok 2019
Opatrenie 14: Pravidelne vyhodnocovať dopady prijatých opatrení APOZP na zamestnanosť OZP ako v chránenom zamestnaní, tak v zamestnaní na OTP, najmä v nadväznosti na vyhodnocovanie plnenia opatrení NPRŽPOZP.
Popis súčasného stavu: Opatrenie nadväzuje na prijatie a realizáciu jednotlivých opatrení APOZP.
Navrhovaná zmena: Každoročne zverejňovať v Správe o sociálnej situácii obyvateľstva SR vybrané údaje v oblasti podpory zamestnávania OZP v štruktúre navrhutej v časti 7 APOZP. Plnenie opatrení APOZP začleniť ako súčasť hodnotenia plnenia opatrení NPRŽPOZP.
Zodpovedný: MPSVR SR v spolupráci s ÚPSVR
Termín: v nadväznosti na termíny hodnotenia plnenia opatrení NPRŽPOZP
Financovanie:

Použité zdroje

Dôvodová správa, osobitná časť k novele č. 96/2013 Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, s. 19.

Dostupné na: <http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=4306>

Filipová, M. a kol. (2015). *Podporované zamestnávanie v procese prechodu z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť*. Bratislava: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Dostupné na:

https://www.ia.gov.sk/data/files/np_di/publikacie/Podporovane_zamestnavanie_v_procese_prechodu_z_institucionalnej_na_komunitnu_starostlivost.pdf

Hanzelová, E. a kol. (2008). *Trh práce a občania so zrakovým postihnutím v mozaike výskumu*. Bratislava : IVPR.

Lutfiyya, Z. M., Roga, P., & Shoultz, B. (1988). *Supported Employment: A Conceptual Overview*. Syracuse: Center on Human Policy.

Měchura, M. (2013) Čo prináša novela zákona o službách zamestnanosti. In : *Mosty inklúzie*. 2013, 1-2.

Dostupné na: <http://www.nrozp-mosty.sk/tema-cisla-zamestnavanie/item/1229-tema-cisla-zamestnavanie.html>

Nezamestnanosť - mesačné štatistiky. január 2015 - december 2016. Ústredie PSVR. Dostupné na: <http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254>

OECD (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*. Paris: OECD Publishing.

Ondrušová, D., Repková, K., Kešelová, D. (2017) *Východiskový analytický materiál k tvorbe Akčného plánu prechodu z chránených dielní k zamestnávaniu na otvorenom trhu práce*. Bratislava : IVPR.

Ondrušová, D. (2014) *Štruktúra zamestnancov v chránených dielňach, na chránených pracoviskách a na otvorenom trhu práce: komparatívna analýza*. Bratislava : IVPR.

Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2010. Ústredie PSVR, apríl 2011. Dostupné na: <http://www.upsvar.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2010.html?page_id=13325>

Repková, K., Kešelová, D., Ondrušová, D. (2016) *Vývoj sociálnej situácie osôb so zdravotným postihnutím a ich rodín – sekundárna výskumná analýza*. Bratislava: IVPR.

Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2016. Ústredie PSVR, máj 2017. Dostupné na:

<http://www.upsvar.sk/buxus/docs/statistic/aotp_2016/Vyhodnotenie_AOTP_2016.pdf>

Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2015. Ústredie PSVR, máj 2016. Dostupné na:

<http://www.upsvar.sk/buxus/docs/statistic/aotp_2015/Vyhodnotenie_AOTP_2015.pdf>

Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2014. Ústredie PSVR, máj 2015. Dostupné na:

<http://www.upsvar.sk/buxus/docs/statistic/aotp_2014/Vyhodnotenie_AOTP_2014.pdf>

Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2013. Ústredie PSVR, máj 2014. Dostupné na:

<http://www.upsvar.sk/buxus/docs/statistic/AOTP2013/Vyhodnotenie_AOTP_2013-17.6.2014.pdf>

Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2012. Ústredie PSVR, máj 2013. Dostupné na:

<http://www.upsvar.sk/buxus/docs/statistic/aotp2012/vyhodnotenie_AOTP_2012_FINAL.pdf>

Vyhodnotenie národných projektov a nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2011. Ústredie PSVR. Dostupné na: http://www.upsvar.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2011.html?page_id=33433

Vyhodnotenie národných projektov a nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2009. Ústredie PSVR. Dostupné na: <http://www.upsvar.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2009.html?page_id=1251>

Záhorcová, V. a kol. (2009). *Štandardy kvality podporovaného zamestnávania*. Bratislava: Agentúra podporovaného zamestnávania Bratislava.

Dostupné na: <www.apzba.sk/data/MediaLibrary/46/standardy%20PZ_SK.pdf>

Príloha 1



Rámcový štatút expertnej pracovnej skupiny pre prípravu dokumentu

„Akčný plán prechodu z chránených dielní k zamestnávaniu osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce“

Bratislava, máj 2017

Čl. 1

Úvodné ustanovenie

- (1) Výbor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím v dňoch 4. - 5. apríla 2016 prerokoval Východiskovú správu SR k Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím (ďalej len „Východisková správa“).
- (2) K čl. 27 Východiskovej správy pod názvom „Práca a zamestnanosť“ odporučil Výbor v bode 74: *„...aby SR zintenzívnila úsilie o prechod od chránených dielní k otvorenému trhu práce pre všetkých. Proces musí zahŕňať akčný plán, harmonogram, rozpočet a odbornú prípravu zamestnávateľov verejného a súkromného sektora, vrátane zabezpečenia primeraných úprav. Výbor ďalej odporúča, aby zmluvný štát venoval pozornosť súvislosti medzi článkom 27 Dohovoru a cieľom udržateľného rozvoja č. 8, úloha 8.5“.*
- (3) Listom zo 7. júna 2016 sa obrátil odbor politiky trhu práce MPSVR SR na Inštitút pre výskum práce a rodiny (ďalej len „IVPR“) s požiadavkou o zaradenie úlohy prípravy návrhu postupu na realizáciu plnenia predmetného odporúčania, vrátane vytvorenia návrhu Akčného plánu prechodu z chránených dielní na otvorený trh práce, do Kontraktu medzi MPSVR SR a IVPR na rok 2017.
- (4) Za účelom prípravy uvedeného návrhu zriaďuje MPSVR SR **expertnú pracovnú skupinu** (ďalej len „EPS“).
- (5) Tento štatút rámcovo upravuje postavenie, pôsobnosť, zloženie a činnosť EPS.

Čl. 2

Pôsobnosť EPS a predmet činnosti

- (1) EPS je poradným orgánom MPSVR SR pre proces prípravy **návrhu Akčného plánu prechodu z chránených dielní k zamestnávaniu osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce** v súlade s predmetným odporúčaním Výboru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.
- (2) Úlohou EPS je:
 - (a) spracovať návrh Akčného plánu prechodu z chránených dielní k zamestnávaniu osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce (ďalej len „návrh“),
 - (b) pre uvedený účel spolupracovať so širším okruhom odborníkov a odborníčok, a to aj prostredníctvom rozličných komunikačných platforiem (napr. diskusných fór, workshopov),
 - (c) priebežne spolupracovať so zodpovednými zamestnancami a zamestnankyňami relevantných sekcií MPSVR SR, osobitne sekcie práce MPSVR SR.

