

# EQUAL

## Verejné služby zamestnanosti a občania so zdravotným/zrakovým postihnutím.

(Výsledky empirického prieskumu)

**Zodpovedný riešiteľ:** *PhDr. Kostolná Zuzana*

**Riešitelia:** *PhDr. Hanzelová Eneke CSc.  
PhDr. Kostolná Zuzana  
PhDr. Reichová Daniela  
Doc.PhDr.Repková Kvetoslava*

Inštitút pre výskum práce a rodiny  
Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska  
Slovak Blind and Partially Sighted Union  
Sekulská 1  
842 50 Bratislava  
Slovenská republika

Tel.: +421/2/654 20 796  
+421/2/654 20 844  
Fax.: +421/2/654 20 842

# O b s a h

	Strana
Úvod	3
Súhrnné výskumné zistenia	4
Metodologické východiská prieskumu	7
I. Súčasný stav v oblasti zabezpečenia poskytovania služieb Zamestnanosti občanom so zdravotným postihnutím	9
II. Verejné služby zamestnanosti a občania so zdravotným postihnutím: evokované problémové oblasti	11
III. Verejné služby zamestnanosti verzus uchádzači o zamestnanie so zrakovým postihnutím	18
IV. Systém podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím: ako ďalej?	30
Literatúra	33
Prílohy	34

# Úvod

Začlenenie občanov so zdravotným postihnutím do všetkých sfér spoločenského života predstavuje jeden zo základných pilierov Európskej stratégie rovnakých príležitostí. Hlavným predpokladom tohto procesu je zabezpečenie prístupu občanov so zdravotným postihnutím na trh práce, k zamestnaniu a zotrvaniu v ňom. Podľa údajov Európskej komisie „u ľudí so zdravotným postihnutím je takmer dvojnásobná pravdepodobnosť, že budú pracovne neaktívni v porovnaní s ľuďmi bez zdravotného postihnutia“<sup>1</sup>. Zabezpečenie rovnakých príležitostí pri vstupe na trh práce alebo pri návrate naň pre občanov so zdravotným postihnutím vyžaduje realizáciu širokej škály opatrení podporujúcich pracovnú a sociálnu integráciu týchto ľudí.

V súčasnosti uplatňované schémy pracovnej a sociálnej integrácie občanov so zdravotným postihnutím v členských krajinách EÚ obsahujú komplex prístupov a nástrojov zameraných na optimalizáciu ich postavenia v celospoločenskom meradle a osobitne na trhu práce. K štandardným prvkom týchto schém patrí:

**Antidiskriminačná legislatíva** - t.j. uplatňovanie osobitných právnych aktov alebo jednotlivých ustanovení zákonov, zakazujúcich akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia vo všetkých sférach spoločenského života vrátane prístupu k zamestnaniu a pri výkone zamestnania<sup>2</sup>.

**Určenie povinného počtu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (tzv. kvótny systém)** – t.j. podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím prostredníctvom legislatívne zakotvenej povinnosti zamestnávateľa zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím v určenom počte. Kvótny systém sa vo všeobecnosti považuje za nástroj mandatornej povahy (obligation based instrument), avšak spravidla umožňujúci alternatívne spôsoby plnenia uloženej povinnosti napr. zadaním zákazky, na realizácii ktorej sa podieľa pracovník so zdravotným postihnutím. Neplnenie zákonom uloženej povinnosti má za následok finančné sankcie<sup>3</sup>.

**Zvýšená pracovnoprávna ochrana zamestnanca so zdravotným postihnutím** – t.j. osobitné ustanovenia pracovnej legislatívy zabezpečujúce ochranu pracovného miesta alebo ochranu pred prepúšťaním zamestnanca so zdravotným postihnutím<sup>4</sup>.

**Podpora pracovnej integrácie** – t.j. uplatňovanie nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce zameraných na zvýšenie zamestnateľnosti a podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím<sup>5</sup> a uplatňovanie pracovnej rehabilitácie ako prostriedku reintegrácie zamestnanca so zdravotným postihnutím do pracovného procesu.

**Komunikačná stratégia a ovplyvňovanie verejnej mienky** - opatrenia zamerané na zmenu postojev spoločnosti, najmä zamestnávateľov k občanom so zdravotným postihnutím, zvýšenie povedomia verejnosti o problematike zdravotného postihnutia a budovanie pozitívneho imidžu občanov so zdravotným postihnutím.

---

<sup>1</sup> „Začlenenie ľudí so zdravotným postihnutím“- Európska stratégia rovnakých príležitostí, Európska komisia 2007

<sup>2</sup>Slovenská republika má zakotvené antidiskriminačné opatrenia vo vzťahu k občanom so zdravotným postihnutím v zákone č.365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Zákaz diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia upravuje Zákonník práce (Zákon č.311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov) a zákon č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

<sup>3</sup> Vid' §§ 63,64,65 zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

<sup>4</sup> Zvýšená ochrana zamestnanca so zdravotným postihnutím je ustanovená v §66 Zákonníka práce. Na platnosť výpovede s touto ohrozenou kategóriou zamestnancov sa vyžaduje predchádzajúci súhlas Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

<sup>5</sup> Vid' §§ 50,56,57,59,60 zákona č.5/2004 o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

Uvedené prvky tvoria celistvý mechanizmus celospoločenskej integrácie občanov so zdravotným postihnutím. Rozsah a komplexnosť uplatňovania týchto prvkov v jednotlivých krajinách je rozličná a závisí od konkrétnej – historických podmienok krajín.

Predkladaná štúdia si nekladie za cieľ komplexnú analýzu existujúcich prvkov systému podpory začleňovania občanov so zdravotným postihnutím do spoločnosti v podmienkach Slovenska a venuje pozornosť len vybraným segmentom podpory pracovnej integrácie občanov so zdravotným postihnutím, **ktoré realizujú verejné služby zamestnanosti**.

V rámci širokého spektra činností, ktoré vyplývajú z rozsahu vecnej pôsobnosti úradov PSVR, v tejto etape sme sa sústredili na reflexiu názorov, postojov a poznatkov z aplikačnej praxe zástupcov jednotlivých úradov PSVR, v oblasti pripravenosti a ústretovosti služieb zamestnanosti poskytovať informačné a poradenské služby, sprostredkovanie zamestnania, zaraďovanie do programov aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným dôrazom na pripravenosť a ústretivosť verejných služieb zamestnanosti pri poskytovaní služieb pre slabozrakých a nevidiacich klientov.

Štúdia bola vypracovaná v rámci projektu IS Equal SIZAR „Systém integrovaného zamestnávania a rekvalifikácie slabozrakých a nevidiacich ľudí v rámci opatrenia 1.1 “Tvorba systému prevencie a podpory umiestňovania na trh práce osôb dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných a iných znevýhodnených skupín“.

Projekt je spolufinancovaný z prostriedkov Európskej únie.

## Súhrnné výskumné zistenia

1. V rámci hodnotenia stimulačného účinku existujúcich opatrení určených na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím t.j. mandatorných opatrení (určenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím) a aktívnych opatrení na trhu práce vyššiu preferenciu respondentov získali **aktívne opatrenia** na trhu práce, ktorých cieľovou skupinou sú občania so zdravotným postihnutím.

2. Stimulačný účinok jednotlivých aktívnych opatrení na trhu práce určených na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím bol hodnotený respondentmi rozlične. Najvyšší stimulačný vplyv na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím má, podľa názoru respondentov, poskytovanie príspevku občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti. O niečo menšiu mieru stimulačného vplyvu respondenti prisudzujú príspevku na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a príspevku na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne a chráneného pracoviska. Najnižšiu mieru stimulačného účinku respondenti pripisujú nástroju podporovaného zamestnávania t.j. pracovnej asistencie občanovi so zdravotným postihnutím t.j. príspevku na činnosť pracovného asistenta.

3. Úroveň „ústretovosti“ služieb poskytovaných úradmi PSVR vo vzťahu ku klientom s rozličnými druhmi zdravotného postihnutia je diferencovaná. Za **najproblémovejší** segment z hľadiska poskytovania informačných a poradenských služieb sú považovaní klienti s **kombinovaným** postihnutím, **psychickým** postihnutím a **mentálnym** postihnutím a za **najmenej problémový** - uchádzači o zamestnanie s **telesným** postihnutím. Možnosti úradu

PSVR poskytovať informačné a poradenské služby uchádzačom o zamestnanie s telesným postihnutím pozitívnejšie hodnotili úrady PSVR, ktoré disponujú bezbariérovým prístupom.

**4. Zrakové postihnutie viac ako polovica respondentov (56,5%) hodnotí ako „bezproblémové“** oproti 8,7% respondentov, ktorí považujú tento druh zdravotného handicapu za „**veľmi problémový**“ a 30,4% - za „**problémový**.“ Tendencia pozitívneho hodnotenia zrakového postihnutia sa zreteľnejšie prejavovala u respondentov z úradov PSVR, ktoré v čase realizácie prieskumu viedli v evidencii uchádzačov o zamestnanie zrakovo postihnutých občanov, čo naznačuje že vyjadrené stanovisko je založené na praktických skúsenostiach respondentov s touto skupinou znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

**5. Zrakovo postihnutí uchádzači o zamestnanie v čase realizácie prieskumu predstavovali necelé dve percentá (1,86%) z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím. V máji 2007 bolo v evidencii uchádzačov o zamestnanie zaradených 155 občanov so zrakovým postihnutím.**

Vo viac ako štvrtine úradov PSVR (12 úradov PSVR) nebol v čase prieskumu zaevidovaný ani jeden uchádzač o zamestnanie o zrakovým postihnutím.

**6. V implementačnej praxi úradov PSVR výskum nepotvrdil hromadné odrádzanie občanov so zrakovým postihnutím od zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Pracovníci necelých pätiny úradov PSVR (17,3%) pripustili, že sa vo svojej praxi stretli s prípadom, že pracovník úradu odrádzal občana so zrakovým postihnutím pre ktorého nemali vhodné pracovné miesto od zaradenia do evidencie.**

**7. Podľa výskumných zistení väčšina úradov PSVR deklaruje pripravenosť na poskytovanie služieb pre zrakovo postihnutých klientov.** Dve tretiny úradov PSVR(67,4%) majú vyčleneného pracovníka, ktorý sa ujme klienta so zrakovým postihnutím a je schopný poskytnúť mu osobnú asistenciu, zodpovedajúcu jeho potrebám. Necelá pätina úradov PSVR(19,5%) sa spolieha na to, že nevidiaci klient navštívi úrad s osobným asistentom.

**8. Pri vyhľadávaní voľných pracovných miest pre zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie a ich umiestňovaní na trh práce úrady PSVR preferujú kontakt so zamestnávateľmi o ktorých sa vie , že majú vhodné pracovné miesta pre zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie,** prípadne už zamestnávajú občanov s týmto druhom zdravotného postihnutia (65,2%). Necelá polovica úradov PSVR v oblasti vyhľadávania a umiestňovania zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie komunikuje s Agentúrou podporovaného zamestnávania, Úniou slabozrakých a nevidiacich Slovenska, prípadne inými subjektami, ktoré sa venujú práci so zdravotne, zrakovo postihnutými ľuďmi.

**9. V rámci aktívnych opatrení na trhu práce sú zrakovo postihnutí uchádzači o zamestnanie zaraďovaní prevažne do programov, ktoré sú zacielené na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Nižšiu účasť zrakovo postihnutých občanov v programoch „hlavného prúdu“ determinuje v mnohých prípadoch nezáujem zo strany tejto skupiny uchádzačov o zamestnanie. Viac ako polovica úradov PSVR (52,2%) v roku 2006 nezaevidovala zo strany zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie záujem o vzdelávanie a prípravu pre trh práce.**

**10.** V postojoch predstaviteľov úradov PSVR rezonuje ako **významný inhibitor zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím faktor, ktorý súvisí s potrebou zaškolenia uchádzača o zamestnanie s týmto druhom zdravotného postihnutia na výkon zamestnania.** Tento faktor vníma ako závažnú prekážku zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím každý druhý respondent z úradov PSVR. Komparácia s postojmi kľúčových aktérov zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím, zamestnávateľov preukázala výrazné odlišnosti v percepcii prekážok zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím. Medzi hlavné bariéry zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím zaradovali zamestnávatelia finančné náklady spojené s úpravou pracoviska alebo prispôbením pracovného miesta pre výkon zamestnania pracovníka s týmto druhom zdravotného postihnutia, inhibitor zaškolenia zrakovo postihnutého uchádzača o zamestnanie na výkon povolania v postojoch zamestnávateľov neplnil úlohu výraznej bariéry.

