

MNO v sociálnej oblasti: kde sme a kam kráčame

Výročná konferencia SocioFóra
4. a 5. február 2014, Banská Bystrica

Konferencia sa uskutočnila vďaka podpore:



OPEN SOCIETY
FOUNDATIONS



Projekt je podporený programom Aktívne občianstvo a inklúzia, ktorý realizujú:



NADÁCIA PRE  SLOVENSKA
CHILDREN OF SLOVAKIA FOUNDATION

socza



Workshop 2:

HODNOTENIE DOPADOV NOVELY ZÁKONA O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI NA OSOBY SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM, ICH ZAMESTNÁVATEĽOV A NEVEREJNÉ SLUŽBY ZAMESTNANOSTI.

Stefi NOVÁKOVÁ

Dom Svitania, Jakubov

domsvitania@stonline.sk

Dopady novely Zákona o službách zamestnanosti na bežnú prax v CHD a CHP.

Výročná konferencia SocioFóra
MNO v sociálnej oblasti:
kde sme a kam kráčame
4.2.2014 Banská Bystrica

- Posledná novela zákona NR SR č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti je v platnosti od 1.5.2013 ako zákon NR SR č.96/2013 Z.z.

Zámer novely zákona:

- **zhodnotenie reálneho využívania nástrojov APTP**
- **dôraz na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie**
- **systém bude zjednodušený**
- **zníženie administratívnej náročnosti pri implementácii APTP.**

Negatívny dopad novely zákona:

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

Ekonomika a hospodárenie CHD a CHP:

- § 56 na zriadenie CHD a CHP, zmenil sa z obligatórneho na fakultatívny je výrazne nižší
- § 56a na udržanie OZP v zamestnaní (mzdy) je v tejto forme zrušený
- § 59 na činnosť pracovného asistenta zostal nárokovateľný a je znížený
- § 60 na prevádzkové náklady vrátane miezd je teraz veľmi nízky

Motivácia zakladať nové CHD a CHP

- Príspevok podľa §56 na založenie CHD a CHP nie je motivačný
- potrebujeme novú filozofiu vyjadrenú aj v zákone
- chýbajú vhodné nástroje
- proces DI, aktivizácia občana a jeho príprava na zamestnanie
- príprava na zamestnanie ako sociálna služba?

Uplatňovanie a poskytovanie náhradného plnenia

Náhradné plnenie za rok 2013 poskytuje iba:

- Chránená dielňa
- Chránené pracovisko zriadené SZČO

Vylúčené:

- Chránené pracoviská zriadené FO a PO

Postavenie a „dobré“ meno CHD a CHP v spoločnosti,,

- Dôvody k novelizácii – zneužívanie ☹ ☹
- Keď zneužívanie, zvýšiť sa mala kontrola na konkrétnych miestach, a nie sankcie a represie plošne pre všetkých
- Všetci sme podvodníci ☹ ☹
- Nedajú nám prácu – zákazku ako náhradné plnenie, lebo sme podvodníci ☹ ☹

Zjednodušenie administratívnej náročnosti žiadostí

- zníženie vysokej administratívnej náročnosti vypracovania žiadostí
- zníženia administratívnej zaťažnosti úradov práce
- zákon č. 96/2013 v mnohých prípadoch rozširuje obsahové náležitosti písomnej žiadosti

Záver

- sú to témy do diskusie?
- Ďakujem za pozornosť 😊 😊

PhDr. Stefi Nováková

Riaditeľka

Dom Svitania, n.o.

kontakt 0905 810 749, domsvitania@stonline.sk

Novela zákona NR SR č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti, ktorá je v platnosti od 1.5.2013 priniesla mnohé zmeny v mnohých oblastiach. My sa budeme venovať a zaujíma nás dopad novely na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím najmä v chránených dielňach a chránených pracoviskách.

Treba zdôrazniť, že už návrh tejto novely priniesol veľké vzrušenie a vlnu nevôle zo strany zamestnávateľov OZP a prevádzkovateľov CHD a CHP. Stretávali sme sa, pripomienkovali sme a písali naše pripomienky na kompetentné miesta. Ako si pamätám, táto novela nám na dosť dlhý čas dokázala zabezpečiť program. Prečo mal byť zákon novelizovaný? Vyberám z dôvodovej správy k novele zákona:

Vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, sa predkladá ako iniciatívny návrh na základe Národného programu reforiem Slovenskej republiky z roku 2012, v ktorom sa uvádza: „**Aktívne politiky trhu práce (AFTP) prejdú revíziou, založenou na reálnom využívaní jednotlivých nástrojov a ich skutočnej efektívnosti. Vláda pritom položí dôraz na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Systém bude zjednodušený najmä obmedzením počtu nástrojov a znížením administratívnej náročnosti pri implementácii AFTP. Zámerom je najmä prehodnotiť obligatornosť nástrojov tak, aby nedochádzalo k ich vysokej nákladovosti (efektívnosť) a zneužívaniu (účinnosť).**“

Zopakujem, malo sa dosiahnuť:

- **zhodnotenie reálneho využívania nástrojov AFTP**
 - **dôraz na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie**
 - **systém bude zjednodušený**
 - **zníženie administratívnej náročnosti pri implementácii AFTP.**
-

Zhrnutie: mala sa zlepšiť celková situácia a možnosti zamestnať viacerých občanov s postihnutím

Ako to dopadlo? Novela, teda zákon č.96/2013 priniesol negatívne zmeny:

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

Keď to zhrniem a zrátam, zhoršila sa celková situácia v zamestnávaní občanov s postihnutím a zhoršila sa šanca na nové pracovné miesta pre občanov s postihnutím.

Pozrime sa bližšie na jednotlivé oblasti.

Ekonomika a hospodárenie CHD a CHP:

Všetky príspevky určené na podporu zamestnávania OZP, teda na činnosť CHD a CHP sa výrazne znížili a niektoré sú v novele zrušené. Časť z nich sa zmenila z obligatorných na fakultatívne. Sú to príspevky podľa

§ 56 na zriadenie CHD a CHP, zmenil sa z obligatorného na fakultatívny je výrazne nižší

§ 56a na udržanie OZP v zamestnaní (mzdy) je v tejto forme zrušený

§ 59 na činnosť pracovného asistenta zostal nárokovateľný a je znížený o cca 20%

§ 60 na prevádzkové náklady vrátane miezd je teraz veľmi nízky

Predložené žiadosti o poskytnutie príspevkov, na ktoré nie je právny nárok (fakultatívne), bude posudzovať Výbor pre otázky zamestnanosti. Úrad práce predloží výboru vo svojom územnom obvode na posúdenie žiadosti o poskytnutie príspevkov na ktoré nie je právny nárok, Výbor vypracuje posudok, a úrad práce môže o priznaní alebo nepriznaní príspevku rozhodnúť až na základe odporúčania výboru.