Čl. 3

Zloženie EPS

- (1) Členmi a členkami EPS sú:
 - (a) zástupcovia/kyne sekcie práce MPSVR SR,
 - (b) zástupcovia/kyne sekcie sociálnej a rodinnej politiky MPSVR SR,
 - (c) zástupkyne IVPR,
 - (d) zástupcovia/kyne Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny,
 - (e) zástupcovia/kyne vybraných úradov práce, sociálnych vecí a rodiny,

- (f) zástupcovia/kyne agentúr podporovaného zamestnávania,
 - (g) zástupca/kyňa Inštitútu pre pracovnú rehabilitáciu občanov so zdravotným postihnutím,

 - (h) zástupcovia/kyne regionálnej a miestnej samosprávy,
 - (i) zástupcovia/kyne zamestnávateľov (z verejného a súkromného sektora),
 - (j) zástupcovia/kyne užívateľského sektora,
 - (k) zástupcovia/kyne iných relevantných inštitúcií (vrátane nezávislých odborných iniciatív).
- (2) Menovitý zoznam členov a členiek EPS tvorí prílohu tohto rámcového štatútu.
- (3) Na zasadnutie EPS môže garant/ka EPS prizvať ďalších odborníkov/čky pre otázky zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Prizvanie ďalších odborníkov/čok môžu iniciovať aj členovia a členky EPS.
- (4) Členstvo v EPS je čestné.

Čl. 4

Riadenie odbornej činnosti EPS

- (1) Činnosť EPS vedie odborná garantka EPS z riešiteľskej organizácie (IVPR).
- (2) Odborná garantka zvoláva zasadnutia EPS, predkladá návrh programu zasadnutí a vedie zasadnutia EPS.
- (3) Odborná garantka pripravuje pre účely zasadnutí podkladové materiály a v spolupráci s členmi a členkami EPS formuluje čiastkové zadania pre individuálne spracovanie podkladov v období medzi jednotlivými zasadnutiami EPS v prípade, že je to nevyhnutné.
- (4) Odborná garantka spracováva záznamy z jednotlivých zasadnutí EPS, operatívne ich zasiela členom a členkám pre účely efektívnej koordinácie činnosti EPS v jednotlivých fázach jej činnosti.
- (5) Odborná garantka operatívne konzultuje so sekciou práce MPSVR SR problematické otázky pripravovaného návrhu.
- (6) Odborná garantka pripravuje a vedie rozličné komunikačné platformy (diskusné fóra, workshopy) k čiastkovým výstupom prípravy návrhu, či k riešeniu otvorených problémov a otázok.
- (7) Odborná garantka zabezpečuje konečnú úpravu návrhu dokumentu.

Čl. 5

Zasadnutie EPS a činnosť EPS

- (1) Zasadnutie EPS zvoláva odborná garantka pre činnosť EPS, spravidla štvrtročne alebo podľa potreby.
- (2) Časť činnosti EPS je organizovaná elektronickou formou. Priebežnú komunikáciu členov a členiek EPS sprostredkováva odborná garantka pre činnosť EPS.

Čl. 6

Záverečné ustanovenia

- (1) Rámcový štatút EPS nadobúda platnosť a účinnosť dňom jeho podpísania zodpovednou osobou MPSVR SR.
- (2) Zmeny rámcového štatútu EPS schvaľuje na základe odporúčaní odbornej garantky MPSVR SR.

Schválil:

V Bratislave, dňa:

Príloha

Zoznam členov a členiek EPS

Meno a priezvisko	Organizácia
Mgr. Darina Ondrušová, PhD.	IVPR, garantka EPS
PhDr. Daniela Kešelová, PhD.	IVPR, spolupriešiteľka
Doc. PhDr. Kvetoslava Repková, CSc.	IVPR, spolupriešiteľka
Ing. Dana Vargová	MPSVR SR, sekcia práce
Mgr. Lucia Záhoráková	MPSVR SR, hlavné kontaktné miesto
PhDr. Viera Mínarovýchová	MPSVR SR, sekcia sociálnej a rodinnej politiky
Ing. Marcela Gašová	MPSVR SR, sekcia sociálnej a rodinnej politiky
PhDr. Miroslava Blašková/ Mgr. Beáta Meszárošová	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
PhDr. Katarína Nagyová	ÚSPVR Nitra
PhDr. Lucia Krchnárová	ÚPSVR Trnava
Mgr. Katarína Šušoliaková	SK8
Mgr. Iva Pipíšková	ZMOS
Mgr. Radoslav Maxin	AZZZ
JUDr. Monika Zatkáliková	RÚZ
PhDr. Ľubica Mattovičová	SÚPZ
Ing. Bc. Milan Měchura	NROZP v SR
PhDr. Stefi Nováková	NROZP v SR
Mgr. Andrea Kozová	IPROZP
Ing. Mária Filipová	SOCIA
PhDr. Elena Kopcová, PhD.	TENENET, n. o.
Ing. Zuzana Poláčková	nezávislá expertka
Ing. František Martaus	rezidenčné sociálne služby
Mgr. Jana Pondašová	rezidenčné sociálne služby

Porovnanie dostupných foriem podpory pre vybrané typy zamestnávateľských subjektov podľa súčasných pravidiel a podľa návrhov APOZP (modelové situácie)

Úvodná poznámka:

Uvedený prehľad zobrazuje štruktúru príspevkov pre vybrané typy zamestnávateľských subjektov, ktoré vznikli, resp. vznikajú podľa súčasného právneho stavu a navrhované zmeny vrátane novej štruktúry príspevkov po zavedení zmien podľa návrhov APOZP. Prehľad nezohľadňuje výšky jednotlivých príspevkov, nakoľko ich stanovenie nie je predmetom akčného plánu, ale budúcich rokovaní v rámci zmien príslušných právnych predpisov / prípravy návrhov národných / dopytovo orientovaných projektov. Rovnako nezahŕňa možné zmeny postavenia zamestnávateľských subjektov v čase, a to v súvislosti so zavedením novej pojmológie v oblasti podpory zamestnávania osôb so ZP, s prehodnocovaním súčasných chránených dielní a chránených pracovísk či s úvahami posudzovať pracovný výkon OZP pre účely podpory ich presunu z chráneného zamestnania na otvorený trh práce, čoho pilotné overenie sa tiež v APOZP navrhuje. Z uvedených dôvodov má prehľad možných dopadov vo forme modelových situácií len orientačný (indikatívny) charakter.

Typ subjektu – súčasný stav	Forma zamestnania podľa APOZP	Súčasná forma podpory	Navrhované formy podpory podľa APOZP
<i>M1: Chránená dielňa zamestnávajúca najmenej 4 zamestnancov so ZP (ak ich podiel predstavuje najmenej 30% z celkového</i>	Chránené zamestnanie – podnik chráneného zamestnania	- Príspevok na zriadenie CHD (§ 56 ZoSZ) - Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59 ZoSZ)	- Príspevok na úhradu dodatočných nákladov súvisiacich so zamestnaním zamestnanca so ZP (náklady na úpravu priestorov; na úpravu vybavenia alebo získanie a validáciu softvéru pre zamestnancov so ZP; náklady na výstavbu, inštaláciu, modernizáciu výrobných jednotiek PCHZ) (N§ 56) - Príspevok na činnosť pracovného asistenta (N§ 59)

<i>počtu zamestnancov zamestnávateľa)</i>		- Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD (§ 60 ZoSZ)	- Príspevok na úhradu časti mzdových nákladov zamestnancov so ZP (N§ 60) - Príspevok za prípravu zamestnanca so ZP na otvorený trh práce (novela ZoSZ)
<i>M2: Chránená dielňa najviac s 3 zamestnancami so ZP, resp. so 4 a viac, ak ich podiel nepredstavuje najmenej 30 % z celkového počtu zamestnancov, ktorá vznikla / vznikne pred zavedením zmien podľa APOZP³³</i>	Zamestnanie na otvorenom trhu práce	- Príspevok na zriadenie CHD (§ 56 ZoSZ) - Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59 ZoSZ) - Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD (§ 60 ZoSZ)	- Príspevok na adaptovanie pracovného miesta (napr. náklady na úpravu priestorov; na získanie a validáciu softvéru pre OZP) (NP) - Príspevok na zapracovanie zamestnanca so ZP (NP) - Príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní (N§56a ZoSZ) - Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59 ZoSZ)
<i>M3: Chránené pracovisko</i>	Zamestnanie na otvorenom trhu práce	- Príspevok na zriadenie CHD (§ 56 ZoSZ) - Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59 ZoSZ) - Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD (§ 60 ZoSZ)	- Príspevok na adaptovanie pracovného miesta (napr. náklady na úpravu priestorov; na získanie a validáciu softvéru pre OZP) (NP) - Príspevok na zapracovanie zamestnanca so ZP (NP) - Príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní (N§56a ZoSZ) - Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59 ZoSZ)
<i>M4: Chránené pracovisko, na ktorom sa vykonáva SZČ</i>	Zamestnanie na otvorenom trhu práce	- Príspevok občanovi so ZP na SZČ (§ 57 ZoSZ) - Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59 ZoSZ)	- Príspevok na SZČ (§ 49 ZoSZ) - Príspevok na adaptovanie pracovného miesta (napr. náklady na úpravu priestorov; na získanie a validáciu softvéru pre OZP) (NP)