**11.** Nedostatočnú úroveň adaptability verejných služieb zamestnanosti k špecifickým potrebám uchádzačov o zamestnanie so zrakovým postihnutím, signalizujú poznatky výskumu v nasledovných oblastiach:

- **v zabezpečení prístupu slabozrakých a nevidiacich klientov k informáciám o službách, ktoré poskytujú úrady PSVR.** Takmer dve tretiny úradov PSVR neriešia sprostredkovanie základných informácií o službách, ktoré poskytuje úrad, spôsobom, ktorý by akceptoval špecifické potreby zrakovo postihnutých klientov a spoliehajú sa na ich osobnú aktivitu. (v úradoch absentujú informačné materiály v Braillovom písme, materiály so zväčšenou tlačou, zvukové nahrávky, čítacie zariadenia, počítače s hlasovým výstupom, prístupné web stránky ÚPSVAR a úradov PSVR pre nevidiacich a slabozrakých klientov )
- **v prístupe a dostupnosti služieb zamestnanosti slabozrakým a nevidiacim klientom.** Napriek tomu, že väčšina zástupcov úradov PSVR má vyčleneného pracovníka, ktorý je schopný poskytnúť osobnú asistenciu občanovi so zrakovým postihnutím pri prvom kontakte so službami zamestnanosti a následnom zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie, len tri úrady PSVR sú vybavené kompenzačnými pomôckami a pomocnými zariadeniami (materiály so zväčšenou tlačou, zvukové nahrávky, čítacia lupa, prípadne počítač s hlasovým výstupom), ktoré by zjednodušili prístup k službám úradu PSVR, klientovi s týmto druhom zdravotného postihnutia.

**12.** Na základe skúseností z aplikačnej praxe zástupcovia úradov PSVR odhadovali šance pracovného uplatnenia občanov so zrakovým v porovnaní so šancami pracovného uplatnenia občanov s iným druhom zdravotného postihnutia, ako nižšie. Pozitívne je zistenie, že **len dvaja respondenti prezentovali odhad, podľa ktorého sú občania so zrakovým postihnutím bez šancí uplatniť sa na pracovnom trhu.**

## Metodologické východiská prieskumu

(cieľ, metodika realizácie empirického prieskumu)

Empirický prieskum zameraný na monitorovanie názorov, postojov a skúseností predstaviteľov verejných služieb zamestnanosti v oblasti zabezpečovania a poskytovania služieb zamestnanosti občanom so zdravotným postihnutím, predstavuje ďalší zdroj informácií a údajov o postavení občanov so zrakovým postihnutím na trhu práce. Predmetný výskum nadväzuje na dva poznatkové dokumenty:

- empirický prieskum zameraný na monitoring ekonomicky aktívneho obyvateľstva so zrakovým postihnutím, ktorý sa realizoval v roku 2006 a jeho výstupy boli spracované v štúdií „Nevidiaci a slabozrakí ľudia na trhu práce a v prístupe k celoživotnému vzdelávaniu“
- empirický prieskum zameraný na mapovanie postojov a prístupov zamestnávateľských subjektov k zamestnávaniu občanov so zdravotným postihnutím, realizácia ktorého prebehla v prvej polovici roku 2007 a výsledky tvoria súčasť výskumnej štúdií „Občania so zdravotným/zrakovým postihnutím v optike postojov a názorov zamestnávateľov“.

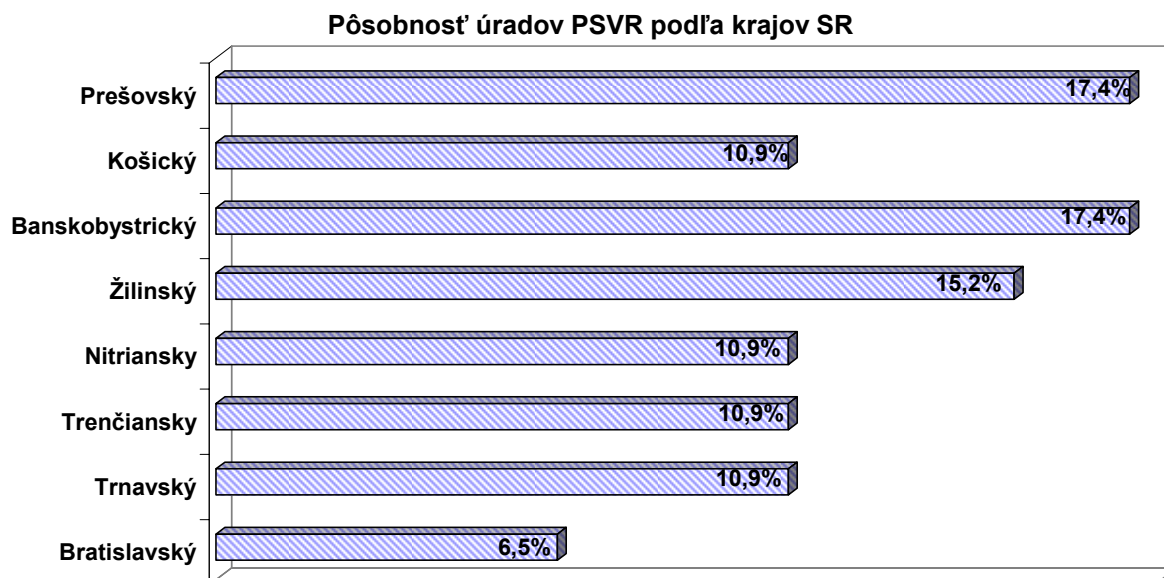
**Cieľ empirického prieskumu:** získať relevantné empirické údaje a informácie o zabezpečení prístupu a dostupnosti služieb zamestnanosti občanom so zdravotným postihnutím s osobitným dôrazom na sprístupnenie týchto služieb občanom so zrakovým postihnutím.

**Predmet empirického prieskumu:** tvoril v súlade s cieľom výskumu súhrn názorov, postojov a praktických skúseností pracovníkov úradov práce sociálnych vecí a rodiny v nasledovných oblastiach:

- » postupy uplatňované pri zabezpečení sprostredkovania zamestnania pre uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím
- » zabezpečenie a dostupnosť informačných a poradenských služieb klientom so zdravotným postihnutím
- » názory a postoje pracovníkov služieb zamestnanosti na mieru stimulácie podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím nástrojmi aktívnych opatrení na trhu práce
- » pripravenosť úradov práce sociálnych vecí a rodiny na poskytovanie služieb zamestnanosti nevidiacim a slabozrakým občanom
- » poskytovanie vzdelávania a prípravy pre trh práce uchádzačom o zamestnanie so zrakovým postihnutím
- » postoje a názory pracovníkov služieb zamestnanosti na bariéry zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím

**Objekt empirického prieskumu:** 46 úradov práce sociálnych vecí a rodiny v SR (zoznam navštívených úradov PSVR v prílohe č.3)

Rozloženie úradov PSVR, ktoré sa zúčastnili prieskumu, podľa pôsobnosti v krajoch Slovenska, ilustruje nasledujúci graf.



**Metóda zberu údajov:** zber údajov sa uskutočnil formou štruktúrovaného riadeného rozhovoru. Pre potreby riadeného rozhovoru bol vypracovaný štandardizovaný dotazník, ktorý obsahoval 24 otázok faktického, identifikačného a postojeového charakteru. Súčasťou dotazníka bol blok otázok osobitne formulovaný za oblasť služieb pre klientov so zrakovým postihnutím.

Na otázky odpovedali pracovníci úradov práce sociálnych vecí a rodiny z oddelenia informačných, poradenských a sprostredkovateľských služieb, oddelenia pre občanov so zdravotným postihnutím úradu PSVR, oddelenia zabezpečujúceho nástroje aktívnych opatrení na trhu práce, odboru peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ŤZP a v dvoch prípadoch riaditelia úradov práce sociálnych vecí a rodiny.

**Terénna fáza prieskumu** sa uskutočnila v mesiaci jún 2007, zber údajov realizovala agentúra TNS SK s.r.o.

**Technika spracovania empirických údajov:** triedenie získaných empirických údajov bolo spracované programom SPSS 15.0 for Windows.



# I. Súčasný stav v oblasti zabezpečenia poskytovania služieb zamestnanosti občanom so zdravotným postihnutím (analýza výsledkov prieskumu)

## ► Sprostredkovanie zamestnania pre UoZ so zdravotným postihnutím

Realizáciu sprostredkovateľských služieb pre uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím vo väčšine úradov PSVR zabezpečuje pracovník oddelenia sprostredkovania zamestnania, ktorý je osobitne vyčlenený pre kontakt s uchádzačmi o zamestnanie so zdravotným postihnutím.

Zabezpečenie sprostredkovania zamestnania pre UoZ so zdravotným postihnutím		
Spôsob zabezpečenia	Počet úradov PSVR	v%
Pracovník oddelenia sprostredkovania zamestnania je osobitne vyčlenený pre kontakt s uchádzačmi o zamestnanie so zdravotným postihnutím	34	73,9
Sprostredkovanie zamestnania zabezpečujú pracovníci oddelenia sprostredkovania zamestnania, ktorí pracujú so všetkými uchádzačmi o zamestnanie, vrátane uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím	12	26,1

Voľbu spôsobu sprostredkovania zamestnania jednotlivých úradov významne ovplyvňuje počet klientov na jedného pracovníka oddelenia sprostredkovania. V drvivej väčšine úradov PSVR (90,9%), v ktorých počet zdravotne postihnutých klientov na jedného pracovníka prekračuje priemerný počet (92 klientov na jedného pracovníka za mesiac) je uprednostňovaný prístup v ktorom pracovník oddelenia sprostredkovania zamestnania je osobitne vyčlenený pre kontakt s UoZ so zdravotným postihnutím.

## ► Bezbarierovosť úradov PSVR

Prístup klientov k službám zamestnanosti, ktoré zabezpečuje úrad PSVR je vo väčšine úradov bezbariérový.

Zabezpečenie bezbariérového prístupu do úradu PSVR klientom so zdravotným postihnutím		
Úrady PSVR	Počet úradov PSVR	v %
Bezbariérový prístup	37	80,4
Nemajú bezbariérový prístup	9	19,6

Počet úradov PSVR, ktoré nemajú vybudovaný bezbariérový prístup podľa krajov	
Kraj	Počet úradov PSVR
Bratislavský	1
Nitriansky	1
Žilinský	1
Banskobystrický	3
Košický	1
Prešovský	2

► **Spolupráca úradov PSVR s Agntúrou podporovaného zamestnávania (APZ)**

Spolupráca úradov PSVR s Agentúrami podporovaného zamestnávania pri zabezpečovaní služieb zamestnanosti pre UoZ so zdravotným postihnutím sa realizuje vo viac ako dvoch tretinách úradov PSVR.