V súčasnosti sa začínajú prejavovať negatívne dôsledky znižovania príspevkov, lebo mnohé dielne ešte dočerpávali financie zo žiadostí, ktoré boli schválené pred 30.aprílom 2013, teda pred schválením novely a teraz práve zisťujú, ako budú hospodáriť po novom. Ako kritické obdobie vidím polrok 2014, dopady novely budú jasné a financie, ktoré si mnohé CHD a CHP zarobili cez Vianoce, už budú minuté.

Motivácia zakladať nové CHD a CHP

Už v štádiu pripomienkovania novely sme upozorňovali, že každý, kto by

chcel zriadiť chránenú dielňu, môže mať od mája s tým problém. Príspevok na zriadenie chránenej dielne totiž klesne veľmi výrazne a tiež priznanie postavenia chránenej dielne bude administratívne náročnejšie.

Príspevok podľa §56 na založenie CHD a CHP nie je motivačný a ani nemá túto ambíciu. Podľa názoru mnohých, ktorí pracujeme v tejto oblasti, potrebujeme novú filozofiu vyjadrenú aj v zákone, chýbajú nám nástroje na podporu zamestnávania OZP. Pripravujeme na Slovensku proces DI. Aj títo ľudia, ktorí žili svoj život v „ústave“ budú potrebovať aktivizáciu pred vstupom do práce, a následne prácu, či už to bude v CHD alebo v podporovanom zamestnávaní. Lebo keď im nedáme prácu, tak ich dáme len do krajšieho či menšieho ústavu. Príprava na prácu sa mi nevyhnutne spája so sociálnymi službami, ale toto nechcú na MPSVaR počuť. Napr. v Čechách je podporované zamestnávanie vedené ako sociálna služba.

Uplatňovanie a poskytovanie náhradného plnenia.

Pre tých z Vás, ktorí pracujete v inej oblasti, na vysvetlenie - náhradné plnenie znamená, že zamestnávateľ sám nezamestnáva občanov s postihnutím, ale dá prácu CHD alebo CHP a tým si nahradí, čiže splní povinnosť a nemusí platiť pokutu.

Novela zákona hovorí, čo je chránená dielňa a čo je chránené pracovisko, to doteraz nebolo určené a doteraz štatút CHD a CHP boli rovnocenné. Teraz novela určuje, že chránené pracovisko ktoré nie je zriadené osobou so ZP nemôže poskytovať náhradné plnenie. V praxi to znamená, že uvedenou legislatívnou úpravou sa z okruhu subjektov, ktoré mohli realizovať náhradné plnenie v roku 2013 vylúčilo chránené pracovisko, ktoré zriadila právnická osoba a chránené pracovisko, ktoré zriadila fyzická osoba. Akceptovať bude možné výlučne náhradné plnenie realizované chránenou dielňou a chráneným pracoviskom, ktoré bolo **zriadené samostatne zárobkovo činnou osobou, ktorá má status občana so zdravotným postihnutím** a to za celý rok 2013.

A tak sa tí čo mali štatút chráneného pracoviska dostali do nezávideniahodnej situácie. Od začiatku roka 2013 pracovali na zákazkách, za ktoré mali dať na konci roka potvrdenie o NP a zákon im to od 1.5. zakázal. Určite to bola ťažká komunikácia so zadávateľom zákazky a v mnohých prípadoch aj strata práce – zákazky - strata zákazníka a dodávateľa práce – strata dobrého mena.

Postavenie a meno CHD a CHP v spoločnosti

Aj pred novelou aj teraz samozrejme platí, že CHD a CHP si musia zarábať zákazkami na svoju činnosť, majú viaczdrojové financovanie a nemôžu byť odkázaní len na štátne dotácie. Výnos z vlastnej činnosti sa stále horšie a horšie dosahuje aj zásluhou ďalšej negatívnej zmeny vyplývajúcej z novely zákona. Tí z Vás, ktorí sa zúčastnili pripomienkovania, si to iste živo pamätáte. Dôvody k novelizácii týchto paragrafov, ako ich uvádzali štátni úradníci, boli vždy takéto: zneužíva sa, zneužíva sa ... má vysoké náklady kvôli zneužívaniu. Upozorňovali sme na to, že zvýšiť by sa mala kontrola na tých konkrétnych miestach, a nie sankcie a represie plošne pre všetkých. Podvodníkmi sme sa stali všetci, informácie o zneužívaní štátnych peňazí chránenými dielňami sa pomerne často a vďačne vyskytovali v médiách, vyjadril sa v tomto zmysle aj pán minister vo veľmi preferovanom vysielacom čase najsledovanejšej televízie. Vy, ktorí prevádzkujete CHD a CHP, čudujete sa, že zákazky zoženiete stále ťažšie a ťažšie? Môžu za to podvodníci, ktorí jeden deň kúpia vo veľkosklade kancelársky papier a ďalší deň ho predávajú ako produkt chránenej dielne a ÚPSVaR im to uzná ako náhradné plnenie. A môže za to tiež zovšeobecnenie, že všetci sme podvodníci. Potom sa každá firma a spoločnosť zamýšľa nad tým, prečo by mali dávať prácu chránenej dielni, keď sú to všetci podvodníci. V poslednom čase mám pocit, ale toto je len môj vlastný názor, že prevádzkovatelia CHD a CHP sa polarizujú na dve skupiny. Prvá sú tí zneužívatelia, ktorí v skutočnosti nič nevyrobujú, len niečo nakupujú a predávajú to ďalej, nemajú zamestnancov s postihnutím v prevádzke, potrebujú na svoju činnosť len administratívne sily.

Druhá skupina sú tí poctivci, ktorí majú 5,10 alebo aj 18 zamestnancov s postihnutím v prevádzke, ktorým treba zohnať prácu, materiál, odbyť výrobkov, partnerov, reklamu ... a stále a znovu bojujú o prežitie, bojujú o to, aby títo ľudia mohli chodiť do práce. V pomaly každých správach počúvame o snahe štátu udržať pracovné miesta tam a tam, o dotáciách ktoré sú na to použité ... ale v chránených dielňach to netreba?

Zjednodušenie náročnosti administratívnej žiadosti.