³³ Subjekt, ktorý začne zamestnávať osoby so ZP po zavedení zmien podľa APOZP, ak pôjde o menej ako štyroch zamestnancov so ZP, bude pokladaný za zamestnávateľa na otvorenom trhu práce, na ktorého sa vzťahuje modelová situácia M5. Rovnako to platí pre chránené pracovisko (M3) a chránené pracovisko, na ktorom sa vykonáva SZČ (M4). Po zavedení zmien podľa APOZP sa status chráneného pracoviska nebude viac priznávať a títo zamestnávateľia budú mať postavenie podľa M5 a k tomu zodpovedajúce typy príspevkov.

		- Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHD (§ 60 ZoSZ)	- Príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní (N§56a ZoSZ) - Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59 ZoSZ)
<i>M5: Zamestnávateľia, ktorí v súčasnosti nemajú postavenie chránenej dielne / chráneného pracoviska</i>	Zamestnanie na otvorenom trhu práce	- Príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní (ak podiel zamestnancov so ZP predstavuje najmenej 25 % z celkového počtu zamestnancov) - Príspevok na činnosť pracovného asistenta	- Príspevok na adaptovanie pracovného miesta (napr. náklady na úpravu priestorov; na získanie a validáciu softvéru pre OZP) (NP) - Príspevok na zapracovanie zamestnanca so ZP (NP) - Príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní (N§56a ZoSZ) - Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59 ZoSZ)
<i>Agentúry podporovaného zamestnávania</i>	n/a	- Bez príspevku (na činnosť APZ)	- DOP „Rozvoj spolupráce poskytovateľov verejných služieb zamestnanosti s agentúrami podporovaného zamestnávania a poskytovanie služieb podporovaného zamestnávania pre OZP smerom k otvorenému trhu práce“ - Práca na skúšku (pilotný / NP)

Vysvetlivky:

DOP – dopytovo orientovaný projekt

N – novelizácia

n/a – netýka sa

NP – národný projekt

ZoSZ – Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov

Porovnanie základných znakov a foriem podpory PCHZ a integračného sociálneho podniku

V súvislosti so súbežným procesom prípravy návrhu APOZP a návrhu zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch vznikajú niektoré otázky zamerané na podobnosti a odlišnosti navrhovaného PCHZ podľa APOZP a integračného sociálneho podniku podľa návrhu zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch. Uvádzame vybrané rozdiely, ktoré legitimizujú koexistenciu oboch druhov podpory zamestnávania OZP:

- Návrh zákona o sociálnej ekonomike v čl. 14 jednoznačne zamedzuje, aby mala chránená dielňa (budúci PCHZ) zároveň priznané postavenie sociálneho podniku: „Priznané postavenie chránenej dielne zaniká dňom, keď bol právnickej osobe alebo fyzickej osobe priznaný štatút integračného podniku. Úrad neprizná postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá je integračným podnikom.“.
- PCHZ sa od IP nelíši natoľko formami dostupnej podpory na zamestnávanie OZP, ako skôr základnými podmienkami svojho pôsobenia, a to najmä tým, že:
- integračný podnik má povinnosť investovať viac ako 50 % svojho zisku na dosahovanie merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ktorým je podpora zamestnanosti znevýhodnených osôb; PCHZ takú povinnosť nemá.
- PCHZ má stanovený minimálny počet zamestnancov/kýň so ZP; integračný podnik také obmedzenie nemá.
- Z hľadiska podpory prechodu z CHD k zamestnávaniu OZP na OTP možno konštatovať, že integračný podnik nie je priamo viazaný záujmom podpory prechodu svojich zamestnancov/kýň na OTP. Aj keď sa vzhľadom na výšku verejnej podpory na každého zamestnanca/kyňu so ZP podobá CHZ, nemá určený minimálny počet zamestnancov/kýň so ZP.

Porovnanie základných znakov PCHZ a integračného podniku ponúka nasledujúca tabuľka:

Vybrané základné znaky	Podnik chráneného zamestnania	Sociálny podnik typu integračný podnik
Použije viac ako 50 % z dosiahnutého zisku na dosahovanie merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ktorým je podpora zamestnanosti znevýhodnených osôb	Nie	Áno
Do spravovania svojej hospodárskej činnosti zapája zainteresované osoby (napr. svojich zamestnancov, spotrebiteľov svojich tovarov / služieb)	Nie	Áno
Nemusí zamestnávať OZP, ak zamestnáva iné znevýhodnené / zraniteľné osoby	Musí zamestnávať OZP	Nemusí zamestnávať OZP
Má určený minimálny počet zamestnancov so ZP	Áno – 4 OZP	Nie
Má určený minimálny podiel zamestnancov so ZP z celkového počtu zamestnancov	Áno – 30 %	Nie
Má určený minimálny podiel znevýhodnených / zraniteľných osôb z celkového počtu zamestnancov	Nie	Áno
Je oprávnený žiadať o príspevky v zmysle Nariadenia EK č. 651/2014 <ul style="list-style-type: none"> - Na úhradu dodatočných nákladov súvisiacich so zamestnávaním zamestnanca so ZP - Na úhradu mzdových nákladov zamestnancov so ZP - Na úhradu mzdových nákladov na činnosť pracovného asistenta 	Áno	Áno
Môže prijímať zákazky od zamestnávateľov za účelom plnenia povinného podielu zamestnávania OZP	Áno	Áno, ak najmenej 30 % zamestnancov tvoria osoby so ZP
Môže žiadať o príspevok na podporu prechodu zamestnanca so ZP na otvorený trh práce	Áno	Áno
Má nárok na odpočet dane zo zisku	Nie	Áno

Časť B

Podpora zamestnávateľov pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím cez opatrenia v daňovej politike

(podkladová štúdia k opatreniu č. 6 návrhu APOZP)

Doc. Ing. Alena Zubaľová, PhD.

(NHF EU v Bratislave)

Bratislava, november 2017

Úvod

Hospodárska politika vlády SR by mala vytvárať predpoklady pre zrýchľujúci sa a udržateľný ekonomický rast, ktorý je nevyhnutným predpokladom zlepšovania kvality života občanov. V súvislosti s uvedeným je potrebné zamyslieť sa aj nad sociálnymi vplyvmi prijatých opatrení v oblasti zdaňovania príjmov fyzických a právnických osôb v SR.

„Dobre nastavený“ daňový systém motivuje ľudí pracovať, podnikateľov investovať a vytvárať tak nové pracovné miesta na trhu práce. Každá zmena v daňovom systéme je citlivá na dodržiavanie základných *zásad zdaňovania*. Medzi také môžeme zaradiť:

- spravodlivosť,
- neutrálnosť,
- jednoduchosť (jednoznačnosť),
- účinnosť.

V povedomí verejnosti je spravodlivosť väčšinou spájaná so sociálnou dimenziou tohto pojmu. Tá kladie dôraz na zabezpečenie dôstojného života a tiež rovnosti šancí pre všetkých – teda aj pre osoby so zdravotným postihnutím.