Spolupráca úradov PSVR s APZ		
<i>intenzita spolupráce</i>	<i>Počet úradov PSVR</i>	<i>v%</i>
Áno pravidelne	10	21,7%
Áno občas	22	47,8%
Nevyužívame	14	30,4%

Počet úradov PSVR, ktoré spolupracujú s APZ podľa krajov

<i>Intenzita spolupráce</i>	<i>BA</i>	<i>TT</i>	<i>TN</i>	<i>NR</i>	<i>ZA</i>	<i>BB</i>	<i>KE</i>	<i>PO</i>
Áno pravidelne	2	0	0	0	3	2	1	2
Áno občas	1	2	3	4	2	5	2	3
Nevyužívame	0	3	2	1	2	1	2	3

► **Priemerný počet klientov na pracovníka úradu PSV**

*Priemerný mesačný počet klientov na jedného pracovníka oddelenia sprostredkovania zamestnania*

	Počet klientov
Priemerný mesačný počet klientov na jedného pracovníka oddelenia sprostredkovania zamestnania	306
Priemerný mesačný počet klientov so zdravotným postihnutím na jedného pracovníka oddelenia sprostredkovania zamestnania	92

Poznámka. Priemer vypočítaný na základe odhadu reprezentantov úradov PSVR, ktorí sa zúčastnili empirického prieskumu na 46 úradoch PSVR v júni 2007

► **Počet uchádzačov o zamestnanie so zdravotným /zrakovým postihnutím v evidencii úradov PSVR**

*Počet uchádzačov o zamestnanie so zdravotným/zrakovým postihnutím v evidencii úradov PSVR*

	Uchádzači o zamestnanie
Počet uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím v evidencii úradov PSVR /stav ku koncu mesiaca máj 2007/	8 312
Počet uchádzačov o zamestnanie so zrakovým postihnutím v evidencii úradov PSVR /stav ku koncu mesiaca máj 2007	155
Podiel zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie na celkovom počte zdravotne postihnutých uchádzačov o zamestnanie v evidencii úradov PSVR / stav ku koncu mesiaca máj 2007/	1,86%

Zdroj: empirický prieskum na 46 úradoch PSVR, jún 2007

## II. Verejné služby zamestnanosti a občania so zdravotným postihnutím: evokované problémové oblasti

### II.1. Aktívne opatrenia na trhu práce: hlavný prúd opatrení verzus osobitne opatrenia pre občanov so zdravotným postihnutím

Opatreniam aktívnej politiky trhu práce ako nástrojom cielenej intervencie zo strany verejných služieb zamestnanosti patrí kľúčová úloha v procese integrácie občanov so zdravotným postihnutím na trh práce. Vo vzťahu k občanom so zdravotným postihnutím programy aktívnych opatrení na trhu práce možno klasifikovať do dvoch kategórií:

- **mainstreamové programy** t.j. programy tzv. „hlavného prúdu“ určené pre všetkých uchádzačov o zamestnanie a na ktorých môžu participovať občania so zdravotným postihnutím,
- **osobitné programy**, ktorých cieľovou skupinou sú **výhradne** uchádzači o zamestnanie so zdravotným postihnutím.

#### **Mainstreamové programy zahŕňajú:**

- poskytovanie informačných a poradenských služieb,
- poskytovanie odborných poradenských služieb,
- sprostredkovanie zamestnania,
- vzdelávanie a prípravu pre trh práce,
- dotované zamestnávanie (poskytovanie príspevku zamestnávateľovi na zamestnávanie uchádzačov o zamestnanie),
- podpora samostatnej zárobkovej činnosti (poskytovanie príspevku na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti).

#### **Osobitné programy obsahujú:**

- podporu tvorby chráneného zamestnávania (poskytovanie príspevku zamestnávateľovi na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska),
- podporu samostatnej zárobkovej činnosti občana so zdravotným postihnutím (poskytovanie príspevku občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti),
- asistenciu pri výkone práce občana so zdravotným postihnutím (poskytovanie príspevku na pracovného asistenta).

Otázka voľby jednotlivých programov uvedených kategórií aktívnych opatrení vo vzťahu k občanom so zdravotným postihnutím a určenie ich vhodnosti a primeranosti vo vzťahu k adresátom týchto opatrení je v ostatnom období široko diskutovaná v odborných kruhoch. Ako poukazuje správa Európskej komisie, prevalencia osobitných programov, v podobe chráneného zamestnávania, môže viesť k vzniku fenoménu „segregovanej zamestnanosti“ občanov so zdravotným postihnutím<sup>6</sup> a jeho následnej petrifikácii na pracovnom trhu.

Na strane druhej, uplatňovanie mainstreamingových programov vo vzťahu k občanom so zdravotným postihnutím, ktoré nie sú nutne adaptabilné k potrebám týchto občanov a ich možnostiam, sa ukazuje ako malo efektívne<sup>7</sup> z hľadiska ich pracovnej integrácie.

<sup>6</sup> Benchmarking employment policies for people with disabilities, Directorate General for Employment and Social Affairs, EC 2000

<sup>7</sup> Tam tiež

Skúsenosti s uplatňovaním aktívnych opatrení na trhu z práce v Slovenskej republike dokumentujú nízku úroveň účasti občanov so zdravotným postihnutím na programoch „hlavného prúdu.“ Podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v roku 2006 uchádzači o zamestnanie so zdravotným postihnutím predstavovali 3,9% z počtu uchádzačov o zamestnanie zaradených do programov vzdelávania prípravy pre trh práce ( §46 zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti). Podiel UoZ so zdravotným postihnutím na celkovom počte umiestnených UoZ prostredníctvom programu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (§50 zákona) predstavoval 2,2% a na počte umiestnených do programov aktivačnej činnosti (§52 zákona) – 1,8%. Programu absolventskej praxe sa zúčastnilo 56 uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím, čo predstavuje 0,4% z celkového počtu UoZ umiestnených do tohto nástroja v roku 2006.

Osobitných programov, t.j. nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce určených pre túto cieľovú skupinu (§56 a §57 zákona) sa v roku 2006 zúčastnilo spolu 974 UoZ so zdravotným postihnutím, čo predstavuje 7,7 % z celkového priemerného počtu UoZ so zdravotným postihnutím evidovaných v úradoch PSVR v roku 2006. Napriek relatívne vysokému počtu UoZ so zdravotným postihnutím umiestnených prostredníctvom uvedených nástrojov, sa v správe Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny o realizácii nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2006, konštatuje nízka úroveň využívania týchto nástrojov, ktorá je podmienená ich administratívnou náročnosťou, nízkou mierou stimulácie a nezáujmom zo strany samotných UoZ o účasť v uvedených programoch<sup>8</sup>.

## II.2. Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím: čo stimuluje najviac?

Jedným z cieľov, ktorý si predmetný prieskum kládol za cieľ, bolo zmapovanie názorov a postojov zástupcov verejných služieb zamestnanosti k problematike stimulačného vplyvu jednotlivých opatrení na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Respondenti hodnotili stimulačné účinky existujúcich prístupov a nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím a to najmä:

a) nástroje mandatornej t.j. direktívnej povahy t.j. určenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (§63 ods.1 písm. d) zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov ) vrátane zákonom zakotvenej možnosti náhradného plnenia určenej povinnosti t.j. zadávania zákaziek na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím ( § 64 zákona) a sankčný odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím ( §65 zákona),

b) nástroje aktívnych opatrení na trhu práce, ktorých cieľovou skupinou sú občania so zdravotným postihnutím t.j. :

- príspevok na zamestnanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§50 zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov),
- príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie (§56 zákona),

---

<sup>8</sup> In: Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2006, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, február 2007

- príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti (§ 57 zákona),
- príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59 zákona),
- príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§60 zákona).

V celkovom hodnotení stimulačného efektu existujúcich opatrení jednoznačne vyššiu preferenciu respondentov získali **aktívne opatrenia** na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. O tom, že aktívne opatrenia na trhu práce podnecujú zamestnanosť občanov so zdravotným postihnutím je presvedčených v priemere 88 % respondentov, zatiaľ čo stimulačný efekt nástrojov mandatornej povahy na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím pripúšťa v priemere 68% respondentov.

Prisúdenie nižšieho stimulačného efektu direktívnym nástrojom v porovnaní s aktívnymi opatreniami možno čiastočne odôvodniť ich „donucovacím“ charakterom a praktickými skúsenosťami úradov PSVR, ktorým zo zákona vyplýva povinnosť vykonávať kontrolu plnenia dodržiavania povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (§13 ods.2 písm. c) zákona). Výkon kontrolnej činnosti dodržiavania zamestnávateľmi povinnosti podľa § 63 ods. 1 písm. d) stavia úrad PSVR do antinomickej pozície vo vzťahu k zamestnávateľom: na strane jednej úrad vystupuje ako klientovo orientovaný poskytovateľ služieb zamestnanosti a na strane druhej vystupuje ako subjekt vynucujúci plnenie povinnosti a ukladajúci sankcie.

Jednotlivým nástrojom aktívnych opatrení na trhu práce respondenti pripisujú rozličnú mieru **stimulačného** účinku. Jednoznačne najvyšší stimulačný vplyv na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím má poskytovanie príspevku občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti; o jeho vplyve na podnecovanie zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím je presvedčených 100% respondentov. O niečo menšiu mieru stimulačného vplyvu, podľa názorov respondentov, majú príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a príspevok na úhradu prevádzkových nákladov; o podnecujúcom vplyve týchto opatrení na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím je presvedčených 95,7% respondentov. Najnižšiu mieru stimulačného účinku respondenti pripisujú nástroju zabezpečujúcemu pracovnú asistenciu občanovi so zdravotným postihnutím (príspevok na činnosť pracovného asistenta § 59 zákona). Distribúciu odpovedí respondentov ilustruje nasledujúca tabuľka.

<b>Hodnotenie stimulačného účinku nástrojov na podporu zamestnávania občanov so ZP</b>			
Nástroje na podporu zamestnávania občanov so ZP	<b>stimulačný účinok</b>		
	<b>stimuluje</b>	<b>nestimuluje</b>	<b>nevie posúdiť</b>
Príspevok na zamest. znevýhod.UoZ (§50)	87%	8,7%	4,3%
Príspevok na zriadenie CHD alebo CHP (§56)	95,7%	4,3%	0%
Príspevok občanovi so ZP na SZČ (§57)	100%	0%	0%
Príspevok na činnosť prac.asistenta (§59)	71,7%	15,2%	13%
Príspevok na úhradu PN CHD alebo CHP (§60)	95,7%	4,3%	0%
Povinný podiel zamest.občanov so ZP(§63)	63%	34,8%	2,2%
Zadávanie zákaziek (§64)	78,3%	17,4%	4,3%
Odvod za neplnenie (§65)	65,2%	32,6%	2,2%

Pre prax uplatňovania opatrení na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím je charakteristická regionálna diferenciácia. Uvedená skutočnosť je determinovaná celým radom faktorov súvisiacich so špecifikami lokálnych trhov práce, regionálnymi osobitosťami štruktúry dopytu po práci, úrovňou regionálnej koncentrácie uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím v evidencii úradov PSVR, diferencovanou výškou príspevkov poskytovaných v jednotlivých okresoch atď.

Získané výskumné poznatky preukazujú, že v okresoch patriacich do regiónov (krajov) s vysokou úrovňou koncentrácie uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím prevláda tendencia pozitívnejšieho hodnotenia stimulačného efektu súboru existujúcich nástrojov na zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Osobitné výrazne sa táto tendencia prejavuje v okresoch Prešovského kraja a Košického kraja, v ktorých koncentrácia uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím osciluje na úrovni takmer 20% z celkového počtu evidovaných uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím v SR.

Naopak, pesimistickejšie hodnotenie stimulačného účinku nástrojov na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím rezonuje v okresoch patriacich do krajov s nízkou úrovňou alebo s relatívne nízkou úrovňou ich koncentrácie t.j. v Bratislavskom kraji, Trenčianskom kraji a Trnavskom kraji.

### II.3 Zdravotné postihnutie z hľadiska prístupu k informačným a poradenským službám

Špecifikum postavenia populácie so zdravotným postihnutím na trhu práce v porovnaní s populáciou bez zdravotného postihnutia sa prejavuje nielen v ich charakteristikách ako pracovnej sily, ale aj v osobitostiach ich prístupu k poskytovaným službám vrátane prístupu k službám zamestnanosti. Analýza prístupu zdravotne handicapovanej populácie k službám zamestnanosti poskytovanými úradmi PSVR ako k štandardným službám „šitým“ prevažne na mieru populácie bez zdravotného handicapu, odhaľuje celý rad problémov súvisiacich „ústretoivosťou“ a „dostupnosťou“ týchto služieb klientom s rozličnými druhmi zdravotného handicapu.

Ústretoivosť verejných služieb ku klientom so špecifickými potrebami bola v prieskume monitorovaná v segmente informačných a poradenských služieb úradu PSVR,

ktoré tvoria základ pre poskytovanie ďalších služieb zamestnanosti a s ktorými sa klienti stretávajú ihneď pri prvom kontakte s úradom PSVR. Informačné a poradenské služby zahŕňajú široké spektrum služieb súvisiacich s poskytovaním informácií a odborných rád pri voľbe povolania, pri výbere zamestnania, o možnostiach zamestnania, o voľných pracovných miestach, o kvalifikačných požiadavkách na kladených na voľne pracovné miesta vrátane zdravotných požiadaviek, o možnostiach účasti v programoch aktívnych opatrení na trhu práce, o podmienkach nároku na dávku v hmotnej núdzi. Respondenti mali posúdiť jednotlivé druhy zdravotného postihnutia z hľadiska možnosti úradu PSVR poskytovať tieto služby, a to najmä ich dostupnosť pre uchádzačov o zamestnanie s telesným, mentálnym, zrakovým, sluchovým, psychickým a kombinovaným zdravotným postihnutím.