Dôvodová správa k novele, ktorú som v úvode spomínala, hovorí o znížení vysokej administratívnej náročnosti a navrhuje úpravy na podporu zníženia administratívnej zaťaženia úradov práce. Ale zákon č. 96/2013 v mnohých prípadoch naopak rozširuje obsahové náležitosti písomnej žiadosti, napr. pri §59 či 56. Tiež schvaľovanie žiadostí na fakultatívne príspevky Výborom pre otázky zamestnanosti, ktorý vypracováva posudok a znovu ho vracia úradu práce a ten rozhoduje až na základe odporúčenia výboru, to tiež nevidíme ako zníženie zaťaženia úradov práce.

Aktuálne zmeny právneho prostredia

Novela zákona o službách zamestnanosti a ako sa to (ne)dá.

(príklad z praxe)

Kto som

Volám sa Veronika Chudjaková, som zrakovo postihnutá (prakticky nevidiaca), som dlhoročná aktívna členka ZO ÚNSS č. 22 v Lučenci; aktuálne som SZČO bez vytvoreného chráneného pracoviska

Zaujímam sa o: tvorbu a realizáciu projektov, organizovanie kultúrnych a spoločenských podujatí, o tradičné materiály a remeslá, vedeckú a publikačnú činnosť

Pár aktivít, ktoré ma charakterizujú

- 2009 – 2013 **Benefičné koncerty** Lúče srdc
- 2010 **Tvorivé dielne** – pohľadnice
- 06/2012 – 12/2012 **(Ne)dopletme to!** - košíky
- 09/2012 – 03/2013 **Semestriáda**, podporený spoločnosťou CBA Slovakia s.r.o.
- **Máj 2013 Tvorenie pre potešenie**, podporený nadáciou Orange
- **Jar 2013 (Ne)dopletme to ! 2** – košíky, tácky z pedigu
- **Október – december 2013 Tvorivé dielne** – fľaše, anjeliky, zvončeky
- **Máj – december 2013 projekt Podťe medzi nás**, podporený z Grantového kola ÚNSS
- **2014:** spolupráca v rámci ZO ÚNSS Lučenec – **dielne** (venček)
- **2014** Tvorba a realizácia projektu **pre iné Občianske združenie**

Aké kroky smerovali k podnikateľskému zámeru cez ÚPSVR

- **Od roku 2006** lektorovanie voľnočasových aktivít pre deti a dospelých, vytváranie projektov pre kreatívne a kultúrno-spoločenské činnosti
- **2006 – 2011** štúdium na vysokej škole, Katedra etnológie a etnomuzikológie FF UKF v Nitre
- **Jún 2012:** zaevidovanie sa na UPSVR pre lepšiu možnosť zamestnať sa, prípadne podnikat'
- **Júl 2012:** hlbšia úvaha o možnosti vytvoriť chránené pracovisko
- **Október 2012:** podala som si prihlášku na absolvovanie Praktickej prípravy pred začatím SZČ
- **December 2012:** absolvovanie Odbornej prípravy, osobná návšteva príslušných úradov (priestory, poisťovne, Úrad verejného zdravotníctva...)
- **December 2012 – marec 2013:** prieskum trhu, získanie odberateľov
- **Apríl 2013:** podanie žiadosti o príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť pre občana so zdravotným postihnutím
- - predpokladané začatie podnikania: 1. Jún 2013

Podnikateľský zámer

Možnosť výberu z vopred daných oblastí, ktoré v konkrétnom regióne budú podporené (platné pre UPSVR Lučenec Regionálny projekt bod 2.1 Plánované oblasti podnikateľskej činnosti uchádzačov o zamestnanie, bod 2.2 Nepodporované oblasti podnikania podľa ustanovenia §§ 49 a 57 zákona, bod 2.2.3 Ďalšie nepodporované činnosti)

Štruktúra: úvodná strana, údaje o žiadateľovi, charakteristika zámeru, postup realizácie zámeru, miesto realizácie zámeru, marketingové informácie, SWOT analýza, Finančná prognóza, doplňujúce údaje, kalkulácia predpokladaných nákladov

Konkretizácia podnikateľského zámeru

údaje o žiadateľovi: CV s dôsledným vyplnením „Praxe“ (zostupne od dátumu evidencie na UPSVR po ukončenie strednej školy, všetky dátumy museli nadväzovať); „Iné skúsenosti“ napr. dobrovoľnícka činnosť (projekty, lektorská činnosť); ja som mala uvedenú aj „Publikačnú činnosť“

charakteristika zámeru: Výroba reklamných a darčkových predmetov z dreva – používané materiály, postupy, sortiment

postup realizácie zámeru: čo zámeru predchádzalo, ako vznikla myšlienka realizovať vlastný projekt, aké kroky sa realizujú a budú realizovať do troch rokov od začiatku podnikania (vymedzenie termínov MM.RRRR alebo len RRRR)

miesto realizácie zámeru: prevádzkareň – muselo byť potvrdenie o tom, že reálne máme dohodnuté priestory na Adrese a mieste, o rozlohe..., ktorú uvádzame v zámere!!!; otváracie hodiny, možnosti prístupu

marketingové informácie: predpokladaný názov, odôvodnenie; lokalita – mesto, oblasť, región, konkurencia, odbytové miesta (kultúrne pamiatky, predajne so suvenírmi; oslovenie odberateľov – napr. v súvislosti s možnosťou uplatniť si náhradné plnenie (Zákon 5/2004 o službách zamestnanosti, s novelizáciami); cenotvorba – voči konkurencii, kto budú dodávatelia; konkurencia – konkrétne firmy a ich sortiment; reklama – akou formou, počas roka rozvrhnutie

SWOT – silné stránky, slabé stránky, príležitosti, ohrozenia

Finančná prognóza na tri roky

Doplňujúce údaje: doklady o vzdelaní, certifikáty a pod. , Zmluva o budúcej nájomnej zmluve!!! (MsÚ, oddelenie ekonomiky a majetku mesta – obhliadka priestorov 22.3.2013, posúvanie podpisu zmluvy max do 1.8.2013 (nadobudnutie právoplatnosti nájomnej zmluvy podpismi oboch zmluvných strán), zamietnutie PZ)

Kalkulácia predpokladaných nákladov: nájomné s prevádzkovými nákladmi (po novelizácii nie), odvody (po novelizácii nie), notebook, špeciálny SW Magic, stolová lupa svetelná, multifunkčné zariadenie, kancelársky nábytok...