1 Zamestnávanie OZP v kontexte daňovo-odvodového systému SR – všeobecné východiská

Legislatívna úprava celého daňovo-odvodového systému na Slovensku je pomerne rozsiahla a komplikovaná. Výška zákonnej daňovej povinnosti je viac menej rovnaká pre všetkých daňovníkov. To však neplatí v prípade odvodov, kde existuje viacero statusov s rôznym zákonným prístupom k ich odvodovej povinnosti vzhľadom na vek, pracovný pomer, resp. výšku zárobku, ale aj s ohľadom na zdravotné postihnutie.

Za jednu z možných príčin nedostatku pracovných miest a tiež „neochoty“ zamestnávateľov zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím (ďalej len „OZP“) považujeme vysoké odvodové zaťaženie, ktoré bráni tvorbe pracovných pozícií. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva OZP, platí v súčasnom období podľa platnej legislatívy celkové odvody do Sociálnej a zdravotnej poisťovne vo výške 30,2% (odvody za zamestnanca, ktorý nie je OZP sú vo výške 35,2%). Zamestnanec/zamestnankyňa so ZP (ďalej len „ZZP“) platí odvody vo výške 11,4% (odvody zamestnanca/zamestnankyne bez ZP sú vo výške 13,4%). Rozdiel medzi odvodmi ZZP a bez ZP spočíva iba v zdravotnom poistení, pri ktorom došlo pri zdravotných odvodoch k polovičnej úľave. Rozdiel je zanedbateľný o to viac, ak berieme do úvahy, že pri zdravotných odvodoch došlo k zrušeniu maximálneho vymeriavacieho základu.

Zníženú sadzbu odvodu pre ZZP možno považovať za výnimku sociálneho charakteru znižujúcu daňové zaťaženie osôb, ktoré na ňu majú nárok a zároveň zvyšujúcu ich čistý príjem. Napriek tomu musíme konštatovať, že daňovo-odvodové zvýhodnenie ZZP v súčasnosti je oveľa nižšie, ako tomu bolo pred rokom 2004. Môžeme teda hovoriť o menšej solidárnosti súčasného

daňovo-odvodového systému k ZPP v porovnaní s minulosťou³⁴. V tejto súvislosti je však potrebné poznamenať, že poukazujeme „len“ na daňovo-odvodové zaťaženie, bez komparácie s dávkovým systémom pre OZP, čo môže naše tvrdenie čiastočne korigovať.

Odvodové zvýhodnenie prostredníctvom zníženej sadzby zdravotného odvodu zamestnávateľa bolo implementované do legislatívy s cieľom plniť a posilniť aspekt aktívnej politiky trhu práce v oblasti zamestnávania OZP. Znížená sadzba odvodu pre zamestnávateľa OZP znižuje jeho náklady práce a tým by mala viesť k vyššej ochote zamestnávať. Prax však dokazuje, že toto opatrenie nebolo a nie je pre zamestnávateľov dostatočne motivačné.

2 Výnimky zo zdanenia ako motivačný faktor zamestnávania OZP

Uplatňovanie výnimiek zo zdanenia prináša veľa možností implementovať do zdanenia *sociálny aspekt*. S výnimkou situácie, kedy sa internalizácia sociálneho aspektu prehľbuje cez zvýšenie, resp. zníženie účinku základnej konštrukcie sadzby dane, je možné tvrdiť, že rozličné výnimky zo zdanenia majú, čo sa týka daňového dopadu, *selektívny potenciál*. Sme toho názoru, že v prípade vytvorenia priestoru pre zamestnávania OZP na otvorenom trhu práce (ďalej len „OTP“) je to opodstatnené. Výnimky by sa mali dotýkať ako ZPP v zmysle jeho podpory zaradiť sa do pracovného procesu na OTP, tak aj podpory zamestnávateľa s cieľom zvýšiť jeho motiváciu zamestnávať OZP. S ohľadom na návrh znenia opatrenia č. 6 APOZP sa budeme venovať v ďalšom texte práve „daňovej podpore“ motivácie zamestnávateľa zamestnávať OZP.

Pozitívnu motiváciu pre zamestnávateľa OZP vidíme v zavedení **super odpočtu mzdových a odvodových nákladov pri zamestnávaní OZP**. V praxi by to znamenalo, že zamestnávateľ, ktorý bude zamestnávať OZP, si bude môcť za každého ZPP mzdové a odvodové náklady odpočítať zo základu dane **dvakrát**.

Pri návrhu tohto daňového zvýhodnenia sme sa inšpirovali súčasnou platnou legislatívou - zákonom č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov, ktorý podobný typ daňového zvýhodnenia implementoval do zákona v súvislosti s podporou vedy a výskumu. Od roku 2015 umožňuje daňovým subjektom, ktoré realizujú vlastný výskum a vývoj, znížiť si daňový základ odpočítateľnou položkou, tzv. super odpočtom výdavkov (nákladov) na výskum a vývoj,

³⁴Základ dane z príjmov fyzickej osoby za rok 2003 bolo možné znížiť podľa § 12 zákona č. 366/1999 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov o nezdaniteľnú časť:

* **33 600 Sk** ročne, na dieťa ak ide o dieťa, ktoré je držiteľom preukazu občana s ťažkým zdravotným postihnutím, alebo ak podľa rozhodnutia alebo posudku posudkovej komisie sociálneho zabezpečenia Sociálnej poisťovne ide o dieťa dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté, ktoré vyžaduje mimoriadnu starostlivosť alebo osobitne náročnú mimoriadnu starostlivosť.

* **8 400 Sk** ročne, ak daňovník poberá čiastočný invalidný dôchodok.

* **16 800 Sk** ročne, ak daňovník poberá invalidný dôchodok alebo iný dôchodok, ktorého jednou z podmienok na priznanie je invalidita, alebo je daňovník podľa osobitných predpisov invalidný, ale jeho žiadosť o invalidný dôchodok bola zamietnutá z iných dôvodov ako z dôvodu jeho invalidity.

* **48 000 Sk** ročne, ak je daňovník invalidný alebo čiastočne invalidný a súčasne je aj držiteľom preukazu občana s ťažkým zdravotným postihnutím aj keď nepoberá čiastočný invalidný dôchodok alebo invalidný dôchodok. Suma 48 000 Sk je zvýšením sumy 8 400 Sk a 16 800 Sk. Tieto sumy možno uplatniť aj pri súbehu nároku na starobný dôchodok, výsluhový dôchodok, výsluhový príspevok vyplácaný, ak služobný pomer trval aspoň 15 rokov, invalidný dôchodok, čiastočný invalidný dôchodok a invalidný výsluhový dôchodok.

dvakrát. Odpočet výdavkov (nákladov) na výskum a vývoj si môže uplatniť právnická a fyzická osoba s príjmami z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti. Uplatneniu odpočtu nepredchádza žiaden schvaľovací proces³⁵. Cieľom tejto daňovej úľavy je motivovať podnikateľské subjekty vynakladať viac prostriedkov na vedu, tvoriť pracovné miesta pre odborníkov/čky (najmä absolventov/tky), zvýšiť vlastnú konkurencieschopnosť a prispievať k rozvoju vedomostnej ekonomiky.

Na rovnakom princípe navrhujeme zaviesť výnimku pre zamestnávateľov zamestnávajúcich OZP vo forme **super odpočtu mzdových a odvodových nákladov pri zamestnávaní OZP**. Tým, že si bude môcť zamestnávateľ započítať do daňových výdavkov (nákladov) hrubú mzdu a odvody (náklady práce) za OZP dvakrát, dosiahne väčšie zníženie daňového základu. Nižší daňový základ v konečnom dôsledku znamená nižšiu zaplatenú daň z príjmov právnických osôb. Suma, o ktorú zaplatí zamestnávateľ nižšiu daň, predstavuje *daňovú úsporu – daňový štít*. Predpokladáme, že nami navrhované daňové zvýhodnenie sa môže odraziť na zvýšenej motivácii zamestnávateľov pri zamestnávaní OZP a zároveň sa vytvoria priaznivejšie podmienky pre OZP na OTP, kde bude vo väčšej miere možné využiť ich zručnosti, schopnosti a v mnohých prípadoch aj vysokú odbornosť. V nasledujúcej tabuľke ilustrujeme „priaznivé (motivujúce) dopady“ implementácie inštitútu super odpočtu mzdových a odvodových nákladov pre zamestnávateľa na rôznych úrovniach mzdy.