Z výsledkov prieskumu vyplýva, že za **najproblémovejšie** druhy zdravotného postihnutia z hľadiska poskytovania informačných a poradenských služieb sú považované **kombinované postihnutie, psychické postihnutie a mentálne postihnutie.**

Za **najmenej problémový** druh zdravotného postihnutia respondenti pokladajú **telesné** postihnutie. Možnosti úradu PSVR poskytovať informačné a poradenské služby uchádzačom o zamestnanie s telesným postihnutím pozitívnejšie hodnotili úrady PSVR, ktoré disponujú bezbariérovým prístupom. Podľa výsledkov prieskumu, drvivá väčšina (80%) úradov PSVR má odstránené architektonické prekážky pre pohyb klientov s telesným postihnutím a má zabezpečený bezbariérový prístup. Uvedená skutočnosť sa prejavila na celkovom pozitívnom hodnotení telesného druhu zdravotného postihnutia z hľadiska poskytovania predmetných služieb.

Je pozoruhodné, že **zrakové** postihnutie viac ako polovica respondentov (56,5%) hodnotila ako „**bezproblémové**“ oproti 8,7% respondentov, ktorí považujú tento druh zdravotného handicapu za „**veľmi problémový**“ a 30,4% - za „**problémový**.“ Tendencia pozitívneho hodnotenia zrakového postihnutia sa zreteľnejšie prejavovala u respondentov úradov PSVR, ktoré v čase realizácie prieskumu viedli v evidencii uchádzačov o zamestnanie so zrakovým postihnutím, čo naznačuje že vyjadrené stanovisko je založené na praktických skúsenostiach respondentov s touto skupinou znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Na strane druhej, výskumné zistenia predmetného prieskumu preukázali nízku adaptabilitu verejných služieb zamestnanosti k špecifickým potrebám uchádzačov o zamestnanie so zrakovým postihnutím (absencia tlačív v Braillovom písme, materiálov so zväčšenou tlačou, zvukových nahrávok, čítacích zariadení, počítačov s hlasovým výstupom, neprístupné web stránky ÚPSVAR a úradov PSVR pre nevidiacich a slabozrakým klientov). V kontexte uvedeného, prevalencia pozitívneho hodnotenia zrakového postihnutia z hľadiska možností poskytovania informačných a poradenských služieb je do istej miery prekvapujúcim zistením. Je predpoklad sa domnievať, že nedostatky v oblasti prístupu zrakovo handicapovaných klientov k informačným a poradenským službám sú kompenzované individuálnym prístupom k nim, ktorý čiastočne eliminuje nízky stupeň „citlivosti“ týchto služieb vo vzťahu k nevidiacim a slabozrakým klientom. Uvedený predpoklad má oporu vo výskumných poznatkoch, podľa ktorých 67% úradov PSVR pri poskytovaní informačných a poradenských služieb zabezpečuje osobnú asistenciu uchádzačom o zamestnanie so zrakovým postihnutím.

Distribúciu odpovedí respondentov na hodnotenie jednotlivých druhov zdravotného postihnutia z hľadiska možnosti poskytovania informačných a poradenských služieb ilustruje nasledujúca tabuľka.

Druhy zdravotného postihnutia a poskytovanie informačných a poradenských služieb				
	veľmi problémové	problémové	bezproblémové	neodpovedal/a
telesné	4,3%	21,7%	73,9%	0%
mentálne	21,7%	21,7%	47,8%	8,7%
zrakové	8,7%	30,4%	56,5%	4,3%
sluchové	8,7%	26,1%	65,2%	0%
psychické	19,6%	32,6%	45,7%	2,2%
kombinované	13,0%	32,6%	43,5%	10,9%

Dôležitú súčasť „ústretoivosti“ verejných služieb zamestnanosti k špecifickým potrebám klientov so zdravotným postihnutím tvorí oblasť komunikácie personálu úradov PSVR s týmito klientmi. Heterogenita zdravotného postihnutia a výrazné osobitosti jednotlivých druhov zdravotného postihnutia vyžadujú uplatňovanie diferencovaných foriem

komunikácie s takými klientmi. Efektívna komunikácia s klientmi so zdravotným postihnutím by sa mala zakladať na zásadách vychádzajúcich z:

- rešpektovania princípu rovnosti príležitosti,
- rešpektovania dôstojnosti osoby so zdravotným postihnutím,
- taktu a ohľaduplnosti,
- voľby príslušných komunikačných ciest a metód pri kontakte s klientmi s rozličnými druhmi zdravotného postihnutia napr.:
  - v prípade klienta s poruchami sluchu - jasná a pomalá artikulácia, opakovanie informácií a výraznejšia gestikulácia ak to vyžaduje situácia,
  - v prípade klienta so zrakovým postihnutím - ponúknutie sprievodu v priestoroch úradu, starostlivá voľba výrazových prostriedkov a vyhýbanie sa používaniu vo verbálnej komunikácii ukazovacích zámen a prísloviak miesta,
  - v prípade klienta s mentálnym postihnutím - voľba jednoduchých vyjadrovacích prostriedkov, opakovanie otázok alebo poskytovaných informácií, poskytovanie širšieho okruhu detailných a vysvetľujúcich informácií (kde, kedy, ako, prečo atď.)

Komunikácia s klientmi so špecifickými potrebami predstavuje dnes jednu z rozvíjajúcich sa oblastí personálneho manažmentu verejných služieb zamestnanosti v mnohých členských krajinách EÚ. Získané výskumné poznatky naznačujú potrebu rozvíjania zručností pracovníkov verejných služieb zamestnanosti na úseku práce s klientmi so špecifickými potrebami.

#### II.4 Kompenzačné pomôcky: kontextuálny faktor zamestnanosti a zamestnateľnosti osôb so zdravotným postihnutím

Pomocné technológie, kompenzačné pomôcky či rôzne druhy zariadení zohrávajú kľúčovú úlohu v systéme zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím<sup>9</sup>. K získaniu, udržaniu, prípadne získaniu novej práce občan so zdravotným postihnutím potrebuje rozličnú formu podpory na prekonávanie fyzických a mentálnych bariér učenia a rozvoja (podpora formou kompenzačnej pomôcky, pomocného zariadenia, prípadne zácviku na ich používanie). Keďže ich zabezpečovanie pre odkázané osoby patrí do sféry verejnej politiky a verejného záujmu, bola vo výskume venovaná osobitná pozornosť postupu, ktorý volia zodpovední pracovníci úradov PSVR v situácii, keď k získaniu zamestnania pre občana so zdravotným postihnutím je zrejmá potreba vybavenia klienta určitými kompenzačnými pomôckami. Odpovede na takto formulovanú otázku uvádza nasledujúca tabuľka.

#### ***Postup úradu PSVR v prípade ak občan so zdravotným postihnutím k získaniu zamestnania potrebuje určitý druh kompenzačnej pomôcky***

Postup úradu PSVR	Počet úradov	V%
-------------------	--------------	----

<sup>9</sup> Významnú agendu kompenzačných pomôcok potvrdili aj predchádzajúce výskumy v rámci projektu SIZAR. Vo výskumnej štúdii „Nevidiaci a slabozrakí ľudia na trhu práce a v prístupe k celoživotnému vzdelávaniu“ štvrtina respondentov so zrakovým postihnutím uviedla, že absencia kompenzačných pomôcok im bráni v účasti na ďalšom vzdelávaní. Vo výskumnej štúdii „Občania so zdravotným/zrakovým postihnutím v optike postojov zamestnávateľov“ boli identifikované hlavné oblasti, ktoré brzdia ústretovosť zamestnávateľov zamestnávať osoby so zrakovým postihnutím. Takmer 70% zamestnávateľov prezentovalo rozpaky v súvislosti s potrebou odstránenia architektonických bariér a pre 64% zamestnávateľov predpokladaná potreba úpravy pracovného miesta, vrátane nákladov s tým súvisiacich, predstavuje hlavnú bariéru prijatia zdravotne postihnutého občana do zamestnania.



	PSVR	
Odkážem ho na odbor peňažných príspevkov na kompenzáciu ťažko zdravotne postihnutých v rámci úradu PSVR	31	67,4
Navrhmem riešenie v rámci aktívnych opatrení na trhu práce	9	19,6
Navrhmem iné riešenia	5	10,9
Neviem sa k tomu vyjadriť	1	2,2

Z výskumných údajov je zrejماً preferencia riešenia prostredníctvom systému sociálnej pomoci, konkrétne peňažných príspevkov na kompenzáciu a zasielanie klientov služieb zamestnanosti na odbor peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia. Až dve tretiny respondentov (67,4%) rieši situáciu týmto spôsobom. Využitie nástrojov, ktoré poskytuje zákon o službách zamestnanosti, volí takmer pätina (19,6%) respondentov, ktorí reprezentovali jednotlivé úrady PSVR. Zvyšok rieši situáciu inak, predovšetkým sa rozhoduje podľa výsledku zhodnotenia situácie klienta alebo ho informuje o existujúcich možnostiach riešenia s prenechaním rozhodnutia na ňom samotnom.

Nepovažujeme za prekvapivé zistenie, že väčšina oslovených reprezentantov úradov PSVR navrhuje riešenie prostredníctvom systému kompenzácie. Predpokladáme, že tejto preferencii napomáhajú viaceré okolnosti akými sú:

- samotný vecný rozsah agendy kompenzácie sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ktorý umožňuje poskytovať oprávneným osobám s ťažkým zdravotným postihnutím peňažný príspevok na zaobstaranie variabilného okruhu kompenzačných pomôcok, vrátane príspevku na zácvek ich užívania či príspevku na ich opravu,
- organizačné začlenenie agendy služieb zamestnanosti a agendy kompenzácie sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia pod „spoločnú úradovňu“ (od začiatku roku 2004 úrady práce, sociálnych vecí a rodiny), čo nielenže zvyšuje vzájomnú informovanosť zamestnancov jednotlivých úsekov úradu, ale aj procedurálne a priestorovo zjednodušuje konanie na účely poskytnutia verejnej pomoci.

Táto preferencia samozrejme prináša aj určité riziká, ktoré môžu nielen predlžovať konanie úradov pri poskytovaní pomoci, ale môžu za určitých okolností viesť aj neuspokojeniu potrieb klienta. Prax je často komplikovaná v prípade, ak osoba so zdravotným postihnutím žiada o poskytnutie peňažného príspevku na zaobstaranie kompenzačnej pomôcky primárne na účely výkonu zamestnania tzv. „pracovnej pomôcky“; (v prípade osôb so zrakovým postihnutím ide najčastejšie o špeciálne upravený počítač s hlasovým výstupom či čítaciu lupu). Jej žiadosť býva nezriedka zamietnutá s odvolaním sa na možnosti, ktoré poskytuje systém služieb zamestnanosti v rámci príspevku na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska alebo príspevku na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti na účely financovania preukázaných dodatočných nákladov pracovného miesta.

### III. Verejné služby zamestnanosti verzus uchádzači o zamestnanie so zrakovým postihnutím.

Prebiehajúce procesy ekonomickej globalizácie, technologickej inovácie, informatizácie, ktoré vytvárajú tlak na zvyšovanie kvality a zručnosti pracovnej sily ako aj absencia zacielenej efektívnej podpory zamestnávania osôb so zrakovým postihnutím multiplikuju znevýhodnenie a marginalizáciu tejto skupiny osôb. Vzhľadom na špecifiká tejto pracovnej sily, umiestňovanie občanov so zrakovým postihnutím na trh práce vyžaduje koordinované úsilie a spoluprácu kľúčových aktérov tohto procesu. Významné postavenie v procese integrácie osôb so zrakovým postihnutím na trh práce patrí verejným službám zamestnanosti<sup>10</sup>.

Nakoľko samotná povaha zrakového handicapu neovplyvňuje len charakteristiku pracovnej sily slabozrakých a nevidiacich ale vyžaduje osobitné prístupy a riešenia, ktoré nie sú obligatorne pri poskytovaní služieb zamestnanosti občanom bez zdravotného postihnutia, považovali sme za potrebné venovať zvýšenú pozornosť v predmetnom výskume, pripravenosti verejných služieb zamestnanosti poskytovať služby zamestnanosti zrakovo postihnutým klientom.

