

14.11.2016

Mária Nádaždyová:

- V úvode pani Nádaždyová zhrnula prečo sa tieto semináre konajú, prečo ich SocioFórum iniciovalo.
 - o Slovensko nemá zatiaľ vypracovanú stratégiu ITP, ani nie je celkom jasné, čo si pod týmto termínom predstavujeme (ide o charakteristiku trhu práce ako takého, alebo ide o špecifický segment trhu práce?), príliš sa koncentrujeme na jednu formu CHD, CHP....
 - o Slovensko je členom medzinárodných štruktúr a SocioFórum tiež (EASPD) a v zahraničí sa pojem ITP používa a nejako je definovaný. Musíme sa na to nejako reflektovať, aby sa neopakovala situácia s termínom CHD / sheltered workshop naša definícia vs. medzinárodné pochopenie.
- Slovensko vo viacerých oblastiach muselo reagovať na podnety z medzinárodného prostredia (nebolo samé iniciátorom), skúsme byť teda v tejto oblasti o krok dopredu.
- V krátkosti predstavila nový zákon v Holandsku (2015), ktorý iniciovali odporúčania Európskej rady. Na tomto zákone je zaujímavé, že má jasne stanovené ciele (kto, koľko pracovných miest vytvorí). Klauzula nulového rizika (ak je zamestnanec PN z dôvodu jeho zdravotného postihnutia, nemocenskú platí štát a nie zamestnávateľ). Viac vid' prezentácia

Peter Svetina (kmetija@grunt-sop.sk, www.grunt-sop.si)

- v 2004 prijali prvé znenie zákona o zamestnanosti v Slovinsku
- rozdiel medzi zamestnaný a začlenený
- pred rokom 2000 sme mali 2 možnosti -
 1. zamestnať sa v CHD až do smrti prakticky, išlo to v rámci sociálneho systému, dostávali svoj invalidný dôchodok alebo potom neskôr starobný, išli v rámci systému sociálneho zabezpečenia, tu bola väčšina ľudí, lebo bol aj sociálne chránený zamestnanec, ale naplnil sa systém do maxima a už nebola kapacita pre ďalších novopríchodiacich do systému.
 2. možnosť - zamestnať ľudí so ZP (od 60-tych rokov minulého storočia), ale len tých, čo mali viac ako 70% kapacitu (teda menej ako 30 % MPSZČ miera poklesu schopnosti zárobkovej činnosti)Po 7 rokoch sa pán Svetina vrátil z Rakúska, kde boli problémy veľmi podobné tým v Slovinsku. Iné kultúry vyžadujú iné prispôsobenie nástrojov politiky zamestnanosti.
- zamestnanie = stav, pri ktorom má osoba pracovnú zmluvu, zaplatené odvody a dane, so všetkými pôžičkami, + aj -, skrátka v úplnom zmysle pracovný kontrakt. OZP môžu byť prepustení tak isto ako aj bežní zamestnanci.
- V 2004 začali uplatňovať legislatívne možnosti zamestnávania a rehabilitácie OZP - začali s prípravou tohto zákona už v 1999. O rok a pol bola schválená vyhláška povinných kvót pre firmy o zamestnávaní ľudí so ZP, ale zamestnávatelia a odbory proti tomu tvrdo bojovali. Ak máte viac zamestnaných OZP ako Vám stanovuje kvóta, tak stačí len poslať potvrdenie a štát Vám pošle dotáciu (pozitívne odmeňovanie). Povinnosťou je, že všetci zamestnávatelia musia zamestnávať OZP bez výnimiek (boli snahy o riešenie výnimky, napr. aj pre najvyššie orgány), a ak zamestnáva viac OZP ako je povinnosť, dostane mesačne odmenu za takéto konanie (tak aj pre SZČO so ZP) -
- **Otázka:** Aká je to odmena? - **Odpoveď:** 30% z minimálnej mzdy, na 1 človeka, je to niečo navyše, nie príspevok na zamestnávanie, ale odmena.
- **Otázka:** Kto mu to posielal? Čo je to za fond? - **Odpoveď:** Práve pre toto založili verejný fond pre zlepšovanie a zvyšovanie motivácie (podpora zamestnanosti) zamestnávať OZP. Na začiatku to boli financie z verejných zdrojov, financie z vlády, ale teraz sú to prostriedky od firiem/zamestnávateľov z povinného odvodu (za nezamestnávanie).
- **Otázka:** o našom povinnom odvode, znižovaní a nedoplatkoch. - **Odpoveď:** Nedoplatky sú otázkou súdnictva a vysúdenia. Problémy majú aj v Slovinsku s vymáhaním príspevkov od firiem, neváhali teda a išli

s tým cez súd. A cez súd sa im to podarilo. Myslia to vážne. Problémy sú tie isté ako aj u nás - súdnictvo tiež nefunguje, rýchlo zlikvidovať firmu a tak sa oslobodiť, neplniť si svoje záväzky funguje rovnako. 90% firiem sú si vedomé, že MUSIA platiť. A tu sa začal starting point toho, že začali uvažovať o tom, že fakt by mali zamestnávať ľudí so ZP. Nechceme nútiť zamestnávateľov zamestnávať OZP. Ak chce, môže si vybrať to, že bude platiť povinný odvod. Zároveň si uvedomujeme, že 100% inklúzia OZP nie je absolútne pozitívna. Slovinsko má 2 mil občanov, 50 tisíc je OZP v produktívnom veku.