Zamietnutie podnikateľského zámeru - dôvody

Zamietnutie – dôvody: citujem „V zmysle § 13 ods. b.) Zákona o službách zamestnanosti Vám úrad oznamuje, že Vaša žiadosť o poskytnutie príspevku bola posúdená a **na základe nedostatočne prepracovanej vízie a stratégie a očakávaných výsledkov projektu, nízkej praktickej spôsobilosti a nízkeho predpokladu udržateľnosti pracovného miesta na samostatnú zárobkovú činnosť** Vám úrad neschvaľuje poskytnutie príspevku.“

Môj pohľad na danú vec (október 2012 – leto 2013):

PLUSY:

Dostali sme pomerne dobré **základné materiály počas Pratickej prípravy** s názvami zákonov, čiastočne rozpracované, erudovaní prednášajúci z konkrétnych inštitúcií

MÍNUSY:

Evidovaný uchádzač o zamestnanie hneď v úvode dostal na výber LEN **konkrétne oblasti**, ktoré UPSVAR v prípade schválenie podporí
Povinné prílohy: **Predbežná zmluva o budúcej nájomnej zmluve a Zmluva o odbyte tovaru alebo služby, resp. o spolupráci** – veľký dôraz od úradu

Veľmi podrobná tabuľka pri finančnej prognóze

Napriek tomu, že som mala **jednu konzultantku** (stále tú istú) k podnikateľskému zámeru, jedným z dôvodov **zamietnutia** bola nedostatočne prepracovaná vízia a stratégie a očakávané výsledky projektu

Nejednotné **inštrukcie** pri tvorbe zámeru, najmä v časti **Kalkulácia predpokladaných nákladov**

Novela priniesla **komplikácie pri konečnej obhajobe** – telefonovali mi deň pred konaním písomných testov bez upozornenia, že bude zároveň nasledovať obhajoba PZ (písomný test nemá váhu, pritom je tam určitá percentuálna hranica na postup k obhajobe; obhajoba – absolútne ich nezaujímali náklady na položky v súvislosti s tým, že zámer je vytvorený na chránené pracovisko)

Odôvodnenie zamietnutia pre refundáciu k PZ „nízkej praktickej spôsobilosti“ považujem za nerelevantné, nakoľko komisia bola zložená z osôb, ktoré ma nepoznajú a nemajú možnosti a ani priestor na to, aby to vedeli posúdiť (v CV je uvedených niekoľko aktivít, na základe ktorých by si to mohli overiť)

Nemožnosť vyjadriť sa k ich pripomienkam, ktoré boli v odôvodnení zamietnutia, nakoľko po obhajobe PZ sa uchádzač o zamestnanie nič nedozvie – odznela iba informácia, že **písomné vyrozumenie mi príde poštou**

PRÍLEŽITOSTI

Aby sa nestávalo, že napriek maximálnej snahe uchádzača napísať zámer čo najpresvedčivejšie a na základe reálne dohodnutých vecí (odbyt, nájom, ceny v kalkulácii...), pri dodržaní všetkých pokynov konzultanta UPSVAR z odboru služieb zamestnanosti, by bolo perfektné, keby **konzultanti niesli určitú zodpovednosť za PZ.**

Tabuľku na finančnú prognózu zjednodušiť

(neekonomicky vzdelaný človek nemá veľmi šancu pochopiť, ako sa predpokladá vývoj v SZČ na tri roky)

Podakovanie

Napriek všetkému ďakujem za skúsenosť (UPSVR), za možnosť zúčastniť sa na tejto konferencii (ÚNSS, organizátorom), za podporu mojej rodine a blízkym priateľom. Ďakujem tiež všetkým ľuďom, ktorí ovplyvňujú môj život v smeroch, ktoré sú pre mňa potvrdením určitých ľudských či odborných kvalít a výzvou na získanie nových vedomostí či zručností.

Ďakujem Vám za pozornosť!

Daniel KOJNOK

Centrum pre rozvoj zamestnanosti

kojnok@zamestnanost.sk

Banská Bystrica, 4.2. 2014

Konferencia SocioFóra :
MNO v sociálnej oblasti

Téma :

Prepojenie služieb zamestnanosti
a sociálnych služieb

- spolupráca APZ a DSS pri DI

Daniel Kojnok

Centrum pre rozvoj zamestnanosti, Lučenec

Práca



Práca nie je len zdrojom našej obživy a nevyhnutnej aktivity, ale je aj dôležitým zdrojom poznania, rozvoja, dáva režim nášmu životnému cyklu, prostredníctvom nej tvoríme nové hodnoty, je predpokladom vzniku našich sociálnych vzťahov.

Agentúra podporovaného zamestnávania /APZ/

Môže poskytovať rôzne služby, napr. :

- Diagnostika zostatkového pracovného potenciálu;
- Pracovná terapia a vzdelávanie;
- Vyhľadávanie, resp. vytváranie pracovných miest a pracovných príležitostí /Job seeker/;
- Sprevádzanie ZPO na otvorenom trhu práce /Job Coaching/;
- Tranzitné programy – podpora prechodu ZPO zo školy alebo z CHD na otvorený trh práce;
- Sieťovanie inštitúcií – regionálne partnerstvo pre podporu zamestnanosti ZPO;

Nový nástroj : Sociálna sieť pre príležitostnú prácu

- Príležitostná práca má krátkodobé trvanie a obyčajne nemá charakter opakovania;
- Systémový zber ponuky príležitostnej práce s využitím moderných nástrojov informačných technológií;
- Príležitosť pre ZPO a pre DSS-ky;

Cieľová skupina pre nový nástroj

- **pre zdravotne postihnutých /ZP/ ľudí** môže byť príležitostná práca pracovnou terapiou a zdrojom doplnkového príjmu /invalidné dôchodky sú veľmi nízke a ZP žijú v sociálnej izolácii/;
- **pre Domovy sociálnych služieb /DSS/** môže byť nástrojom pri deinštitucionalizácii a začleňovaní ich klientov do miestnej komunity;
- **pre mladých ľudí bez praxe** môže byť skvelým zdrojom skúseností a pracovných návykov;

Spolupráca s DSS Slatinka pri DI

- Diagnostika zostatkového pracovného potenciálu vybraných klientov z DSS Slatinka
- Účasť na budovaní regionálneho partnerstva pre podporu zamestnanosti ZPO v regióne
- Konzultácie v oblasti využívania nástrojov na podporu zamestnanosti ZPO

Ďalšia možná spolupráca s DSS Slatinka

- Zavedenie pripravovaného nástroja na podporu zamestnanosti klientov DSS, t.j. sociálnej siete pre príležitostnú prácu,
- Rozvoj sieťovania inštitúcií a firiem pre podporu zamestnávania klientov DSS,
- Vyhľadávanie nových pracovných miest pre klientov DSS, resp. podpora ich vytvárania /Job seeker/

Ing. Daniel Kojnok

**Centrum pre
rozvoj zamestnanosti**

E-mail: kojnok@zamestnanost.sk

www.zamestnanost.sk

Anna ŠMEHILOVÁ, ml.