#### III.1. Uchádzači o zamestnanie so zrakovým postihnutím - klienti úradov PSVR

► **Celkový počet uchádzačov o zamestnanie so zrakovým postihnutím v evidencii úradov PSVR v SR v mesiaci máj 2007, predstavoval 155 slabozrakých a nevidiacich osôb.**

► **Zrakovo postihnutí uchádzači o zamestnanie v sledovanom období predstavovali necelé dve percentá (1,86%) z uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím.**

Viac ako štvrtina úradov PSVR (12 úradov PSVR) v sledovanom období, nevedela v evidencii uchádzačov o zamestnanie ani jedného klienta so zrakovým postihnutím, takmer dve tretiny úradov PSVR (30 úradov PSVR) evidovalo v čase prieskumu jedného a viac klientov so zrakovým postihnutím a štyri úrady neposkytli údaje. Rozloženie počtu uchádzačov so zrakovým postihnutím v evidencii úradov PSVR podľa krajov uvádza nasledujúca tabuľka.

#### **Počet zaevidovaných klientov so zrakovým postihnutím v úradoch PSVR podľa krajov**

Kraj	Počet UoZ so zrakovým postihnutím v evidencii úradov	Počet úradov PSVR s UoZ so zrakovým postihnutím v kraji
Bratislavský	3	2
Trnavský	16	5
Trenčiansky	19	3
Nitriansky	17	3
Žilinský	13	4
Banskobystrický	24	5
Košický	48	3
Prešovský	15	5
Spolu	155	30

<sup>10</sup> Ako dokumentujú výsledky výskumu, ktorý sa realizoval medzi ekonomicky aktívnymi občanmi so zrakovým postihnutím v roku 2006, pri hľadaní zamestnania v rebríčku dôvery uchádzačov o zamestnanie so zrakovým postihnutím vedú služby zamestnanosti poskytované úradom PSVR. Na ich služby sa spolieha 91% respondentov. In: Nevidiaci a slabozrakí ľudia na trhu práce a v prístupe k celoživotnému vzdelávaniu, projekt SIZAR, IS Equal, IVPR 2006.

Najvyšší počet klientov so zrakovým postihnutím v evidencii jedného úradu 37 bol zaznamenaný v Košickom kraji.

V porovnaní s údajmi z júna 2005<sup>11</sup>, počet zrakovo postihnutých v evidencii úradov PSVR poklesol takmer o tretinu (31,4%). Medzi indikátormi objektívnej a subjektívnej povahy, ktoré ovplyvnili pokles tejto skupiny zdravotne postihnutých občanov v evidencii úradov PSVR vystupuje aj faktor, podľa ktorého pracovníci úradov PSVR odhovárajú občanov s zrakovým postihnutím od vstupu do evidencie.

**Výskum nepotvrdil v implementačnej praxi úradov PSVR hromadné odrádzanie od zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie.** Pracovníci necelých päťnásť úradov PSVR (17,3%) pripustili, že sa vo svojej praxi stretli s prípadom, že pracovník úradu odrádzal občana so zrakovým postihnutím, pre ktorého nemali vhodné pracovné miesto, od zaradenia do evidencie z nasledovných dôvodov:

- nedostatok voľných pracovných miest pre túto skupinu zdravotne postihnutých osôb (6 úradov PSVR)
- nevhodnosť existujúcich nástrojov AOTP pre klientov so zrakovým postihnutím (1 úrad PSVR)
- iný dôvod (neodrádzajú od možnosti zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie, ale uprednostňujú takto zdravotne postihnutého klienta zaradiť do evidencie záujemcov o zamestnanie 1 úrad PSVR)

### III.2. Úrady PSVR: ústretovosť a dostupnosť služieb zamestnanosti pre klientov so zrakovým postihnutím.

Problematická dostupnosť informácií o službách, ktoré poskytujú úrady PSVR, sťažený prístup k týmto službám patria medzi indikátory, ktoré multiplikuju bariéry aktívnej ekonomickej participácie občanov so zrakovým postihnutím.

Slabozraký a nevidiaci klient nie je bežným klientom, pre ktorého sú určené produkty informačno komunikačnej stratégie úradov PSVR (rôzne formy letákov, vývesiek a informačných materiálov poskytovaných v tlačenej podobe, ktoré patria k bežnej výbave jednotlivých úradov PSVR).

Pre nevidiaceho a slabozrakého klienta nie je jednoduchý ani samotný proces sprostredkovania zamestnania, ktorý sprevádza opakovaná návšteva úradu PSVR, orientácia v budove úradu a vyplnenie administratívnych náležitostí spojených so zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie. V tejto súvislosti jedným zo zámerov prieskumu bolo získať poznatky o tom ako sú úrady PSVR pripravené zabezpečiť slabozrakým a nevidiacim klientom:

- prístup k informáciám o službách zamestnanosti (napr. informácie o úradných hodinách určených pre klientov, o možnostiach využiť poradenské služby úradu, o možnostiach participácie v programoch aktívnych opatrení na trhu a iné služby úradu PSVR),
- prístup k samotným službám poskytovaným úradom PSVR (napr. priestorové usmernenie klienta, pomoc pri administratívnych úkonoch spojených so zaradením klienta do evidencie uchádzačov o zamestnanie.)

---

<sup>11</sup> Zdroj : Podľa údajov Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny, bolo v evidencii uchádzačov o zamestnanie v júni 2005, zaevidovaných 226 uchádzačov o zamestnanie so zrakovým postihnutím.

### III.2.1 Zabezpečenie prístupu k informáciám o službách zamestnanosti pre zrakovo postihnutých klientov

Mapovanie zabezpečenia prístupu k informáciám o službách, ktoré poskytuje úrad PSVR pre zrakovo postihnutých klientov preukázalo, že **poskytovanie informácií o službách zamestnanosti pre klientov so zrakovým postihnutím, využívanie im dostupných kanálov nie je súčasťou všeobecne zabehnutej praxe úradov PSVR.**

**Takmer dve tretiny úradov PSVR (67,4%) neriešia sprostredkovanie základných informácií** (o úradných hodinách určených pre klientov, aktivitách, ktoré poskytujú v rámci služieb zamestnanosti, o podmienkach účasti na jednotlivých aktívnych opatreniach na trhu práce, aktívnej činnosti, programoch a projektoch realizovaných úradom, o možnostiach účasti na vzdelávaní a príprave pre trh práce, o možnostiach sprostredkovania zamestnania za úhradu, o službách, ktoré poskytujú Agentúry podporovaného zamestnávania a Agentúry dočasného zamestnávania a ďalších aktivitách úradu PSVR), **osobitným spôsobom pre slabozrakých a nevidiacich občanov a spoliehajú sa na ich osobnú aktivitu.**

Viac ako polovica úradov PSVR (56,5%) v rámci informačnej stratégie zvolenej pre klientov so zrakovým postihnutím využíva mediálne kanále regionálneho vysielania v rozhlase, v televízii pre zdravotne postihnutých občanov, prípadne tlačené médiá pre občanov so zdravotným/zrakovým postihnutím.

Z výskumu vyplynulo, že necelá tretina (28,3%) úradov práce sociálnych vecí a rodiny pri sprostredkovaní informácií o službách zamestnanosti, ktoré majú slúžiť uchádzačom o zamestnanie a záujemcom o zamestnanie so zrakovým postihnutím zabezpečuje transfér týchto informácií cez krajské strediská pre zrakovo postihnutých občanov, prípadne cez iné subjekty, ktoré sa venujú zrakovo postihnutým klientom

Iné formy sprostredkovania informácií uvádzalo 28,3% úradov PSVR. Podľa výskumných zistení implementačná prax týchto úradov PSVR uprednostňuje zabezpečovanie informácií pre klientov s zrakovým postihnutím formou individuálnych, prípadne skupinových stretnutí na, ktoré pozývajú klientov. V jednom úrade PSVR uviedli, že komunikáciu so zrakovo postihnutým klientom zabezpečujú prostredníctvom osobného asistenta.

(viď nasledujúca tabuľka).

#### **Forma zabezpečenia informácií o službách zamestnanosti, ktoré poskytujú úrady PSVR pre občanov so zrakovým postihnutím**

	ÁNO	NIE	NEVIE
Zasielanie informácií na Krajské strediská únie slabozrakých a nevidiacich, prípadne iné subjekty združujúce zrakovo postihnutých občanov	28,3%	63,0%	8,7%
Poskytovanie informácií do médií	56,5%	37,0%	6,5%
Spoliehanie sa na osobnú aktivitu občanov so zrakovým postihnutím	67,4%	30,4%	2,2%
Iný spôsob	28,3%	63,0%	8,7%

### III.2.2 Zabezpečenie prístupu a dostupnosti služieb zamestnanosti pre zrakovo postihnutých klientov.

Na základe analýzy výskumných výsledkov v oblasti pripravenosti úradov PSVR zabezpečiť prvý kontakt občana so zrakovým postihnutím so službami zamestnanosti

a následne jeho zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie, vrátane administratívnych úkonov, ktoré tento proces sprevádzajú, môžeme konštatovať, že vo väčšine úradov PSVR je vyčlenený pracovník úradu, ktorý sa ujme klienta so zrakovým postihnutím a je schopný poskytnúť mu osobnú asistenciu, ktorá zodpovedá jeho potrebám. Podľa výpovedí kompetentných pracovníkov úradov PSVR, prístup k službám zamestnanosti a poskytovanie služieb pre klientov so zrakovým postihnutím touto formou, riešia vo viac ako dvoch tretinách (67,4%) úradov PSVR.

Podľa vyjadrenia respondentov necelá pätina úradov (19,5%) sa spolieha pri poskytovaní služieb klientom so zrakovým postihnutím na to, že klient príde s osobným asistentom, ktorý mu sprostredkuje všetky informácie, vyplní za neho žiadosť o zaradenie do evidencie a bude ho sprevádzať po úrade.

Z výskumu vyplynulo, že tri úrady PSVR (6,5%) sú vybavené kompenzačnými pomôckami a pomocnými zariadeniami (materiály so zväčšenou tlačou, zvukové nahrávky, čítacia lupa prípadne počítač s hlasovým výstupom) na uľahčenie a sprístupnenie služieb zamestnanosti klientom so zrakovým postihnutím. Formulácia otázky neumožnila identifikovať, ktoré z uvedených pomôcok majú k dispozícii jednotlivé úrady PSVR. (viď tabuľka)

***Pripravenosť úradov práce sociálnych vecí a rodiny na zabezpečovanie a poskytovanie služieb klientom so zrakovým postihnutím***

SPÔSOB ZABEZPEČENIA	V%
Spoliehanie sa na to, že nevidiaci klient navštívi úrad s osobným asistentom	19,5
Na úrade je pracovník, ktorý sa ujme nevidiaceho klienta	67,4
Úrad je vybavený kompenzačnými pomôckami pre nevidiacich a slabozrakých klientov	6,5
Iné riešenie	6,6%

**III.3. Úrady PSVR a voľné pracovné miesta pre občanov so zrakovým postihnutím: implementačná prax úradov PSVR.**

Do pôsobnosti úradov práce sociálnych vecí a rodiny na účely sprostredkovania zamestnania patrí evidencia voľných pracovných miest. Nad rámec pôsobnosti úradov PSVR, ktorú definuje zákon 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti, v súvislosti s integráciou občanov so zdravotným postihnutím, spadá do kompetencie úradu aj označovanie voľných pracovných miest, ktoré nie sú vhodné pre občanov so zdravotným postihnutím<sup>12</sup>. V súčasnosti platnom znení zákona o službách zamestnanosti absentuje prístup, ktorý by zabezpečoval identifikáciu voľných pracovných miest, pracovných činností vhodných pre občanov s diverzifikovanými druhmi zdravotného postihnutia a schopnosťami vykonávať pracovnú činnosť. Preto súčasťou výskumného zámeru bolo zistiť:

- nakoľko majú úrady práce sociálnych vecí a rodiny v databáze voľných pracovných miest vytipované činnosti vhodné pre zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie,
- aký postup volia pri vyhľadávaní voľných pracovných miest pre občanov s týmto druhom zdravotného postihnutia.

