

## Zápis z 1. seminára o inkluzívnom trhu práce.

11. októbra 2016

### Skratky:

ADZ – agentúra dočasného zamestnávania  
AOTP – aktívne opatrenia na trhu práce  
APZ – agentúra podporovaného zamestnávania  
CHD – chránená dielňa  
ID – invalidný dôchodok  
ITP – inkluzívny trh práce  
OTP – otvorený trh práce  
OZP – osoba so zdravotným postihnutím  
PN – práceneschopnosť  
PZ – podporované zamestnávanie  
TP – trh práce  
UoZ – uchádzač o zamestnanie

### Radoš Keravica – 5 - 6 rokov robil pre DRPI (Disability Rights Promotion International)

výskum s metodológiou monitoringu práv OZP (vyvinutá v York Univerzity v Kanade) - zastupuje 1 z 5 celosvetových regiónov - EÚ, na Slovensku ešte nespolupracovali, majú metodológiu na zlepšenie prístupu OZP na trh práce, ako zlepšiť zamestnateľnosť OZP v praxi, metodológiu testovali počas piatich rokov v 3 krajinách Ázie a teraz sa môžeme zamerať na to, ako je možné ju aplikovať aj na SR - sledujeme trvalú udržateľnosť zamestnaných OZP na otvorenom trhu práce (miesto v CHD), OZP absolvujú rôzne školenia na zvýšenie zamestnanosti, ale tieto samé o sebe neplnia svoj účel, takmer nikdy k zamestnaniu nedôjde (niekedy sa cítia ako profesionálni účastníci tréningov, lebo stále sa len trénujú ale k zamestnaniu neprichádza)

- základ je podpora nielen OZP ale aj zamestnávateľov, motivácia k tomu, aby zamestnávali viac OZP - v myšlienke je základ: robiť súčasne nielen s OZP ale aj so zamestnávateľmi, museli sme prekonať negatívne predsudky voči zamestnávaniu ľudí so ZP - prvý krok je vstup na pracovisko, otvoriť diskusiu so zamestnávateľom (zhodnotiť pracovné pozície a pracovisko, ktoré by sa dali a ako prispôsobiť OZP) - to je o job matchingu, teda hľadanie vhodnej práce pre OZP, vieme identifikovať schopnosti OZP a na základe toho hľadáme preňho konkrétnu prácu, vytrénovali sme našich profesionálov, ktorí chodia na pracoviská k zamestnávateľom, vyhľadávajú ich a kontaktujú a tak vytvárajú pracovné pozície (teda hneď ako určíme a identifikujeme schopnosti OZP, odchádza rovno na preňho vybrané pracovisko, osoba nastupuje hneď do práce na tú pozíciu ale dostáva potrebnú podporu on aj zamestnávateľ, nezúčastňuje sa tréningu predtým, než nastúpi do zamestnania. TRAINING on the JOB - akonáhle je začlenený do pracovného procesu, sme okamžite v kontakte so zamestnávateľom aj OZP, tréning prebieha priamo na pracovisku a poskytujeme im obom podporu priamo na OTP - zbavili sme sa tréningov pred nástupom do práce, ale riešime to priamo na mieste výkonu práce počas výkonu samotnej práce)
- Cieľom metodológie je odbremeniť zamestnávateľa, aby mal záujem zamestnávať viac OZP (práca vytrénovaných expertov ich v tom odbremení)
- Podpora pre OZP závisí od druhu a stupňa jeho postihnutia plus od druhu práce - náročnosti a úrovne pracovnej činnosti - niekto požaduje/potrebuje osobnú asistenciu na pracovisku dlhšie ako iný atď. Je dôležité vydiskutovať so zamestnávateľom, čo presne sme boli schopní určiť primerané úpravy, technológie, kompenzačné pomôcky sú potrebné (reasonable accomodation) myslia, o aké podporné technológie a primerané úpravy pracovného prostredia, aké kompenzačné pomôcky potrebuje
- Je treba prediskutovať aj princípy podporovaného zamestnávania - sprostredkovatelia pre UoZ a zamestnávateľov hľadajúcich pracovníkov
- Staff - či sú pracovníci APZ (experti) dostatočne vzdelaní a schopní zhodnotiť tak schopnosti OZP ako aj pracovné podmienky a charakteristiky pracovnej činnosti priamo na konkrétnom pracovisku