EFFETA - Stredisko sv. Františka Saleského, Nitra

effeta@effeta.sk

Služby poskytované UPSVR pre ľudí so sluchovým postihnutím, ich účinnosť, miera využívania služby APZ

Vybrané informácie z výskumu

AUTORKA: PhDr. Anna Šmehilová, PhD.

EFFETA – Stredisko sv. Františka Saleského, Nitra

effeta@effeta.sk www.effeta.sk

VÝSKUM

Zmapovať situáciu zamestnanosti občanov so sluchovým postihnutím na Slovensku a navrhnúť možný postup optimalizácie a prispôsobenia konkrétnych služieb zamestnanosti pre túto špecifickú skupinu prijímateľov.

OBLASTI VÝSKUMU

Identifikačné údaje

Pracovné zaradenie

Pracovné prostredie

Sociálna rehabilitácia a rekvalifikácia

Zručnosti

Zamestnanie v zahraničí

Nezamestnanosť

Výskumné metódy

Kvantitatívny výskum

Dotazníková metóda

Odborný tím sluchovo postihnutých

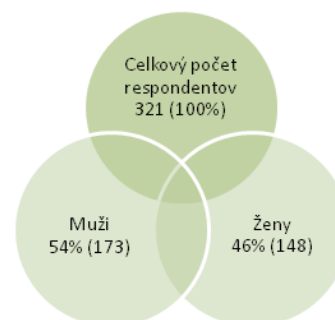
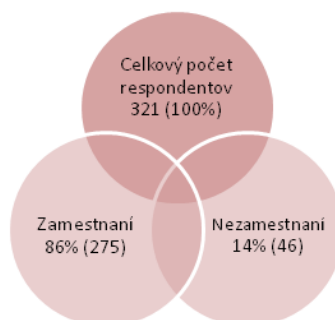
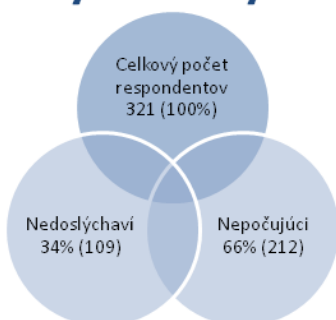
Predvýskum (prvá a druhá fáza predvýskumu)

Vizuálna pomôcka DVD – pretlmočenie položiek dotazníka

Informačná kampaň (INFONEP, GAUDIUM, GONG, Slovenský rozhlas, STV – TKN, infoemail organizáciám sluchovo postihnutých)

Technika a postup zberu (osobne – 219 d.; prostredníctvom DVD – 102d. = platných 321 d.)

Výskumný súbor



Vybrané zistenia

SPOKOJNOSŤ NA PRACOVISKU

Najhoršie vyšli oblasti:

Absencia špecifických služieb na pracovisku pre osoby so SP

Nedostatočné možnosti osobného a profesionálneho rastu v zamestnaní

Nerovnosť v príležitostiach oproti počujúcim

Nízke finančné ohodnotenie

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI (SLUŽBY NA PRACOVISKU)

Indikované potreby na pracovisku:

Pracovná asistencia (poradenstvo)

Chránené pracovné miesto

Úpravu a prispôsobenie pracovného prostredia (prístupnosť)

Sprostredkovanie komunikácie

Dokonca sa preukázala vyššia odkázanosť na služby u v súčasnosti nezamestnaných SP, ktorí indikovali väčšie potreby podpory na pracovisku. Z toho vyplýva nižšia miera uplatnenia na voľnom trhu práce.

ČO MUSELI UROBIŤ, ABY ZÍSKALI SVOJE ZAMESTNANIE?

Najčastejšie odpovede:

Zvýšiť komunikačné a počítačové zručnosti

Kde sa vzdelávali – u zamestnávateľa (19,3%), organizácia SP (16,5%), ÚPSVaR (15,6%), APZ (3,4%)

Samostatne si vyhľadávať ponuky práce

Kto najviac pomohol – rodina a príbuzní (47,7%), samostatne (36,8%), organizácia SP (15%), ÚPSVaR (10,6%), APZ (2,5%)

OBLASTI ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA

Indikované oblasti potreby ďalšieho vzdelávania:

Získavanie zručností, ako si hľadať a udržať zamestnanie

Zlepšenie hovorenej reči

Odborné kurzy (rozšírenie, doplnenie odborných vedomostí a zručností)

Počítačové kurzy

Problémy pri absolvovaní ďalšieho vzdelávania:

Kurzy neboli prístupné pre SP

Na kurzoch nezabezpečili tlmočníka

Kurzy sa realizovali ďaleko, boli náročné a finančne neprístupné

Potrebná podpora pri realizácii ďalšieho vzdelávania:

Tlmočník (63%)

Elektronická forma prezentovaných materiálov (62%)

Printová forma prezentovaných materiálov (57%)

Prezentácia školenia vizuálnou formou (56%)

NEZAMESTNANOSŤ

Až 32,5% zo SP má skúsenosť s dlhodobou nezamestnanosťou (viac ako 1 rok).

Dôvody nezamestnanosti z pohľadu SP:

Výpoveď dali sami (33,5%)

Dostali výpoveď z dôvodu SP (30%)

Ukončenie činnosti zamestnávateľa (28%)

Neprimerané podmienky pracovného miesta pre potreby SP (25%)

Problémy v komunikácii

Podpora zo strany APZ v čase nezamestnanosti:

Bez podpory, žiadna skúsenosť (77,2%)

Osobná skúsenosť s pomocou a podporou od APZ bola indikovaná len pri u 6%

Ponuka / vyhľadanie pracovného miesta od APZ bola - 0 pracovných ponúk u 193 respondentov so SP a 1 pracovná ponuka u 2 respondentov so SP

Podpora zo strany UPSVaR v čase nezamestnanosti:

Bez podpory, žiadna skúsenosť (50%)

Osobná skúsenosť s pomocou a podporou od UPSVaR bola indikovaná u 50%

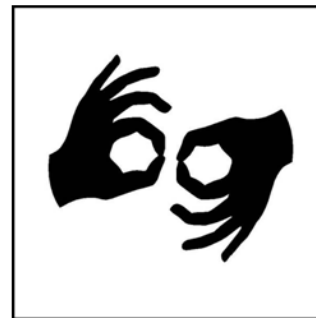
Ponuka ďalšieho vzdelávania bola indikovaná len u 8,6%

Ponuka / vyhľadanie pracovného miesta od UPSVaR bola - 0 pracovných ponúk u 180 respondentov so SP a 1 pracovná ponuka u 8 respondentov so SP

Odporúčania pre prax

OBLASŤ KOMUNIKÁCIE

Plne **rešpektovať a podporovať komunikačné formy** podľa individuálneho výberu (eliminácia komunikačnej a informačnej bariéry).