<sup>12</sup> Zákon č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti §13 odsek 2.

Citovaný zákon vhodné zamestnanie definuje v §15 odsek 1, ako zamestnanie, ktoré zohľadňuje zdravotný stav občana, prihliada na jeho kvalifikáciu, odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce.

## Vytipované pracovné činnosti vhodné pre občanov so zrakovým postihnutím

Výsledky prieskumu preukázali, že približne tretina (34,8%) úradov PSVR v rámci databázy voľných pracovných miest má vytipované činnosti, ktoré sú vhodné pre občanov so zrakovým postihnutím. Zvyšné dve tretiny úradov PSVR (65,2%) nedisponujú takýmito údajmi. Regionálne rozloženie úradov, ktoré majú vytipované pracovné činnosti vhodné pre občanov so zrakovým postihnutím uvádza nasledujúca tabuľka.

### *Regionálne rozloženie úradov PSVR, ktoré disponujú vytipovanými činnosťami vhodnými pre občanov so zrakovým postihnutím*

Kraj	Počet úradov PSVR
Bratislavský	2
Trnavský	2
Trenčiansky	0
Nitriansky	2
Žilinský	2
Banskobystrický	3
Košický	3
Prešovský	2
Spolu	16

### **Postup úradov PSVR pri vyhľadávaní voľných pracovných miest pre zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie.**

V závislosti od špecifik zrakovo postihnutej pracovnej sily, ich umiestňovanie na trh práce, vyžaduje koordinovaný prístup verejných služieb zamestnanosti, zamestnávateľov, inštitúcií zriadených na podporu zamestnávania ohrozených skupín na trhu práce a organizácii presadzujúcich práva a záujmy občanov so zrakovým postihnutím. V súlade s tým jeden zo zámerov prieskumu bolo zmapovať implementačnú prax úradov PSVR pri vyhľadávaní voľných pracovných miest pre zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie a ich umiestňovaní na trh práce.

Podľa výskumných zistení úrady PSVR postupujú v prevažnej miere (69,6%) pri umiestňovaní uchádzačov o zamestnanie so zrakovým postihnutím tak, že oslovujú zamestnávateľov o ktorých sa vie, že majú vhodné pracovné miesta pre zrakovo postihnutých občanov, prípadne oslovujú zamestnávateľov, ktorí už zamestnávajú občanov so zrakovým postihnutím (65,2%)

Štyria respondenti z desiatich úradov PSVR (45,6%) uviedli, že pri vyhľadávaní voľných pracovných miest pre zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie sa obracajú o pomoc na Agentúry podporovaného zamestnávania, Úniu slabozrakých a nevidiacich Slovenska, prípadne iné organizácie, ktoré sa venujú práci so zdravotne/zrakovo postihnutými ľuďmi.

Necelá tretina úradov PSVR (30,4%) pri vyhľadávaní voľných pracovných miest oslovuje všetkých zamestnávateľov v okrese.

Podľa prieskumných zistení iný postup pri vyhľadávaní voľných pracovných miest pre zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie, uvádzala približne sedmina úradov PSVR

(15,2%). Podľa vyjadrenia reprezentantov úradov PSVR, ktoré uviedli iný postup: v dvoch úradoch PSVR prenechávajú aktivitu pri vyhľadávaní voľných pracovných miest na klientoch samotných, v jednom z uvedených úradov uviedli, že ponúkli odborné poradenstvo a v jednom úrade uviedli, že pracovné miesto pre klienta so zrakovým postihnutím osobitne nevyhľadávali.

Z celkového počtu 46 oslovených úradov PSVR viac ako štvrtina (26,1%) v súčasnosti nemá v evidencii uchádzačov o zamestnanie, klientov so zrakovým postihnutím a nemajú skúsenosti s vyhľadávaním voľných pracovných miest pre tento typ klientov.

### III.4. Aktívne opatrenia na trhu práce: ich dostupnosť pre občanov so zrakovým postihnutím.

V procese uľahčenia vstupu na trh práce, získania zamestnania a jeho udržania významným poslaním verejných služieb zamestnanosti sú intervencie prostredníctvom nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce. V rámci aktívnych opatrení na trhu práce v roku 2006 bolo na príspevky pre zdravotne postihnutých občanov vynaložených 735 980 433 Sk a vytvorených a obsadených 5 793 pracovných miest. Podrobnejšie údaje za obdobie rokov 2004-2006 uvádzajú tabuľky v prílohe č.2 Mieru participácie občanov na jednotlivých aktívnych opatreniach trhu práce, podľa druhu zdravotného postihnutia, štatistická databáza úradov PSVR nesleduje.

V súvislosti s poznatkami z predchádzajúcich výskumov (2006,2007), ktoré dokumentujú sťažný prístup nevidiacich a slabozrakých osôb k jednotlivým nástrojom aktívnej politiky trhu práce výskumným zámerom bolo:

- identifikovať postup pracovníkov úradov PSVR pri zaraďovaní klientov so zrakovým postihnutím do jednotlivých programov „nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce,
- osobitnú pozornosť venovať okruhu otázok, ktoré súvisia so vzdelávaním a prípravou pre trh práce (zmapovať záujem zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie o vzdelávanie a prípravu pre trh práce, postup úradov PSVR pri uspokojovaní tohto záujmu, kvantifikácia počtu zaradených zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie do tohto nástroja).

#### III.4.1 Aktívne opatrenia na trhu práce: postup úradov PSVR pri zaraďovaní zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie na AOTP

Na základe výskumných zistení, ktoré reprezentujú skúsenosti a implementačnú prax úradov PSVR v oblasti aktívnych opatrení na trhu práce sa naznačuje, že **najviac využívanými nástrojmi pre zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie sú nástroje určené na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím**; príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti (82,6%), príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie (78,3%) a príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (73,9%). Ako ilustruje nasledujúca tabuľka v nižšej miere sú slabozrakí a nevidiaci uchádzači o zamestnanie začleňovaní do programov tzv. „hlavného prúdu“ vrátane vzdelávania a prípravy pre trh práce

**Programy AOTP , do ktorých úradyPSVR zarad'ujú zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie**

	ÁNO		NIE		NEVIE		SPOLU	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Vzdelávanie a príprava pre trh práce UoZ a ZoZ (VPTP)	31	67,4%	12	26,1%	3	6,5%	46	100,0%
Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného UoZ	34	73,9%	9	19,6%	3	6,5%	46	100,0%
Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie	36	78,3%	7	15,2%	3	6,5%	46	100,0%
Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti	38	82,6%	5	10,9%	3	6,5%	46	100,0%
Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe	26	56,5%	15	32,6%	5	10,9%	46	100,0%
Príspevok na aktivačnú činnosť	31	67,4%	11	23,9%	4	8,7%	46	100,0%
Iný	7	15,2%	31	67,4%	8	17,4%	46	100,0%

**III.4.2 Vzdelávanie a príprava pre trh práce verzus zrakovo postihnutí uchádzači o zamestnanie**

Sťažný prístup k vzdelávacím aktivitám signalizoval už výskum, ktorý sa realizoval medzi ekonomicky aktívnymi občanmi so zrakovým postihnutím v roku 2006. Za hlavné príčiny neúčasti na vzdelávaní nezamestnaní nevidiaci a slabozrakí respondenti označovali nízky stupeň adjustácie vzdelávacích programov na špecifické potreby tejto skupiny osôb, nízke očakávanie pracovného uplatnenia po absolvovaní vzdelávania, nevyhovujúcu štruktúru, respektíve nedostupnosť vzdelávacích kurzov v ponuke úradovPSVR<sup>13</sup>

**Nízky záujem o vzdelávanie a prípravu pre trh práce zo strany zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie potvrdili aj poznatky z predmetného výskumu.** Viac ako polovica úradovPSVR v sledovanom období (rok 2006) zo strany zrakovo postihnutých klientov nezaevidovala záujem o vzdelávanie a prípravu pre trh práce.

Záujem o vzdelávanie a prípravu pre trh práce evidovali približne v tretine úradov PSVR, ktoré maliv sledovanom období v evidencii občanov so zrakovým postihnutím. Distribúciu odpovedí ilustruje nasledujúca tabuľka

**Záujem zo strany zrakovo postihnutých uchádzačov o vzdelávanie a prípravu pre trh práce zaznamenaný v úradoch PSVR v roku 2006**

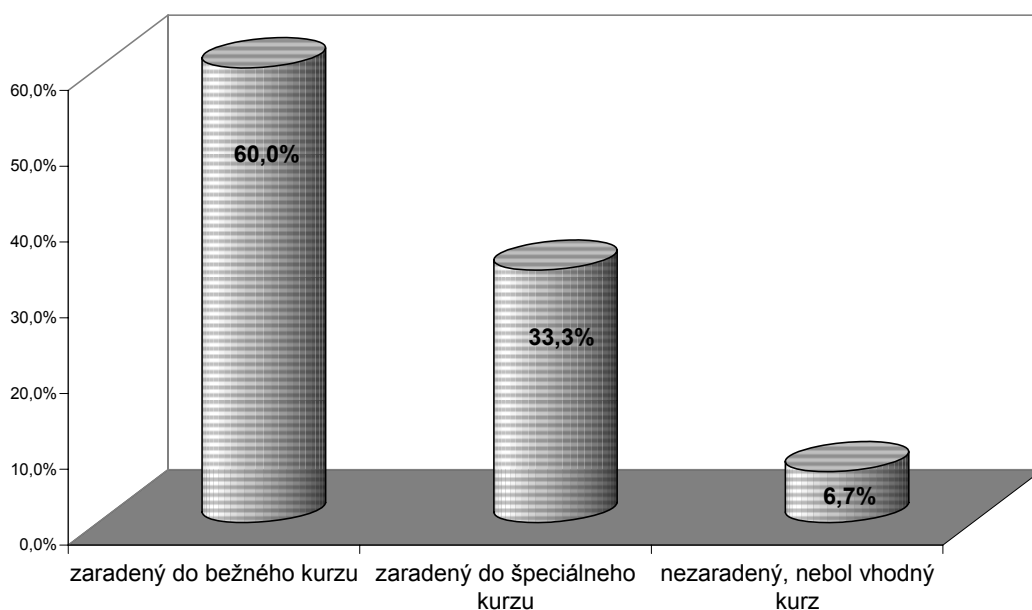
ZÁUJEM	POČET UOZ	%
áno	15	32,6
nie , nemali záujem	24	52,2
nemali sme klienta so zrakovým postihnutím v evidencii	7	15,2
Spolu úradyPSVR	46	100,0

<sup>13</sup> Pozri: Nevidiaci a slabozrakí ľudia na trhu práce a v prístupe k celoživotnému vzdelávaniu ,IVPR,Bratislava 2006,SIZAR,IS EQUAL



Podľa výskumných zistení úradu PSVR, v ktorých bol zaznamenaný záujem zo strany zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie o účasť vo vzdelávaní a príprave pre trh práce, **len v jednom prípade neboli schopní záujemcovi vyhovieť, nakoľko nebol k dispozícii vhodný, špeciálne upravený kurz pre tento typ klientov.** V takmer dvoch tretinách prípadov úradu PSVR postupovali tak, že zaradili zrakovo postihnutého uchádzača do bežného kurzu, ktorý nebol špeciálne upravený pre slabozrakých a nevidiacich. Tretina úradu PSVR zaradila zrakovo postihnutého klienta do kurzu, ktorý bol špeciálne upravený aj pre zrakovo postihnutého uchádzača o zamestnanie napr. vybavený kompenzačnými pomôckami. (viď nasledujúci graf)