Tabuľka: Dopady super odpočtu mzdových a odvodových nákladov za ZZP na zamestnávateľa (pri rozličných výškach mzdy ZZP)

Variant		A	B	C
Hrubá mesačná mzda		435 €³⁶	1 000 €³⁷	1 500 €
Odvody zamestnávateľa spolu (za ZZP)	30,2% ³⁸	131,37€	302€	453€
Superhrubá mesačná mzda (hrubá mzda + odvody) ³⁹		566,37€	1 302€	1 953€
Daňový štít ⁴⁰ pri 21 % dani z príjmov	21%	118,94€	273,42€	410,13€
Daňový výdavok v prípade superodpočtu (2x superhrubá mzda – suma, o ktorú si môže zamestnávateľ znížiť daňový základ pri zamestnávaní OZP)		1132,74€	2 604€	3 906€
Daňový štít pri 21 % dani z príjmov	21%	237,88€	546,84€	820,26€
Dodatočná podpora štátu na zamestnanie OZP vo forme zníženej dane z príjmu zamestnávateľa (závislá na výške mzdy OZP) za mesiac		118,94€	273,42€	410,13€

Zdroj: vlastné spracovanie autorky

³⁵Podrobnejšie §30c zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

³⁶ Zodpovedá minimálnej mzde v roku 2017

³⁷ Je mierne nad úrovňou priemernej mzdy v hospodárstve SR v roku 2016 (912 eur)

³⁸ Odvody zamestnávateľa, ktorý zamestnáva OZP pri akceptácii zvýhodnenia zdravotných odvodov

³⁹ Náklady práce zamestnávateľa (hrubá mzda + odvody zamestnávateľa)

⁴⁰ Daňový štít – daňová úspora vzniká v dôsledku možnosti zníženia si daňového základu zamestnávateľa, alebo inak povedané navýšenia daňového výdavku tým, že mzdové a odvodové náklady si bude môcť zamestnávateľ „uplatniť“ dvakrát, čo sa v konečnom dôsledku odzrkadlí na výške ním zaplatenej dane - bude nižšia. Suma, o ktorú bude výsledná daň nižšia, je daňová úspora, alebo daňový štít.

3 Odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP ako daňový výdavok

Okrem návrhu na zavedenie superodpočtu mzdových a odvodových nákladov pri zamestnávani OZP, ktorý má povahu pozitívnej motivácie zamestnávateľov, sa v rámci opatrenia č. 6 APOZP navrhuje aj ďalšia „daňová“ úprava týkajúca sa odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP.

Na podporu zamestnávania OZP primárne na OTP možno nazerať aj cez optiku *sprísnenia niektorých aktuálne nastavených podmienok pre zamestnávateľov v daňovej oblasti*. Podľa zákona o službách zamestnanosti zamestnávateľa, ktorí majú 20 a viac zamestnancov, sú povinní zamestnávať aspoň 3,2 % OZP z celkového počtu zamestnancov. Ak zamestnávateľ nesplní túto podmienku, je povinný odvieť na účet príslušného ÚPSVR za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu zamestnávania OZP, odvod vo výške 0,9-násobku celkovej ceny práce. Súčasná platná právna úprava zákona o dani z príjmov⁴¹ však zároveň poskytuje zamestnávateľovi možnosť započítať si odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP medzi daňové výdavky, čím sa skutočne vynaložené prostriedky zamestnávateľa na podporu zamestnávania OZP formou odvodu znižujú. Preto sa v opatrení č. 6 APOZP navrhuje:

Zamedziť možnosti započítania odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania OZP medzi daňové výdavky.

⁴¹§19 odst.3 písm. m) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov

Časť C

Akčný plán prechodu z chránených dielní k otvorenému trhu práce

(východiskový analytický materiál)

Mgr. Darina Ondrušová, PhD.

PhDr. Daniela Kešelová, PhD.

Doc. PhDr. Kvetoslava Repková, CSc.

Bratislava, marec 2017

1 Kontext a cieľ materiálu

V apríli 2016 adresoval Výbor OSN pre osoby so zdravotným postihnutím Slovenskej republiky niekoľko odporúčaní s cieľom zlepšiť implementáciu Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý v SR nadobudol účinnosť v júni 2010. Jedno z týchto odporúčaní sa zameriava na vytvorenie **Akčného plánu prechodu z chráneného zamestnávania k zamestnávaniu na otvorenom trhu práce** (ďalej len „AP“).

„73. Výbor je znepokojený veľkým počtom osôb so zdravotným postihnutím, ktoré sú zamestnané v chránených dielňach, a nedostatkom účinných opatrení zavedených na podporu zamestnávania na otvorenom trhu práce.

74. Výbor odporúča, aby zmluvný štát zintenzívnil úsilie o prechod od chránených dielní k otvorenému trhu práce pre všetkých. Proces musí zahŕňať akčný plán, harmonogram, rozpočet a odbornú prípravu zamestnávateľov verejného a súkromného sektora vrátane zabezpečenia primeraných úprav. Výbor ďalej odporúča, aby zmluvný štát venoval pozornosť súvislosti medzi článkom 27 Dohovoru a cieľom udržateľného rozvoja č. 8, úloha 8.5.“

Odporúčanie reaguje na skutočnosť, že SR podmieňuje poskytovanie príspevkov na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím (ďalej len „OZP“) zriadením chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Tým vzniká dojem, že všetky subjekty, ktoré získavajú nejakú formu podpory na zamestnávanie OZP, zamestnávajú týchto ľudí v tzv. chránenom zamestnaní a takmer žiadne na otvorenom trhu práce.

Téma systémových zmien v oblasti podpory zamestnávania OZP rezonuje na Slovensku už dlhšie. Za posledných päť rokov sa uskutočnili viaceré odborné podujatia, formulovali sa viaceré odborné platformy, ktorých ambíciou bolo pomenovať hlavné výzvy a riešenia v tejto oblasti. V nadväznosti na uvedené odporúčanie Výboru OSN je **cieľom** tohto textu zosumarizovať námety, ktoré vzišli z týchto podujatí a činnosti platforiem, a tak ponúknuť východiskový analytický materiál k ďalším odborným diskusiám v rámci tvorby AP.

Z hľadiska štruktúrovania textu bolo možné pristúpiť k usporiadaniu identifikovaných problémov, námetov a odporúčaní podľa viacerých kritérií: a) chronologicky (podľa dátumu konania podujatí, na ktorých boli odporúčania formulované); b) podľa povahy odporúčaní (napr. návrhy legislatívnych zmien, návrhy zmien financovania...); c) podľa komplexnosti odporúčaní (krátkodobé a dlhodobé), atď. Pre účely textu väčšinou využívame kombináciu týchto kritérií, s dôrazom na preferenciu tematickej príbuznosti problémov, námetov a odporúčaní.

Námety sme rozdelili do štyroch okruhov, ktorým sa budeme venovať ďalej v texte: a) definičné vymedzenie pojmu chránené zamestnanie; b) finančná podpora chránených pracovísk a chránených dielní; c) nástroje podpory zamestnávania OZP na otvorenom trhu práce; d) ďalšie výzvy v oblasti zamestnávania OZP na Slovensku.