- Zmena v legislatíve - ak chcete ukončiť pracovný pomer s OZP, už to ide (do 2004 nešlo). V minulosti boli dosť nepríjemné skúsenosti, lebo ak firma chcela zamestnať OZP, bol to obrovský záväzok, lebo to znamenalo, že aj keby v nejakom čase musia postupne zoštiehľovať a prepúšťať zamestnancov, tak OZP prepustiť nesmeli. Navyše ak sa vám zamestnanec neosvedčil, nie je to pre neho vhodné miesto, alebo práca mali ste smolu. Inklúzia by nemala znamenať prílišnú ochranu OZP.
- Slovinské agentúry zamestnanosti - redukovali nezamestnanosť OZP o 6,3% o 2 tisíc OZP a zvýšenie zamestnanosti o 21,8%. Od 2009 do 2016 (98 tisíc nezamestnaných celkovo, 16 tisíc je nezamestnaných OZP, 2,5% je odliš z evidencii nezamestnanosti) - **Otázka:** štatistiky sú z evidencie UPSVR? Lebo u nás OZP nie sú vo väčšine registrovaní (nezamestnaní) (len 6% zo všetkých sú evidovaní). **Odpoveď:** je to asi podobne. Máme záujem aby sa OZP evidovali.
- Súkromná spoločnosť je oprávnená zamestnávať OZP, princíp je rovnocenný, teda OZP je ponímaná rovnocenne so všetkými + aj - v rámci inklúzie. Hovoríme o zamestnávaní OZP s rozsahom 30-70% pracovnej spôsobilosti priemerného pracovníka.
- **Otázka:** Kto posudzuje zvyškový pracovný potenciál OZP? - **Odpoveď:** špecializované agentúry zamestnanosti, ktoré priamo spolupracujú so zamestnávateľom a posudzujú OZP na pracovisku a v závere príde zástupca MPSVR, ktoré vydá certifikát – povie aký je pracovný potenciál zamestnanca. Napr. OZP na plnenie jogurtov, všetko posudzovanie prebieha len na tú pracovnú činnosť (najprv polročné školenie a tréning v agentúre na prípravu na prácu ako vocational training, potom 3 mesiace ju zaškoľujeme priamo na pracovisku a teda až po týchto 3 mesiacoch príde komisia na posúdenie pracovného potenciálu). Problém je trochu v tom, že ten človek je posudzovaný na úplne konkrétny výkon. Ak by sme mu dali podobnú prácu, iné práce v kuchyni, tak to posúdenie je nerelevantné.
- súčasný stav v Slovinsku: 50 spoločností zamestnáva viac ako 500 OZP na rôznych pracovných pozíciách s rôznymi pracovnými činnosťami. Ale je to veľký krok, lebo za posledné obdobie sme zmenili trh práce pre ľudí so ZP. Dlhodobo nemali šance vstúpiť na OTP, teraz môžu. Ponúkame naše služby a pomoc aj pre ďalšie firmy a rozširujeme postupne ďalšie pracovné oblasti.
- Veľmi dôležitá je príprava sociálneho podnikania - veľmi dôkladne pripravený business plán, mať zadaných našich kľúčových hráčov na trhu ako konkurenciu, poznať svojich zákazníkov a ich potreby atď. skrátka postaviť to na podnikateľských zdravých pilieroch trhu a obchodu.
- Napr. pred 2 rokmi sme rozbehli projekt zameraný na zamestnávanie OZP v okrajových regiónoch, kde je veľká nezamestnanosť. Zamerali sme sa na založenie bio-farmy. Nemajú peniaze na mobilitu a presúvanie zamestnancov do zamestnania, preto sme doniesli prácu za nimi k nim domov na vidiek. Máme farmára, ktorý vie vyrábať a ja viem predávať. Získal 7 zamestnancov (5 z nich OZP). Vyrábame koláčiky, džemy, sušené ovocie, mliečne výrobky a vieme do 2 dní predať všetko vyrobené. Takže ideme rozširovať výrobu a investovať, zamerať sa ale len na mliečne výrobky, pretože toto sa ukázalo ako najviac dopytované od verejnosti.
- **Otázka:** aký je výška povinného odvodu za nezamestnávanie? – **Odpoveď:** 70% minimálnej mzdy (na Slovensku len 10% čo sa teda firmám neoplatí zamestnávať, keďže odvod je takto nízky, a ešte ho aj neplatia a nič sa nedeje). Ale sú tu stále tlaky na zmenu povinného odvodu a kvótného systému. Všetky cestovné agentúry v Slovinsku zažalovali štát kvôli tomuto kvótnemu systému a prehrali. Skúste to presadzovať cez zamestnávateľské zväzy, únie s obchodnými komorami a tak dosiahnuť zmenu zákona. Najväčšie problémy mali práve s odbormi.
- **ALE - ak kvóta, tak pokuta a keď nezaplatí súd a vymoženie, na druhej strane ale aj motivovať a odmeňovať tých, ktorí tak robia a aj tých, čo tak robia navyše, nad rámec povinného.**