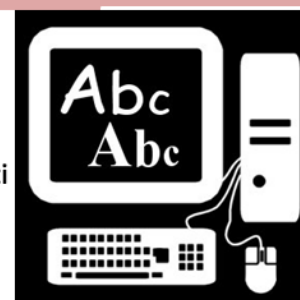
Rešpektovať komunikačné potreby bez obmedzenia v procese styku so spoločenským prostredím, najmä v oblastiach prípravy na povolanie, pracovného poradenstva, zamestnávania a realizácie všetkých nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti (dôrazom na UPSVaR a APZ).

Štátnou dotačnou politikou podporovať **rozvoj a uchovávanie slovenského posunkového jazyka**.

Pretlmočiť pevné časti webových stránok štátnych a samosprávnych inštitúcií poskytujúcich (nevynímajúc UPSVaR, APZ, EURES ai.) informácie v oblasti aktívnej podpory zamestnanosti do SPJ, aby tak boli prístupné aj osobám odkázaným na komunikáciu prostredníctvom posunkového jazyka.

OBLASŤ ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA

Realizovať **kurzy a školenia v oblasti aktívnej podpory zamestnanosti a zamestnatel'nosti pre osoby so sluchovým postihnutím** najmä v indikovaných oblastiach ako zriadiť a udržať chránené miesto/pracovisko, ako začať a udržať samostatnú podnikateľskú činnosť apod. so zabezpečením potrebných podmienok pre realizáciu ďalšieho vzdelávania (prítomnosť tlmočníka a materiály v elektronickej/tlačenej podobe).



Vo zvýšenej miere sa zamerať na **dosiahnutie čitateľskej gramotnosti** ako predpokladu na zlepšenie možnosti pre dosiahnutie vyššieho a vysokoškolského vzdelávania.

Realizovať **kurzy a školenia v oblasti zvyšovania počítačových zručností, zvyšovaní komunikačných zručností** (v posunkovom jazyku, hovorenom jazyku, odzeraní, písanej forme jazyka, medzinárodnom posunkovaní, anglickom jazyku a v cudzích pojmoch) pre osoby so sluchovým postihnutím so zabezpečením potrebných podmienok pre realizáciu ďalšieho vzdelávania (prítomnosť tlmočníka a materiály v elektronickej/tlačenej podobe).

Dovzdelávať pracovníkov verejnej správy poskytujúcich služby zamestnanosti v oblasti špecifik kultúry a komunikácie osôb so sluchovým postihnutím.

OBLASŤ PRACOVNÉHO UPLATNENIA SA NA TRHU PRÁCE

Podporovať **vytváranie CHM a CHP** v súčinnosti s nižšou administráciou pri vybavovaní vedení pre zamestnávateľov.

Viesť **evidenciu aktuálnych kontaktov na zamestnávateľov** zamestnávajúcich osoby so zdravotným postihnutím podľa špecifikácie jednotlivých druhov zdravotného postihnutia.

Vytvoriť širokú **informačnú sieť** (prostredníctvom emailových a mobilných) kontaktov (osoby so SP, zamestnávateľia osôb so SP a organizácie pre osoby so SP).

Zaviesť **prísnu kontrolu dodržiavania antidiskriminačnej politiky** na úrovni zamestnávateľov.

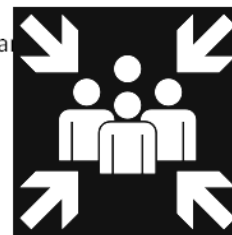
V prípade zamestnávania osoby so SP u zamestnávateľa zriadiť CHPM pre túto osobu.

Zaviesť **povinnosť pre zamestnávateľa nepočujúceho/-cich** zabezpečiť na pracovisku aspoň jedného **pracovného asistenta resp. mobilného pracovného asistenta** (s certifikovanými vedomosťami v oblasti špecifik osôb so sluchovým postihnutím a komunikačných zručností).

Zaviesť **povinnosť pre zamestnávateľa nedoslýchavého/-vých** určiť na pracovisku aspoň jedného zodpovedného zamestnanca (vyškoleného v oblasti komunikácie nedoslýchavých).

Podporovať CHD a CHP zamestnávajúce osoby so ZP priamou formou – **zadávaním priamych zákaziek a vytváraním** takých **podmienok pre verejné obstarávanie**, aby sa aj tieto dielne mohli uchádzať o štátnu zákazku.

Do televíznej medializácie nástrojov aktívnych politiky zamestnanosti Slovenskej republiky a Európskej únie implementovať **pretlmočenie reklamných spotov do posunkového jazyka**.



OBLASŤ SLUŽIEB ZAMESTNANOSTI POSKYTOVANÝCH PROSTREDNÍCTVOM ÚRADOV PRÁCE, SOCIÁLNYCH VEČÍ A RODINY A AGENTÚRAMI PODPOROVANÉHO ZAMESTNÁVANIA

Automaticky poskytnúť NFP pre zamestnávateľa osôb so SP na zamestnanie aspoň **jedného pracovného asistenta** a na jeho vyškolenie.

Prísne kontrolovať zamestnávateľov v plnení pracovných povinností pracovných asis a **sprostredkovateľov komunikácie** a informácii nedoslýchavých.

Eliminovať rozsah povinnej administrácie pri vybavovaní a využívaní NFP poskytnutých štátom na podporu najmä z prostriedkov ESF na podporu oblasti chráneného a podporovaného zamestnávania pre zamestnávateľov osôb so ZP.

Realizovať školenia a kurzy (so zabezpečením tlmočníka a materiálov v tlačenej/elektronickej podobe) špecificky orientované na podporu zamestnávania pre osoby so SP (najmä v indikovaných oblastiach ako zriadiť CHM/P, ako začať podnikáť apod.) v aktívnej spolupráci s organizáciami SP.

Realizovať špecifické **certifikované kurzy a školenia pre pracovných asistentov a sprostredkovateľov komunikácie** a plnej informovanosti na pracovisku osôb so sluchovým postihnutím v aktívnej spolupráci s organizáciami SP.

Zapojiť rodičovské organizácie a organizácie osôb so SP do aktívnej spolupráce v proces podpory zamestnanosti a zamestnatelnosti na všetkých úrovniach.