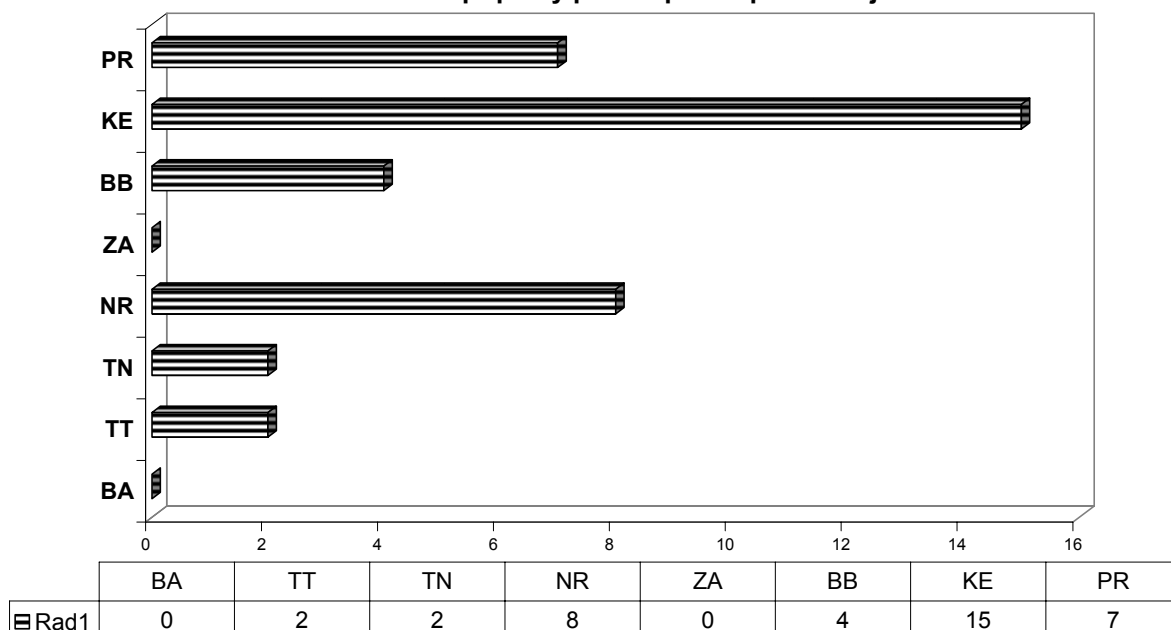
**Postup úradu PSVR pri zaradovaní zrakovo postihnutého klienta do vzdelávania a prípravy pre trh práce**



► Podľa údajov, ktoré poskytol prieskum do vzdelávania a prípravy pre trh práce bolo v roku 2006 zaradených 38 zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie.

Ako ukazuje nasledujúci graf z celkového počtu zaradených zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie do vzdelávania a prípravy pre trh práce bola viac ako tretina zaradených (39,4%) z Košického kraja.

**Počty zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie zaradených do vzdelávania a prípravy pre trh práce podľa krajov**



Sťažený prístup slabozrakých a nevidiacich osôb k vzdelávaniu, nedostatok vhodných kurzov pre zrakovo postihnutých, špeciálne požiadavky na kompenzačné pomôcky, ktoré by mohli uľahčiť absolvovanie vzdelávacích kurzov vyžaduje **spoluprácu so špecializovanými inštitúciami a organizáciami**. Na základe poznatkov z výkumu približne tretina úradov PSVR(32,6%) deklarovala spoluprácu pri zabezpečovaní špeciálne upravených kurzov pre zrakovo postihnutých s Rehabilitačným strediskom pre zrakovo postihnutých v Levoči. Štvrtina úradov PSVR pri zabezpečovaní špeciálne upravených kurzov spolupracuje s Úniou slabozrakých a nevidiacich Slovenska (26,1%). Spoluprácu s inou organizáciou uviedlo 17,4% úradov PSVR.

*S kým spolupracujú úrady PSVR pri zabezpečovaní špeciálnych kurzov pre zrakovo postihnutých uchádzačov o zamestnanie, podľa krajov (počet úradov v absolútnom vyjadrení)*

	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	KE	PR
Unia slabozrakých a nevidiacich Slovenska	2	2	1	1	1	2	2	1
Rehabilitačné stredisko pre zrakovo postihnutých v Levoči	1	1	1	0	1	2	3	6
Iná organizácia	1	1	0	0	2	2	0	2

### III.5. Prekážky pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím: komparácia postojov zamestnávateľov a pracovníkov úradov PSVR.

Nielen samotná povaha zrakového postihnutia, ktorý nesporne patrí medzi závažné druhy zdravotného postihnutia sťažuje možnosti pracovného uplatnenia slabozrakých a nevidiacich osôb, ale významnú bariéru predstavuje odmietavý postoj zamestnávateľov, ktorí ho zdôvodňujú celou radou faktorov heterogénnej povahy. Výskumná štúdia<sup>14</sup>, ktorá bola zameraná na analýzu postojov a názorov zamestnávateľských subjektov na fenomén zdravotného postihnutia vrátane zrakového postihnutia, identifikovala prekážky zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím, tak ako ich vnímajú zamestnávatelia. V rovine expertného posúdenia bola otázka vnímania prekážok pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím položená aj pracovníkom úradov PSVR. Distribúciu odpovedí znázorňuje nasledujúca tabuľka.

#### **Prekážky pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím**

	<b>SÚHLAS</b> (SKÔR ÁNO,ROZHODNE ÁNO)	<b>NESÚHLAS</b> (SKÔR NIE,ROZHODNE NIE)
Potreba zabezpečenia pracovného asistentna	56,5%	37,0%
Odstránenie architektonických barér	58,7%	34,7%
Obavy o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci	76,0%	17,3%
Nižšia pracovná flexibilita	58,7%	32,6%
Priestorová orientácia	56,5%	34,8%
Úprava pracovného miesta	56,5%	39,1%
Slabší pracovný výkon	50,0%	41,3%
Prítomnosť vodiaceho psa na pracovisku	34,9%	52,2%
Nedostatočné kvalifikačné predpoklady	32,6%	63,1%
Ťažšia sociálna komunikácia	19,6%	73,9%
Zaškoľovanie na výkon zamestnania	52,2%	43,5%

Poznámka: tabuľka znázorňuje len antagonistické odpovede (bez odpovedí „neviem“, „neodpovedal“)

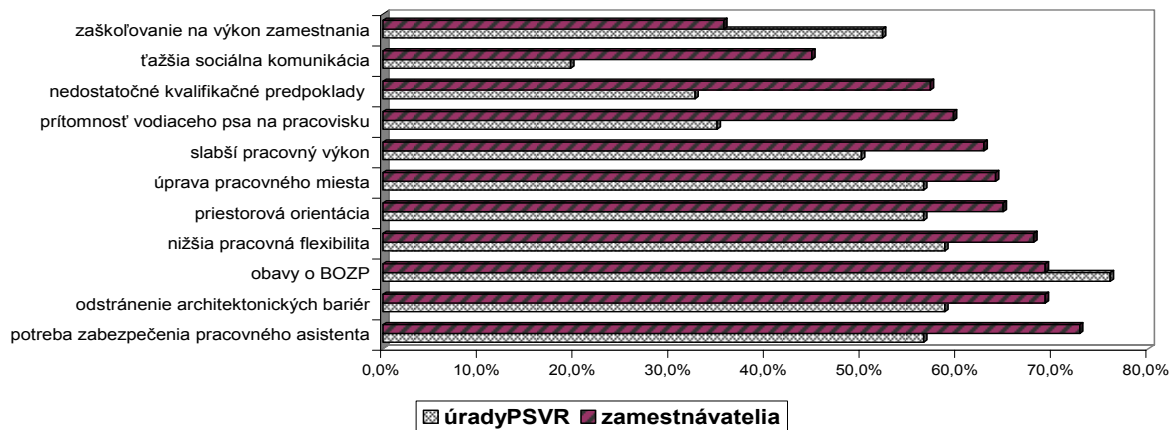
Pracovníci úradov PSVR za hlavnú prekážku zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím považujú faktor zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (76,0%). Za najmenej problémovú oblasť pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím považujú pracovníci úradov PSVR, oblasť sociálnej komunikácie občanov so zrakovým postihnutím s pracovným kolektívom (19,6%).

Komparácia postojov zamestnávateľov a pracovníkov úradov PSVR k identifikácii prekážok, ktoré majú silný vplyv na ochotu zamestnávateľov zamestnať občana s zrakovým postihnutím preukázala diferencovaný postoj priamych aktérov zamestnávania - zamestnávateľov a úradov PSVR, ktoré plnia úlohu sprostredkovateľa zamestnania. (viď nasledujúci graf).

<sup>14</sup> „Občania so zdravotným /zrakovým postihnutím v optike postojov a názorov zamestnávateľov“, IVPR, Bratislava 2007, SIZAR, IS EQUAL

Zatiaľ čo u zamestnávateľov v pásme vysokého vplyvu sú faktory, ktoré vyžadujú finančné, administratívne a technicko organizačné zabezpečenie a súvisia s úpravou pracoviska alebo prispôbením pracovného miesta pre výkon zamestnania pracovníka so zrakovým postihnutím, vrátane zabezpečenia pracovného asistenta, ktorý mu bude poskytovať pomoc pri výkone zamestnania, u respondentov z úradov PSVR tieto faktory rezonujú menej významne. Reprezentanti úradov PSVR identifikovali ako významný inhibítor zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím **faktor ktorý súvisí s potrebou zaškolenia zrakovo postihnutého uchádzača o zamestnanie na výkon zamestnania. Tento faktor vníma ako závažnú prekážku zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím každý druhý respondent z úradov PSVR, ale len každý tretí zamestnávateľ.**

**Prekážky pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím podľa úradov PSVR a podľa zamestnávateľov**



### III.6. Šance pracovného uplatnenia občanov so zrakovým postihnutím optikou úradovPSVR.

Ako už bolo konštatované v predchádzajúcich častiach, populácia so zrakovým postihnutím predstavuje osobitne znevýhodnenú skupinu na trhu práce. Zrakový handicap sprevádza celý rad faktorov, ktoré výrazne sťažujú pracovné uplatnenie jeho nositeľov (znížená schopnosť priestorovej orientácie, komplikovaná dopravná prístupnosť na miesto výkonu práce, odkázanosť na pomoc inej osoby, potreba úpravy pracovného miesta, potreba osobitných kompenzačných pomôcok a iné). Na druhej strane realizované výskumy umožňujú konštatovať pozitívnu mieru akceptácie zlučiteľnosti zrakového postihnutia a výkonu pracovnej činnosti deklarovanú kľúčovými aktérmi tak z radov zrakovo postihnutých občanov<sup>15</sup> ako aj samotných zamestnávateľov<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> Výskumná štúdia „Nevidiaci a slabozrakí ľudia na trhu práce a v prístupe k vzdelávaniu, IVPR, Bratislava 2006, SIZAR, IS EQUAL

<sup>16</sup> Podľa výskumných zistení takmer tri štvrtiny zamestnávateľov (71,6%) zaujali pozitívny postoj k zlučiteľnosti zrakového postihnutia a výkonu pracovnej činnosti, túto zlučiteľnosť však zamestnávateelia podmieňujú stupňom zrakového postihnutia, in: „Občania so zdravotným /zrakovým postihnutím v optike postojov a názorov zamestnávateľov“ projekt SIZAR, IS Equal, IVPR, 2007

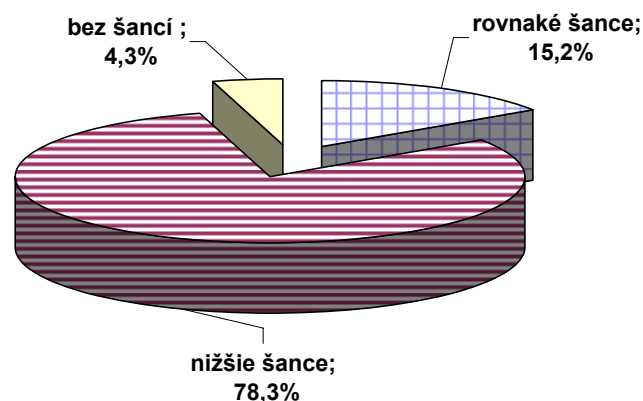
V tejto súvislosti jedným zo zámerov prieskumu bolo zmapovanie postojov predstaviteľov verejných služieb zamestnanosti, ako ďalšieho významného účastníka procesu pracovnej integrácie občanov so zrakovým postihnutím, a ich **vnímanie šancí na pracovné uplatnenie osôb so zrakovým postihnutím v porovnaní s možnosťami pracovného uplatnenia osôb s iným druhom zdravotného postihnutia.**

Vo výskume bolo zaznamenaných sedem prípadov(15,2%) keď predstavitelia reprezentujúci jednotlivé úrady PSVR odhadli šance pracovného uplatnenia osôb so zrakovým postihnutím v porovnaní so šancami pracovného uplatnenia osôb s iným druhom zdravotného postihnutia za vyrovnané, **ale ani jeden prípad, ktorý by hodnotil šance pracovného uplatnenia tejto skupiny uchádzačov o zamestnanie ako vyššie.**