2 Oblasti problémov, námietov a odporúčaní

2.1 Definičné vymedzenie pojmu chránené zamestnanie na národnej úrovni a na úrovni EÚ

- V dôsledku preferovania podpory zamestnávania OZP na otvorenom trhu práce všeobecne došlo v mnohých krajinách k zmenám rozsahu a deklarovaných cieľov chráneného zamestnávania. Chránené zamestnávanie sa začalo chápať nie ako výlučná príležitosť pre OZP na zaradenie do pracovného života, ale najmä ako prípravná fáza na tranzíciu na otvorený trh práce (v prípade osôb, u ktorých je zlepšovanie pracovných zručností možné). Takáto príprava sa uskutočňuje v chránenom pracovnom prostredí, ktoré nie je zamerané na vytváranie zisku, ale zároveň predstavuje formu reálneho zamestnania s právami a povinnosťami vyplývajúcimi z pracovnoprávných vzťahov.

Súčasná legislatívna úprava v SR tieto zmeny zatiaľ nereflektuje, preto sa na odborných podujatiach venovaných podpore zamestnávania OZP opakovane zdôrazňuje potreba diverzifikácie chráneného zamestnania (bližšie o diverzifikácii pozri v nasledujúcom texte), na čo dlhodobo poukazuje napr. Slovenská únia podporovaného zamestnávania, EPIC, n. o., Socio Fórum (2016).

Na národnej úrovni je východiskom právneho vymedzenia pojmov chránené pracovisko a chránená dielňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“). Podľa §55 *„Za chránenú dielňu sa na účely tohto zákona považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a na ktorom pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím. Za chránené pracovisko sa na účely tohto zákona považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a pracovné miesto sa nevytvára v chránenej dielni. Za chránené pracovisko sa považuje aj pracovisko, na ktorom občan so zdravotným postihnutím prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť.“*

Jedným z problémov takéhoto definičného vymedzenia je skutočnosť, že napríklad aj malá organizácia s tromi zamestnancami, z ktorých dvaja sú OZP, môže byť považovaná za chránenú dielňu. Tým vzniká mylný dojem, že na Slovensku pracujú OZP až vo viac ako 1500 chránených dielňach považovaných za segregované zamestnávanie, pričom k decembru 2013 zamestnávalo viac ako 20 zamestnancov so ZP len 22 takýchto pracovísk.

- Zákon tiež ustanovuje, že chránená dielňa (ďalej len „CHD“) a chránené pracovisko (ďalej len „CHP“) sú pracoviská, na ktorých sú OZP zamestnaní v pracovnom pomere, alebo na ktorých sa títo občania zaškoľujú alebo pripravujú na prácu a *„na ktorých sú pracovné podmienky, vrátane nárokov na pracovný výkon, prispôsobené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím.“* To, že zákon umožňuje CHD a CHP pôsobiť aj v oblasti prípravy OZP na prácu, je prvkom inkorporovania tzv. terapeutického modelu chránených dielní a určitým predpokladom vyššie zmienenej diverzifikácie chráneného zamestnávania. Príprava na prácu však v praxi nie je primárnou funkciou chránených dielní. Vo výskume

IVPR z r. 2014 sa napríklad ukázalo, že podiel CHD, ktoré majú skúsenosť s prijatím absolventov formou absolventskej praxe ako nástrojom aktívnej politiky trhu práce, je pomerne nízky, menej ako 10%. Medzi viacerými možnými príčinami tohto stavu najviac zaznieva, že možnosť prijať absolventov CHD nezvažovali. Dôvodom však môže byť aj to, že chránené dielne zamerané na prípravu na prácu nemajú v zmysle zákona vytvorené iné podmienky ako chránené dielne zamerané na vytváranie zisku – súťažiace v konkurenčnom prostredí s inými podnikateľskými subjektmi pôsobiacimi v danej oblasti.

- Okrem toho zákon v §55 ods. 4 stanovuje, že ChD a ChP sú určené predovšetkým na pracovné uplatnenie OZP, ktorým zamestnávateľ nemôže poskytnúť vhodné zamestnanie na iných pracoviskách, resp. OZP, ktoré nie sú schopné nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce (§ 55 ods. 1). Neupresňuje však, akým spôsobom sa overuje, že uchádzač so ZP si na otvorenom trhu práce nemôže nájsť zamestnanie, čo prakticky znamená, že všetky nezamestnané osoby so ZP môžu spadať do kategórie, že si na otvorenom trhu práce nemôžu nájsť zamestnanie. Potenciálnou výzvou pre tvorbu akčného plánu je v tomto kontexte diskusia o spresnení kritérií pre zaradenie osoby so ZP do chráneného zamestnania, osobitne s ohľadom na cieľ akčného plánu, ktorým je podpora zamestnávania na otvorenom trhu práce.

Na úrovni EÚ je pojem chránené zamestnanie zadané aktuálne v **Nariadení Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 zmluvy, a to nasledovným spôsobom: „chránené zamestnanie“ je zamestnanie v podniku, kde je najmenej 30% pracovníkov zdravotne postihnutých.** Nariadenie nestanovuje bližšie špecifikácie funkcií CHD, rovnako ani minimálny počet zamestnancov. V porovnaní s národnou úpravou určuje nižší podiel zamestnancov so ZP na celkovom počte zamestnancov (30% EU vz. 50 % SR).

2.2 Finančná podpora chránených pracovísk a chránených dielní

- V oblasti financovania podpory zamestnávania OZP sa javí ako problematická naviazanosť všetkých príspevkov v rámci AOTP, s výnimkou príspevku na udržanie OZP v zamestnaní, na CHP alebo CHD. Na uvedenú skutočnosť kriticky poukazuje, okrem iných, aj Národná rada občanov so zdravotným postihnutím v SR ako strešná organizácia OZP vo svojom dokumente „Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím: stručné zhodnotenie súčasného stavu, návrh opatrení a námety na riešenia“. Uvádza sa v ňom:

„Poskytovanie príspevku na zriadenie chráneného pracoviska, príspevku občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť a príspevku na úhradu prevádzkových nákladov chráneného pracoviska je podmienené zriadením chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. To je v mnohých prípadoch nadbytočné a obmedzujúce vzhľadom na nariadenie Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 zmluvy (nariadenie o skupinových výnimkách).“

Inšpiráciou pre nové zadefinovanie oprávnených príjemcov príspevkov môže byť práve predmetné Nariadenie Komisie, ktoré, okrem iného, poukazuje pri poskytovaní podpory na potrebu efektívnosti a skutočnej tvorby pracovných miest:

„Určité kategórie znevýhodnených pracovníkov alebo pracovníkov so zdravotným postihnutím sa ešte vždy stretávajú s osobitnými ťažkosťami pri vstupe na trh práce a pri snahe udržať sa na ňom. Z tohto dôvodu verejné orgány môžu uplatňovať opatrenia, ktoré podniky podnecujú k tomu, aby zamestnávali viac týchto kategórií pracovníkov, najmä mladých ľudí. Keďže náklady na zamestnávanie tvoria časť bežných prevádzkových nákladov každého podniku, pomoc na podporu zamestnávania znevýhodnených pracovníkov a pracovníkov so zdravotným postihnutím by mala mať pozitívny účinok na úroveň zamestnanosti týchto kategórií pracovníkov a nemala by podnikom umožňovať, aby iba znížili náklady, ktoré by inak museli znášať.“

- Nariadenie Komisie rozlišuje medzi mzdovými dotáciami a pomocou na kompenzáciu dodatočných nákladov spojených so zamestnávaním OZP. **Mzdovým dotáciám** v národnom zákone zodpovedá príspevok na udržanie OZP v zamestnaní (§56a), ktorý sa však poskytuje fakultatívne, len „zamestnávateľovi zamestnávajúcemu viac ako 25% a menej ako 50% OZP z celkového počtu zamestnancov a len na úhradu preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom mesačne zo mzdy zamestnanca, vypočítaných najviac zo 60% priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR“.