- Otázka - môžu takéto služby sprostredkovať štátne inštitúcie? Naša skúsenosť je, že zo strany štátnych inštitúcií, verejných inštitúcií je nedostatočná ochota riešiť veci, preto preferujeme súkromných, neverejných poskytovateľov
- **Reasonable acomodation** - koncept vychádza z dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím (UNCRPD) – a kladie dôraz na zodpovednosť zamestnávateľa, ktorý by mal byť schopný v prípade potreby zabezpečiť kompenzácie, úpravy a nemala by to pre neho byť nejaká neprimeraná záťaž. Nemôžeme očakávať, že v malých podnikoch postavíme trebárs výťah – je potrebné sa pozrieť, čo je realizovateľné a čo nie.
- napr. výstavba výťahu (v malých podnikoch je to nereálne, preto je potrebné práve aby sme to vyvážili a vydiskutovali, čo je možné a čo nie), dôležité je, aby sme my poskytovali zamestnávateľovi aj info o technických pomôckach pre OZP (mnohí vôbec o nich ani nevedia, že existujú), jedná sa aj o pracovný čas atď.
- Toto je aj úlohou JOB SEEKERov a diskutovať o tom so zamestnávateľom.
- Realizovali výskum na negatívny dopad vylúčenia OZP z trhu práce. Tu vidíme, koľko to štát stojí: Napr. Bangladéš konkrétne 891 miliónov dolárov. Nie je to iba o primeraných úpravách, ale potrebujeme brať do úvahy aj to, či napr. OZP sa má ako dostať na pracovisko. Nebavíme sa iba o zmenách na pracovisku, ale aj o zmenách v pracovnej dobe. Vypočítavajú to zo: strata rastu HDP ak by boli všetci OZP zamestnaní + úspora príspevkov pre OZP + vklad zo mzdových nákladov na poistnom do národného hospodárstva
- ITP koncept - ide za koncept CHD (ako to chápú v EU, nie slovenské chápanie) potrebujeme stanoviť dočasné opatrenia, ide o trvalo udržateľnú zamestnanosť, ide o trvalý most a prepojenie zo stavu nezamestnanosti a zamestnanosti na OTP, CHD je dočasné miesto prípravy na OTP
- ITP je tento most a ide o právne bariéry, ide súčasne o boj medzi pracovnou rehabilitáciou a svojprávnosťou u ľudí s MR - v Srbsku sú OZP pozbavené svojprávnosti a oprávnené pracovať iba na úrovni chránených dielní ale nie na OTP, môžu pracovať len v CHD, preto ITP je len o presvedčovaní zamestnávateľov aby zamestnávali OZP, ale ide hlavne o právne podklady a umožnenie legislatívne - napr. nemôžu mať potom OZP uzatvorenú pracovnú zmluvu ani plat, pracujú v CHD za vreckové, nemôžu pracovať ani na čiastočný úväzok alebo ako dobrovoľníci, skrátka sú úplne vylúčení z OTP, neznamená to, že chránené dielne nepotrebujeme.

### Darina Ondrušová

- situácia OZP na TP - stabilná a výrazne nemeniaca sa - ilustrované záverečné odporúčania výboru OSN pre SR z apríla 2016 - odporúčania na prechod od CHD na OTP, akčný plán a rozpočet čas, tréning zamestnávateľov
- SR má v dokumente zadané Národný program rozvoja životných podmienok OZP na 2014-2020, od konca augusta do septembra 2016 prebiehalo medzirezortné konanie a pri každom krásne vidieť, ako sa všetko plní - napr. opatrenie zamerané na inovatívne nástroje AOTP (2013 posledná novelizácia kde ale nič inovatívne nebolo)
- situácia fakt nie je dobrá, ale z pohľadu širšej perspektívy napr. EU Semester 2020 - správa EU však stále identifikuje problém najmä u mladých, nízkokvalifikovaných, Rómov, matiek s deťmi, otázka či by nemali byť aj OZP medzi nimi a viac využívať potenciál EK a reportovania voči nim aj v súvislosti s ITP
- Národný program reforiem pre EU Semester 2020 - integrácia dlhodobo nezamestnaných, cez individualizovaný prístup aj prostredníctvom neverejných poskytovateľov
- v OECD krajinách je miera zamestnanosti OZP výrazne nižšia tiež (40 % OZP vs 75% majority), v SR je ešte nižšia (len na úrovni 17%) v 2010 podľa OECD
- ITP - zahŕňa všetky formy zamestnávania, nezameriava sa len na 1 znevýhodnenú skupinu, vrátane OZP, k tomuto by sme mali smerovať, je to aj v dohovore o právach osôb so zdravotným postihnutím napriek tomu, že to priamo nespomína, iba začleňujúce prostredie pre OTP
- diskusia o zamestnávaní OZP v iných krajinách - **ekonomický prínos zamestnanosti OZP pre národné hospodárstvo**