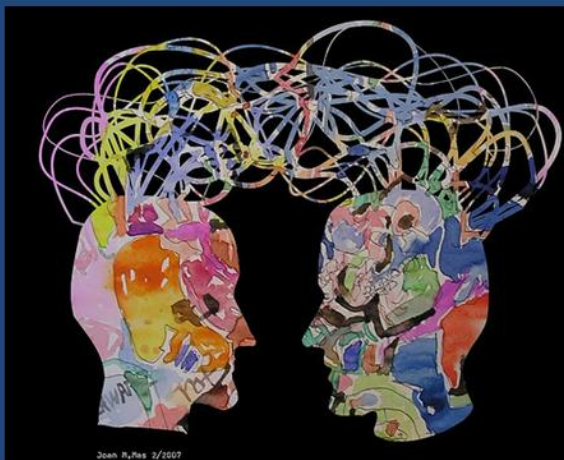


OBLASŤ VEREJNÝCH SLUŽIEB ZAMESTNANOSTI POSKYTOVANÝCH PROSTREDNÍCTVOM EURES



Vytvoriť **kontaktné špecializované informačné miesta** na národných úrovniach EURES v Európskej únii, kde by bolo zabezpečené pracovné poradenstvo v zrozumiteľnej forme potencionálnym pracovníkom so sluchovým postihnutím (v spolupráci s tlmočníkom a zástupcom organizácií osôb so sluchovým postihnutím danej krajiny) a zamestnávateľom zaujímajúcim sa o zamestnanie pracovníka so sluchovým postihnutím z inej krajiny.

Vytvoriť **štatút európskeho mobilného pracovného asistenta** pre osoby so zdravotným postihnutím (s osobnostnými a profesionálnymi predpokladmi) separátne pre jednotlivé druhy zdravotného postihnutia vo všetkých štátoch Európskej únie.



ĎAKUJEM ZA POZORNOSŤ

Podpora sociálnej inklúzie ZPO prostredníctvom pracovného začlenenia – nástroje pre podporu DI

Viera Záhorcová, SUPZ

Služby ktoré poskytujeme

Nástroje sociálnej pomoci

- Špecializované sociálne poradenstvo
- Sociálna služba Rehabilitačné stredisko a Integračné centrum

Nástroje služieb zamestnanosti

- Chránená dielňa
- Príspevok na pracovného asistenta
- Príspevok na DAČ
- Služby zamestnanosti podporovaného zamestnávania

Kontinuum služieb – Slovensko

cesta za kvalitou života klienta

- DSS
- Rehabilitačné stredisko(RS) a Integračné centrum(IC)
- Kombinácia RS alebo IC s DAČ(dobrovoľnícka aktivačná činnosť)príspevok ÚPSVR
- Chránená dielňa
- Chránená dielňa v kombinácii s RS, IC alebo DSS
- Otvorený trh práce v kombinácii s CHD
- Podporované zamestnávanie - služby APZ
- Otvorený trh práce

3

Princípy a odporúčania pre poskytovanie služieb pre plnú integráciu klienta

(odporúčané Radou Európy)

- Práca v bežných pracovných podmienkach - **OTP- s podpornými nástrojmi**
- Práca v **chránenom prostredí** pre ľudí ktorých momentálne pracovné kapacity sú limitované
- Tvorba **modifikovaných programov** kombinujúcich prvky chráneného zamestnávania v systéme bežného trhu práce , **medzitrh práce**
- Pre ľudí, ktorí pravdepodobne nebudú môcť pracovať vytvárať **centrá pracovných aktivít**, kde im bude umožnené vykonávať aktivity nie s ohľadom na produktivitu, ale na rozvoj funkčných ,pracovných a sociálnych zručností
- Cieľom je neustále **prepojenie ľudí so ZP so všeobecnými službami** zamestnanosti, ich prepojenie so sociálnymi a zdravotným službami (včasná intervencia, vzdelávanie, profesijná príprava, tranzitné služby, praktikum - DAČ..)
- Dôraz sa kladie na **udržanie rovnováhy medzi opatreniami** zameranými na profesijnú integráciu a na finančnú pomoc, tak aby si opatrenia vzájomne neodporovali

4

Zmena postojov verejnej správy

- Rešpektovať v teórii a praxi právo na prístup k prostrediu – život v komunite
- Akceptovanie zvýšených nákladov, ktoré prináša ZP a jeho znevýhodnenie na trhu práce
- Akceptovanie podporných a asistenčných služieb
- Prístup zameraný na klienta – byť rešpektovaný ako individualita – právo na výber, na rozvoj, na kvalifikáciu

5

Príprava na prácu a zamestnávanie Kvalifikácia



- Získanie kvalifikácie vo formálnom vzdelávacom systéme/ **MŠ SR**
- Neformálne vzdelávania /rekvalifikácie/**MPSVR-UPSVR/ neverejní poskytovatelia**
- Pracovná a sociálna rehabilitácia/**MPSVR/RS aIC**
- Medzitrh práce-praktikum u zamestnávateľa/**MPSVR/UPSVR/ APZ**

6

Medzitrh práce-Tranzitné programy-Tréningové
pracovné miesto-Práca na skúšku-Príležitostná
práca-Dobrovoľnícka práca



7

Podporné nástroje pre OTP

- Podpora pri vyhľadani a udržani pracovného miesta
- Sprevádzanie klienta
- Podpora pri tvorbe nových pracovných miest

8

Motivovanie zamestnávateľov – aby sa oplatilo zamestnávať

Dlhodobo udržané pracovné miesta s podporou , pracovnou asistenciou, budovanie vzťahov so zamestnávateľom – prenos kompetencií



9

Práca v CHD pre ťažko ZPO- podpora chránenej práce –sociálne podnikanie



10

Práca s podporou/chránená práca v exteriéri

Catering

Údržba zelene v obci

Upratovanie v obci

Roznášanie letákov

Práca na pumpe

Sprevádzanie seniorov

Kosenie golfových ihrísk

Údržba detských ihrísk



11

Podpora zákazkovania – zmysluplná práca



12

Sociálne firmy

- Súčasť otvoreného trhu práce a komunity
- Minimum 25 % zamestnancov je ťažko znevýhodnených
- Platená práca
- Ponuka dobrovoľníckych a tréningových príležitostí popri platenej práci
- Žiadny finančný a nefinančný profit a dotácia
- Fungovanie v komunite, prepojenie s potrebami komunity a profťovanie z komunity
- Minimálne 50 % príjmu tvorí vlastná produkcia
- Ak zamestnáva viac ako 50 % zamestnancov prichádza zvýhodnenie formou prednostných zákaziek
- Výnosy sú investované do rastu podnikania a tvorby nových pracovných miest

13

Podporné nástroje

- **Ľudské odborné zdroje** – nové profesie-
pracovná asistencia a sprevádzanie, case
menežment
- **Práca s komunitou a rodinou** – podpora,
motivácia
- **Manažment orientovaný na klienta**
sprevádzanie. mobility, komunikácie, sociálnych
zručností a rozvoja kvalifikácie/odbornosti klienta
/zamestnanca