Nariadenie ponúka priestor pre zintenzívnenie pomoci, keď v čl. 33 stanovuje, že oprávnené náklady sú mzdové náklady za ktorékoľvek dané obdobie, počas ktorého je pracovník so zdravotným postihnutím zamestnaný. Dotácie na mzdy môžu predstavovať maximálne 75% zo mzdy zamestnanca.

Mzdovým dotáciám zároveň čiastočne zodpovedá príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (§60 zákona), ktorý môže zahŕňať rôzne typy nákladov – od úhrady nájomného, cez poplatky za energie a odvoz odpadu, až po náklady na úhradu mzdy. Jeho maximálna výška sa pritom odvodzuje od stanovených násobkov celkovej ceny práce zamestnanca, vypočítaných z priemernej mzdy v hospodárstve SR. V prípade odčlenenia príspevku na dodatočné náklady od zriaďovania pracovného miesta bude potrebná aj modifikácia príspevku na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska.

Možným riešením je zmena v nastavení parametrov príspevku na udržanie OZP v zamestnaní tak, aby bol dostupný pre čo najväčšiu skupinu subjektov, ktoré v súčasnosti dostávajú príspevok na úhradu prevádzkových nákladov, pričom príspevok na úhradu prevádzkových nákladov by bol určený len pre chránené dielne zadefinované novým spôsobom.

- **Kompenzácii dodatočných nákladov** zodpovedá v zákone príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, aj keď tento nekompenzuje len dodatočné náklady, ale všetky náklady spojené so zriadením pracovného miesta.

Možným riešením je oddelenie príspevku na dodatočné náklady od všetkých ostatných nákladov, ktoré môžu byť pokryté napr. príspevkom na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača podľa §50 či príspevkom na vytvorenie nového pracovného miesta podľa §53d.

Výhodou takéhoto riešenia môže byť jeho zvýšená dostupnosť aj v súvislosti s nástrojmi zameranými na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, absolventskú prax či aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby. Cieľom týchto opatrení je získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce, pričom v súčasnosti sa nezohľadňujú dodatočné náklady potrebné k účasti OZP na týchto opatreniach. Prijatie takejto zmeny by vyžadovalo stanovenie maximálne oprávnených súm na kompenzáciu dodatočných nákladov (pravdepodobne odlišne v prípade aktivácie a v prípade obsadenia pracovného miesta), ktoré v súčasnosti nie sú v SR osobitne vyhodnocované.

- Ďalšia skupina odporúčaní formulovaných v rámci odborných podujatí zameraných na podporu zamestnávania OZP sa týkala problematickej implementačnej praxe **finančnej podpory CHD, najmä preferencie schémy de minimis** pred schémou podľa Nariadenia č. 651/2014 o skupinových výnimkách. Upozorňovali na to viaceré analytické práce – napr. práce Batkovej (2014), Združenia subjektov zamestnávajúcich OZP (Výročná správa organizácie CPS dokorán za rok 2013) či práce Národnej rady občanov so zdravotným postihnutím v SR:

„Úrady práce preferujú poskytovanie pomoci podľa schémy de minimis, podľa ktorej je pomoc limitovaná sumou 200 000 EUR v priebehu každých troch fiškálnych rokov, a len veľmi neochotne poskytujú pomoc podľa nariadenia č. 651/2014.“

To má za následok mimoriadne komplikovanú podporu chránených dielní s väčším počtom zamestnancov so ZP. Batková (2014) situáciu ilustruje na príklade chránenej dielne s desiatimi zamestnancami:

„Ak by sme si predstavili väčšiu chránenú dielňu alebo chránené pracovisko, pričom by sme počítali s tým, že zamestnávateľ má nárok na zaplatenie celého príspevku na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne na 5 zamestnancov s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % a menej ako 70 %, ktorý je vo výške 2712,5 € a na 5 zamestnancov s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % vo výške 5425 € a zároveň má nárok na úhradu príspevku na činnosť pracovného asistenta pre 2 asistentov na každú päťicu zamestnancov (celkovo 4 asistentov) vo výške 55% z priemernej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky za príslušné obdobie, potom nárok na príspevok za jeden rok pre tohto zamestnávateľa by bol vo výške 69 591,50 €. Táto suma prekračuje ročný limit štátnej pomoci de minimis a

aj keď ide o modelovú situáciu, parametre nastavenia považujeme za možné v reálnom fungovaní chránených dielní pokiaľ ide o počet zamestnancov ako aj výšku čerpania príslušných príspevkov.“

K podobným zisteniam sa dospelo aj vo výskume IVPR z r. 2014.

„Zamestnali by sme viac osôb v CHD so ZP, ale sme limitovaní výškou príspevku de minimis. Poskytnutie prostriedkov v zmysle schémy de minimis je ohraničené limitom 200 000 € bez ohľadu na to, koľko sme schopní zamestnať ľudí so ZP. Je rozdiel, či v CHD pracuje pár ľudí, alebo 30-40. Bolo obdobie, kedy sme prestali rozširovať našu činnosť z tohto dôvodu“ (Ondrušová 2014).

Aj keď sa daný problém explicitne netýka podpory prechodu od chráneného zamestnávania k zamestnávaniu na otvorenom trhu práce, predsa bude potrebné venovať mu pozornosť v súvislosti s diskusiami o výškach jednotlivých príspevkov, ako aj diskusiami o financovaní CHD potenciálne zadefinovaných novým spôsobom.

2.3 Nástroje podpory zamestnávania osôb so ZP na otvorenom trhu práce

- Na posun od medicínskeho k sociálnemu a ľudsko-právnemu modelu zdravotného postihnutia, rovnako na potrebu jeho aplikácie na oblasť zamestnávania OZP, poukazuje čl. 27 Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím nasledovne:

„Zmluvné strany uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými; zahŕňa to ... právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné osobám so zdravotným postihnutím. Zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu prijímaním primeraných opatrení, a to aj legislatívnych, ktorými okrem iného j) budú podporovať, aby osoby so zdravotným postihnutím nadobúdali pracovné skúsenosti na otvorenom trhu práce“.

Aplikácia novej paradigmy znamená, že popri zmenách v terminologickom vymedzení pojmov ako chránená dielňa a dotácie na úhradu dodatočných nákladov spojených so zamestnávaním občanov so ZP, sa bude potrebné zamerať v rámci tvorby akčného plánu aj na posilnenie nástrojov podporovaného zamestnávania OZP.

Slovenská únia podporovaného zamestnávania definuje **podporované zamestnávanie** ako *komplex asistenčných služieb pri získaní a udržaní pracovného miesta, poskytovaných podľa individuálnych schopností a potrieb človeka ako priamo na pracovisku, tak aj mimo neho.* Podporované zamestnávanie ako metóda začleňovania osôb so ZP na trh práce môže byť obzvlášť nápomocné vo vzťahu k osobám s mentálnym či viacnásobným postihnutím, ktorých zastúpenie je aj v rámci chránených dielní v súčasnosti veľmi nízke (podľa prieskumu IVPR z r. 2014 ide len o 5% z celkového počtu zamestnancov so ZP v CHD). Rovnako môžu byť nástroje podporovaného zamestnávania nápomocné osobám s duševným ochorením, ktoré je navyše jednou z troch najčastejších príčin invalidizácie v období posledných piatich rokov (Repková et al. 2016).