- dôležitá téma - nástroje re-integrácie počas obdobia PN, aby sa obmedzovala nezamestnanosť dlhodobo PN - preventívne nástroje (napr. vo Švédsku musia predkladať plán opatrení udržateľnosti pracovného miesta zamestnancom a ak to nenaplnia, je za to sankcionovaný ešte pred prechodom do invalidného dôchodku)
- význam kvôli ageingu (starnutiu populácie), pridelovania ID podľa veku nielen v SR ale celosvetovo - najviac zastúpení nad 50 rokov (až 52%, do 25 rokov len 8% novopriznaných ID)
- najbežnejšie AOTP nástroje pre zamestnávateľov - 2 druhy: 1. na primerané úpravy pracoviska (technické vybavenie), 2. na mzdové náklady (aj v iných krajinách časovo obmedzené, u nás len úhrady prevádzkových nákladov CHD - ak je to trvalé riešenie ako časovo obmedzené, nie je zmena pracovníkov a ani motivácia prechodu OZP na OTP) - dá sa tomu predísť špecifikáciou typov CH zamestnávania
- kto by mal byť zodpovedný za ITP a zmeny - komisárka? alebo inštitúcia iná? - nemá kompetenciu komisárka a nová inštitúcia (hlavné kontaktné miesto pre OZP v MPSVR SR)
- MPSVR SR na základe odporúčaní OSN je otvorené novelizácii služieb zamestnanosti, a od 2017 sa v inštitúte pre výskum práce a rodiny vytvára pracovná skupina

### DISKUSIA- dôležité pripomienky, ktoré odzneli v diskusii a pri vypracovaní stanoviska SF siich treba vyjasniť

Je vôbec potrebné definovať ITP? Viaceré dôležité dokumenty (napr. CRPD) ~~(CRPD)~~ pojem ITP nepoužívajú, ale v jednotlivých oblastiach sa stále bavíme o inklúzii.

Zatiaľ zavedený pojem ITP na Slovensku ~~na Slovensku~~, ako ho zaviedol Inštitút zamestnanosti, nie je v súlade s tým, ako to chápe EASPD, resp. iné organizácie reprezentujúce osoby so zdravotným postihnutím ~~resp. iné organizácie reprezentujúce osoby so zdravotným postihnutím~~. Ak budeme tento pojem používať, alebo budeme dávať nejakú referenciu smerom do zahraničia, malo by byť jasné, čo pod tým rozumieme. Je jasné ale, že celá koncepcia smeruje k rovnosti príležitosti.

Otázka vyjasnenia čo pod ITP rozumieme, definícia je dôležitá práve v medzinárodnom kontexte.

Budeme sa ale musieť terminologicky zosúladiť s európskou legislatívou. Nemôžeme hovoriť že naše CHD sú inkluzívne ale voláme ich CHD (v EU chápu „sheltered workshop“ ako segregované pracovné miesto).

Je teda asi dôležité hovoriť aj o tomto, teda ak si zdefinujeme niečo odlišne, ako to potom budeme uvádzať v angličtine, aby to na medzinárodných fórach nespôsovalo pnutie a chaos?

Potreba jasného rozhodnutia sa, či chcem ITP vnímať ako:

- že je to kvalitatívna charakteristika TP ako takého – je TP inkluzívny alebo nie, má tú kvalitu, že je schopný poňať rôznorodé ohrozené kategórie?
- určitý segment TP. Ráta s tým, že pracuje s nejakými špecifickými skupinami, treba zaviesť podporné nástroje, ktorými to zamestnanie podporíme.

Pojem ITP nemusíme zaviesť do praxe. Ale potrebujeme systematické opatrenia. Ak ale ITP, vezmeme ako východisko, princíp, ktorý chceme dosiahnuť vždy, keď budeme hovoriť o nových formách podpory, zamestnávania či už je to CHD, ktorá by pre väčšinu mala byť iba prechodným riešením, prípravou na trh práce, ale pre niektorých riešení ktoré bude vyhovovať vždy, ak toto nám bude jasné, že toto sú princípy, ktoré chceme aby boli vždy naplnené, tak nám tento rámec dáva dostatočnú silu.

Otvorený trh práce - môžeme rozumieť ako pracovné miesta bez dotácie a ITP niečo ako podporované zamestnávanie, teda s dotáciami.

Chýba tu finančný mechanizmus – napr. daňové úľavy, keď nie je nejaký motivátor pre zamestnávateľa na OTP, môžem mu hovoriť do nekonečna aby zamestnal OZP. Situácia nie je veľmi dobrá a finančný zisk je pre podnikateľov a biznis je prvoradý. Toto sú ale veci, ktoré rieši ministerstvo financií.

Je dôležité brať do úvahy aj nástroje re-integrácie počas obdobia PN, aby sa obmedzovala nezamestnanosť dlhodobo PN (často následne invalidný dôchodok) - preventívne nástroje (napr. vo Švédsku musia predkladať plán opatrení udržateľnosti pracovného miesta zamestnancom a ak to nenapĺňa, je za to sankcionovaný ešte pred prechodom do invalidného dôchodku)