14

Zákazkovanie neverejných služieb zamestnanosti



15

Ďakujem za pozornosť

- PhDr. Viera Záhorcová, PhD
Agentúra podporovaného zamestnávania n.o.
0905 785 201,02/52 73 36 76
zahorcova@changenet.sk

16

Závery workshopu č. 2 Dopady novely Zákona o službách zamestnanosti č.5/2004 realizovaného v rámci Konferencie Sociofóra v Banskej Bystrici, február 2014

Na workshope sa zúčastnilo 35 účastníkov/zástupcovia MPSVR, zástupcovia kontaktného poracoviska pre uplatňovanie Dohovoru o právach občanov so ZP, Zástupcovia UPSVR, VUC, miest a obcí, APZ, sociálnych služieb a MVO, zriaďovatelia CHD a CHP

Odoznelo 5 prezntácií -Stefi Nováková, Milan Mechura, Daniel Kojnok, Anna Šmehilová Viera Záhorcová(prezentácie sú v prílohe)

Prítomní účastníci diskutovali najčastejšie k problémovým okruhom Novelu Zákona o službách zamestnanosti 5/2004 Z. ktorá je v platnosti od 1.5.2013.

Pripomenuli si zámery a ciele Novelu, tak ako boli uvedené v dôvodovej správe:

- **zhodnotenie reálneho využívania nástrojov APTP**
- **dôraz na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie**
- **systém bude zjednodušený**
- **zníženie administratívnej náročnosti pri implementácii APTP.**

Diskutované okruhy v rámci prvých skúseností prevádzkovateľov CHD a CHP:

- **v ekonomike a hospodárení CHD a CHP** sa znížením dotácií zhoršila situácia prevádzkovateľov, hlavne nevýrobných predmetov činnosti/ informátor, vrátnica, poradenské služby/ a v CHD, kde pracujú ťažko zdravotne postihnutí zamestnanci

Vecné zdôvodnenie:

§ 56 na zriadenie CHD a CHP, zmenil sa z obligatórneho na fakultatívny je výrazne nižší

§ 56a na udržanie OZP v zamestnaní (mzdy) je v tejto forme zrušený

§ 59 na činnosť pracovného asistenta zostal nárokovateľný a je znížený

§ 60 na prevádzkové náklady vrátane miezd je teraz veľmi nízky

- **v motivácii zamestnávateľov** zakladať CHD a CHP
 - systém poskytovania príspevkov, ich výška a spôsob zúčtovávania sa mení aj v priebehu dvojročnej doby zmluvného vzťahu medzi UPSVR a zriaďovateľom - stabilizovať prostredie
 - interné predpisy jednotlivých UPSVR nie sú zverejnené , čím je znížená miera informovanosti smerom k štatutárom CHD, prostredie je nestabilné
 - príspevok podľa §56 na založenie CHD a CHP nie je motivačný/ refundácia a administratívna náročnosť/
 - chýbajú vhodné nástroje pre zamestnávanie na otvorenom trhu práce/ aj mimo chránenej práce/, ako aj nástroje pre aktivizáciu ,prípravu na prácu, rekvalifikáciu a zvyšovanie kvalifikovanosti pre znevýhodnené skupiny- medzi trh práce
 - podporiť proces DI, aktivizáciu ťažko zdravotne postihnutých občanov, príprava na prácu a pracovná rehabilitácia ako nástroje APTP pre dlhodobo nezamestnaných ZŤP občanov, t. č. užívateľov pobytových sociálnych služieb
 - prepojiť poskytovanie sociálnych služieb a služieb zamestnanosti ako proces podpory klienta na ceste za plnou aktivizáciou a participáciou podľa ICF/MKF
- **v uplatňovaní a poskytovaní náhradného plnenia**

- novela zmenila postavenie chránených pracovísk zriadených FO PO vo vzťahu k náhradnému plneniu – diskriminačné opatrenie
- nie je zverejnený oficiálny postup pre preregistráciu chránených pracovísk na chránené dielne – odporúčame zverejniť usmernenie v súlade s informovaním Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a ich aktívnej participácie a angažovanosti na danom procese
- **v postavení CHD a CHP v spoločnosti**
 - odmietame paušálne vyjadrenia predstaviteľov štátu o zneužívaní príspevkov APTP, opakovane **žiadame adresnú kontrolu na mieste a adresné postihovanie len tých, čo nedodržia zmluvné podmienky,**
 - k efektívnemu využívaniu príspevkov APTP prispieva proaktívna politika štátu, oceňovanie a zverejňovanie úspešných príkladov dobrej praxe pri zamestnávaní občanov so ZP
- **v oblasti administratívy**
 - neprišlo k adiministratívne zjednodušeniu zníženie vypracovania žiadostí a dokladovania podporných dokumentov
 - zákon č. 96/2013 v mnohých prípadoch rozširuje obsahové náležitosti písomnej žiadosti
 - prítomní diskutovali o usmernení zo zmluvy o poskytovaní príspevkov APTP v zmysle nemožnosti viaczdrojového financovania – UNSS vyvolala k téme osobné stretnutie so štátnym tajomníkom MPSVR(bude informovať prítomných)

Prítomní diskutovali aj o princípoch a odporúčaníach pre poskytovanie komplexných služieb pre plnú integráciu klienta nasledovne:
(odporúčané Radou Európy)

Vytvoríť podmienky pre realizáciu nasledovných foriem aktivizácie a plnej participácie:

- Práca v bežných pracovných podmienkach - OTP- s podpornými nástrojmi Agentúr podporovaného zamestnávania
- Práca v **chránenom prostredí** pre ľudí ktorých momentálne pracovné kapacity sú limitované
- Tvorba **modifikovaných programov** kombinujúcich prvky chráneného zamestnávania v systéme bežného trhu práce , **medzitrh práce**
- Pre ľudí, ktorí pravdepodobne nebudú môcť pracovať vytvárať **centrá pracovných aktivít**, kde im bude umožnené vykonávať aktivity nie s ohľadom na produktivitu, ale na rozvoj funkčných , pracovných a sociálnych zručností
- Cieľom je neustále **prepojenie ľudí so ZP so všeobecnými službami** zamestnanosti, ich prepojenie so sociálnymi a zdravotným službami (včasná intervencia, vzdelávanie, profesijná príprava, tranzitné služby, praktikum - DAČ..)
- Dôraz sa kladie na **udržanie rovnováhy medzi opatreniami** zameranými na profesijnú integráciu a na finančnú pomoc, tak aby si opatrenia vzájomne neodporovali

Zapísali : Viera Záhorcová, Stefi Nováková, Milan Měchura