- Podľa platnej právnej úpravy (§58 zákona) môžu služby podporovaného zamestnávania poskytovať *agentúry podporovaného zamestnávania*, a to prostredníctvom poradcov pre podporované zamestnávanie. Títo poskytujú podporu zamestnancom so ZP pri udržaní pracovného miesta zlepšovaním ich komunikačných zručností a motivácie zamestnanca so ZP, či tréningom zvládania konkrétnych problematických situácií, v spolupráci s ostatnými kolegami daného zamestnanca so ZP. Zákon však nešpecifikuje spôsob financovania činnosti agentúr a ponecháva na zvážení jednotlivých úradov PSVaR, v akom rozsahu, resp. pre aký podiel uchádzačov o zamestnanie so ZP uzatvoria s agentúrou dohodu o poskytnutí služieb. V dôsledku toho je počet agentúr podporovaného zamestnávania (APZ) nízky⁴² a ich činnosť ohrozovaná nepredvídateľnosťou počtu zazmluvnených klientov zo strany úradu v každom ďalšom roku.
- Skúsenosti zo zahraničia (OECD, 2010) naznačujú aj potrebu zavádzania nových podporných nástrojov, napr. *mentoringu* zo strany pracovníka APZ po nástupe osoby so ZP do zamestnania, či *práce na skúšku*, ktorá umožňuje otestovať zručnosti OZP ešte pred uzatvorením pracovnej zmluvy. Istú podobnosť k týmto nástrojom má v súčasnosti inštitút pracovného asistenta (§59 zákona), problémom však zostáva opätovne jeho naviazanie na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Okrem toho, pracovnú asistenciu spravidla vykonávajú iní pracovníci zamestnávateľa – kolegovia zamestnanca so ZP, nie odborníci v oblasti podporovaného zamestnávania, čo sa vo vzťahu k začleňovaniu ľudí s vyššie zmienenými druhmi ZP javí ako nedostatočné.
- *Modelovanie pracovných miest pre OZP* – v zmysle zedefinovania vybraných pracovných aktivít v súlade s potrebami zamestnávateľa, ale s prihliadnutím na možnosti konkrétneho človeka so ZP, ktoré je ďalšou z kompetencií poradcov v rámci APZ, je takisto cestou, ako prekonávať priepasť medzi dopytom a ponukou na trhu práce.
- Aktuálne pozitívnym príkladom posilnenia nástrojov podporovaného zamestnávania v SR je projektová výzva z prostriedkov operačného programu Ľudské zdroje pod názvom *Podpora vstupu vybraných skupín mladých ľudí na trh práce*.
- Výzvy pre pro-zamestnaneckú perspektívu OZP prináša aj proces *deinštitucionalizácie sociálnych služieb*. Klientmi a klientkami služieb zamestnanosti sa tak postupne stávajú aj OZP, ktoré žijú v pobytových zariadeniach sociálnych služieb, čo je v porovnaní s minulosťou výrazne pozitívnym posunom. Z hľadiska legislatívy pre využívanie nástrojov v rámci aktívnych opatrení trhu práce neexistujú pre túto špecifickú skupinu ľudí žiadne

⁴² Slovenská únia podporovaného zamestnávania ako strešná organizácia združuje 15 APZ. Register agentúr podporovaného zamestnávania vedený úradom PSVaR síce obsahuje približne 4-násobne vyšší počet APZ, nie všetky však reálne vykonávajú svoju činnosť. Úrad totiž vydáva povolenie na činnosť APZ na dobu neurčitú, pričom neexistujú žiadne motivácie / sankcie na jeho zrušenie / pozastavenie zo strany APZ, a tým aj odstránenie z registra, ak sa už tejto činnosti nevenuje.

legislatívne prekážky. Prekážkou nie je dokonca ani pozbavenie človeka v jeho spôsobilosti na právne úkony.

V súčasnosti už v tomto smere existujú príklady dobrej praxe, medzi ktoré patrí rehabilitačné stredisko v Bratislave, ktoré svojim klientom/tkam umožňuje pracovať na reálnych zákazkách a objednávkach od zamestnávateľov, čo ich motivuje oveľa viac ako pracovné aktivity navrhnuté terapeutom. Ich odmeňovanie za prácu sa realizuje v rámci aktívnych opatrení trhu práce, konkrétne príspevku na dobrovoľnícku činnosť. V aplikačnej praxi sú však k dispozícii aj príklady nefungujúceho prepájania sociálnych služieb a služieb zamestnanosti:

„VÚC nás odkazuje na UPSVR s tým, že “to sa týka zamestnanosti” a oni zase späť na VÚC, že to je sociálna rehabilitácia a nech to riešia oni. A v praxi to nefinancuje nikto, pretože každý argumentuje inou definíciou a pojmom, pričom často je to na pomedzí oboch.“ (DEKLARÁCIA 2015⁴³).

2.4 Ďalšie výzvy

- Medzi zamestnávateľmi je potrebné *zvyšovať povedomie* a sprístupniť poradenstvo v oblasti primeraných úprav ako nástroja rovnosti príležitostí v oblasti zamestnávania.
- Pri tvorbe akčného plánu bude tiež potrebné brať do úvahy možné *demotivačné efekty* jednotlivých verejných politík na zamestnávanie OZP (tzv. benefit traps/dávkové pasce, kedy je OZP demotivovaná pracovať, nakoľko získaním príjmu zo zárobkovej činnosti sa zvyšuje jej úhrada na sociálne služby, kofinancovanie peňažných príspevkov či dochádza k ich úplnej strate; bližšie pozri Ondrušová et al. 2016⁴⁴). Osobitne sa to týka jednočlenných domácností, príp. bezdetných domácností s dvomi dospelými osobami, kde obidvaja dospelí členovia poberajú „plný“ invalidný dôchodok a zároveň pracujú na plný úväzok so mzdou zodpovedajúcou priemernej mzde v hospodárstve SR.
- Jedným z kritérií určujúcich zaradenie osôb so ZP na rôzne typy aktívnych opatrení trhu práce môže byť *profiling uchádzačov o zamestnanie* so ZP podľa odhadu doby ich zotrvania v evidencii uchádzačov na základe kritérií, akými sú stupeň dosiahnutého vzdelania, rodinný stav a ďalšie (Štefánik a Gerbery 2015⁴⁵).

⁴³ Deklarácia pracovnej a sociálnej integrácie mladých ľudí so zdravotným znevýhodnením na Slovensku. Bratislava: Tenenet, 2015

⁴⁴ Ondrušová, D. et al., 2016. *ANED Country Report on Social Protection and Article 28*. Dostupné online: <http://www.disability-europe.net/country/slovakia>

⁴⁵ Štefánik, M. a Gerbery, D., 2015. Návrh profilingu registrovaných uchádzačov o zamestnanie v SR za účelom stanovenia jednotkových cien poskytovaných služieb.

Zhrnutie a záver

Naliehavosť riešenia otázok efektívnejšej podpory zamestnávania OZP vyplýva zo základného rozporu medzi deklarovanou hodnotou zamestnania ako hlavného nástroja podpory sociálnej inklúzie OZP, na jednej strane, a výrazným poklesom verejných výdavkov na tento účel od r. 2013 (o takmer jednu štvrtinu), na strane druhej. Rovnako zo skutočnosti, že napriek dosiahnutým pozitívnym opatreniam naďalej zostáva priepastný rozdiel v miere zamestnanosti OZP v porovnaní s celou populáciou (v r. 2016 pomer približne 17% : 68%).

Vo východiskovom analytickom materiáli sme zosumarizovali problémy, zámery a odporúčania na možné zmeny, ktoré boli za ostatných približne päť rokov komunikované rozličnými odbornými skupinami a na rozličných fórach. Identifikované návrhy samozrejme nepokrývajú (nemusia pokrývať) všetky potrebné zmeny, ktoré budú nevyhnutné pre účinný a udržateľný prechod vybraných cieľových skupín z chráneného zamestnávania na otvorený trh práce ako základu kvalitného a udržateľného zamestnania. Sú len iniciálnymi východiskami pre naštartovanie činnosti expertnej pracovnej skupiny, ktorá bude v roku 2017 na tomto odbornom zadaní pracovať.

Navyše, prijatie akýchkoľvek krokov smerom k systémovým zmenám si bude vyžadovať spracovanie analýzy ich možných dopadov na existujúce chránené dielne a chránené pracoviská, analýzy možného celkového zvýšenia počtu zamestnaných OZP a analýzy dopadu zmien na štátny rozpočet.