Väčšina (78,3%) pracovníkov reprezentujúcich úrady PSVR v prieskume, šance pracovného uplatnenia osôb so zrakovým postihnutím v porovnaní s osobami s iným druhom zdravotného postihnutia hodnotí ako nižšie. Ak vychádzame z hypotézy, že na pracovníkov úradov PSVR sme sa obrátili ako na expertov, ktorí poskytnú kvalifikovaný odhad na základe skúseností s týmto typom klientov, za významné považujeme zistenie, že **len dvaja predstavitelia úradov PSVR (2,2%) prezentovali odhad, podľa ktorého občania so zrakovým postihnutím sú bez šancí na pracovné uplatnenie.**

V obidvoch prípadoch išlo o úrady v evidencii, ktorých sa nevyskytovali zrakovo postihnutí uchádzači o zamestnanie (viď nasledujúci graf )

**Šance pracovného uplatnenia občanov so zrakovým postihnutím v porovnaní s osobami s iným druhom ZP podľa úradov PSVR**



## **IV. Systém podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím: ako ďalej?**

*(námety a návrhy respondentov na optimalizáciu systému)*

Verejné služby zamestnanosti hrajú kľúčovú úlohu v procese integrácie občanov so zdravotným postihnutím na trh práce. Poznatky získané z predchádzajúcich výskumov<sup>17</sup> dokumentujú pozitívny imidž úradov PSVR ako facilitátora zamestnania pre občanov so zdravotným postihnutím. Uvedená skutočnosť vyplýva z rozsahu vecnej pôsobnosti úradov PSVR a osobitne odborov služieb zamestnanosti na úseku podpory tejto skupiny znevýhodnených účastníkov na trhu práce, ktorá zahŕňa široké spektrum činností od poskytovania informačných a poradenských služieb, aktívnej asistencie v oblasti sprostredkovania zamestnania, odborných poradenských služieb až po zaradenie do programov aktívnej politiky trhu práce a kontrolu dodržiavania ustanovení §§63,64 a 65 zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Rozsah vecnej pôsobnosti a zverených kompetencií kreuje z úradu PSVR hlavného aktéra v oblasti pracovnej integrácie občanov so zdravotným postihnutím a implementácie nástrojov a opatrení zameraných na zlepšenie ich zamestnateľnosti a rast zamestnanosti.

Vychádzajúc z uvedeného, predmetný prieskum mal za cieľ získať od respondentov informácie o možnostiach optimalizácie v súčasnosti platného systému podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Respondenti boli, prostredníctvom otvorenej otázky dotazníka, požiadaní o vyjadrenie svojich námetov a návrhov na zlepšenie súčasného stavu v oblasti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Svoje námety, odporúčania a návrhy na zmeny anketárom poskytli riaditelia/zástupcovia úradov PRSVR (resp. poverení riadením), riaditelia odboru služieb zamestnanosti (resp. poverení riadením), vedúci oddelení informačných a poradenských resp. sprostredkovateľských služieb, vedúci oddelení pre občanov so zdravotným postihnutím úradu PSVR, vedúci odborov peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ŤZP, referenti odboru služieb zamestnanosti.

Získané námety a návrhy respondentov možno zaradiť do nasledovných vecných okruhov:

- Oblasť legislatívnej úpravy podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím
- Oblasť finančnej stimulácie podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím
- Oblasť komunikačnej stratégie a informovanosti
- Oblasť administratívnej náročnosti opatrení aktívnej politiky trhu práce určených na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím
- Oblasť zavedenia nových aktívnych opatrení na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím
- Oblasť činnosti úradov PSVR v segmente práce s uchádzačom o zamestnanie so zdravotným postihnutím a oblasť rozvoja ľudských zdrojov na úradoch PSVR pre potreby skvalitnenia práce so znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie vrátane uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím

---

<sup>17</sup> Pozri: Hanzelová E., Kostolná Z., Reichová D., Repková K.: „Nevidiaci a slabozrakí ľudia na trhu práce a v prístupe k celoživotnému vzdelávaniu, projekt SIZAR, IS Equal, IVPR 2006

**V oblasti legislatívnej úpravy podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím respondenti navrhovali:**

- zvýšenie úrovne odvodu plateného zamestnávateľmi za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím podľa § 65 zákona,
- zrušenie ustanovení §63 o povinnom podiele zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím ako neefektívneho sankčného opatrenia,
- zvýšenie podielu povinného zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím ustanoveného v § 63 ods. 1 písm. d) zákona zo súčasných 3,2% na 4 %,
- zrušenie ustanovení § 65 zákona o odvode za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím ako negatívnej sankcie a jeho nahradenie pozitívnou stimuláciou v oblasti daňových a odvodových úľav zamestnávateľov zamestnávajúcich občanov so zdravotným postihnutím,
- umožniť väčšiu flexibilitu pri plnení uchádzačmi o zamestnanie ustanovení § 34 ods. 9 zákona o periodicite návštev.

**V oblasti finančnej stimulácie podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím respondenti odporúčali:**

- daňové zvýhodnenia zamestnávateľov zamestnávajúcich zamestnancov so zdravotným postihnutím,
- zvýšenie príspevku poskytovaného zamestnávateľovi na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie so zdravotným postihnutím podľa §50 zákona,
- zvýšenie výšky príspevkov poskytovaných zamestnávateľom na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie podľa § 56 zákona,
- poskytovanie zamestnávateľovi zamestnávajúceho občana so zdravotným postihnutím príspevku na mzdu na krytie zníženej produktivity práce takého zamestnanca.

**V oblasti komunikačnej stratégie a informovanosti bolo navrhované:**

- zabezpečenie lepšej informovanosti a osvetu verejnosti o občanoch so zdravotným postihnutím, organizovanie propagačných kampaní na odbúravanie predsudkov zamestnávateľov k občanom so zdravotným postihnutím, širšie informovanie zamestnávateľov o existujúcich nástrojoch aktívnych opatrení na trhu práce zameraných na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

**V oblasti administratívnej náročnosti opatrení aktívnej politiky trhu práce určených na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím odporúčania a návrhy respondentov smerovali k:**

- zníženiu administratívnej náročnosti uplatňovaných aktívnych opatrení na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím ako jednej z hlavných prekážok zvýšeného dopytu po týchto opatreniach.

**V oblasti zavedenia nových aktívnych opatrení na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím respondenti navrhovali:**

- zavedenie nového nástroja na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím v podobe zamestnaneckej praxe u zamestnávateľa na uľahčenie pracovnej adaptácie občana so zdravotným postihnutím,
- realizáciu praktických kurzov remeselníckych zručností na zlepšenie zamestnateľnosti občanov so zdravotným postihnutím,
- zavedenie nástroja na podporu prechodu občana so zdravotným postihnutím z chráneného zamestnania do zamestnania na otvorenom trhu práce (prechodný trh práce).

**V oblasti činností úradov PSVR v segmente práce s uchádzačom o zamestnanie so zdravotným postihnutím a oblasti rozvoja ľudských zdrojov na úradoch PSVR pre potreby zefektívnenia práce so znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie vrátane uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím návrhy a odporúčania respondentov boli zamerané na:**

- rozšírenie priestoru pre prácu s občanmi so zdravotným postihnutím s cieľom uplatňovania individuálneho prístupu k nim,
- zabezpečenie tlmočnického servisu pri poskytovaní služieb zamestnanosti uchádzačom o zamestnanie so sluchovým postihnutím,
- vytváranie poradensko-informačných centier na pomoc občanom so zdravotným postihnutím.
- vybavenie úradov PSVR pomôckami (pomocné technológie, kompenzačné pomôcky, pomocné zariadenia), ktoré by slúžili na prekonanie fyzických, mentálnych bariér občanom so zdravotným postihnutím .



## Literatúra

1. *Začlenenie ľudí so zdravotným postihnutím“- Európska stratégia rovnakých príležitosti, Európska komisia 2007*
2. *Benchmarking employment policies for people with disabilities, Directorate General for Employment and Social Affairs, European Commission 2000*
3. *Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2006, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, február 2007, [www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk)*
4. *Nevidiaci a slabozrakí ľudia na trhu práce v prístupe k celoživotnému vzdelávaniu, projekt SIZAR IS Equal, IVPR 2006*
5. *Nevidiaci a slabozrakí ľudia na trhu práce v prístupe k celoživotnému vzdelávaniu, II etapa odporúčania a inventarizácia príkladov dobrej praxe, projekt SIZAR IS Equal, IVPR 2006*
6. *Občania so zdravotným/zrakovým postihnutím v optike postojov a názorov zamestnávateľov,,projekt SIZAR IS Equal, IVPR 2007*
7. *Zákon č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti*

## **Prilohy**

Príloha č.1

Výdavky na programy podpory integrácie občanov so zdravotným postihnutím		
Krajina	% z HDP	% z celkových výdavkov na sociálnu politiku
Rakúsko	2,92	11
Belgicko	1,72	7
Dánsko	3,8	13
Francúzsko	1,67	6
Nemecko	3,08	11
Taliansko	1,83	7
Holandsko	4,64	19
Poľsko	4,6	20
Portugalsko	1,53	8
Španielsko	2,28	12
Švédsko	4,66	15
Veľká Británia	1,54	6

Zdroj: Transforming Disability into Ability, OECD 2003

**Osoby so zdravotným postihnutím v programoch na podporu ich zamestnávania  
(podiel osôb v programoch na 1 000 obyvateľov v%, 1999)**

KRAJINA	TYP PROGRAMU NA PODPORU ZAMESTNANOSTI OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM			
	Všetky programy	Dotované zamestnávanie	Podporované zamestnávanie	Chránené zamestnávanie
Rakúsko	7,0	3,6	0,7	2,7
Belgicko	3,6	0,7	0,0	2,9
Dánsko	5,9	3,0	0,6	2,4
Francúzsko	9,5	6,3	-	3,2
Nemecko	4,1	0,2	0,6	3,3
Holandsko	9,2	-	-	9,2
Poľsko	12,1	2,0	-	10,1
Švédsko	16,2	10,8	0,2	5,2
Španielsko	1,2	0,6	-	0,6
Veľká Británia	1,2	0,5	0,7	-

Zdroj: Transforming disability into ability, Policies to promote work and income security for disabled people, OECD 2003

Príloha č.2

Realizácia nástrojov APTP v rokoch 2004,2005,2006 pre občanov so zdravotným postihnutím

**Tab.č.1 Dohodnutá suma finančných prostriedkov na APTP pre občanov so zdravotným postihnutím**

v SK

NÁSTROJE APTP	2004	2005	2006
§56	13 929 496	54 798 287	114215831
§57	10 748 968	42 195 092	76448 848
§59	2 089 198	9 076 415	15 242 003
§60	-	109 060 695	121 389 900
§110zákon387/96Z.z	126 834 107	5 478 046	-
Výzva UPSVARč1/2005	-	212 512 257	-
VýzvaUPSVARč.1/2006	-	-	408 683 851
<b>Spolu</b>	<b>153 601 769</b>	<b>433 120 792</b>	<b>735 980 433</b>

Zdroj: Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2006,UPSVAR, Bratislava 2007

**Tab.č.2 Počet vytvorených a obsadených pracovných miest pre občanov so zdravotným postihnutím**

NÁSTROJE APTP	2004	2005	2006
§56	138	362	638
§57	108	271	405
§59	18	58	60
§60	0	2 731	2793
§110zákon387/96Z.z	4098	1891	-
Výzva UPSVARč1/2005	-	986	-
VýzvaUPSVARč.1/2006	-	-	1897
<b>Spolu</b>	<b>4 362</b>	<b>6 299</b>	<b>5 793</b>

Zdroj: Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2006,UPSVAR, Bratislava 2007

### Príloha č.3

#### Zoznam úradov práce sociálnych vecí a rodiny v regiónoch SR, ktoré boli zaradené do výskumu

Bratislava	Brezno
Malacky	Lučenec
Pezinok	Revúca
Dunajská Streda	Rimavská sobota
Galanta	Veľký Krtíš
Piešťany	Zvolen
Senica	Bardejov
Partizánske	Humenné
Nové mesto nad Váhom	Poprad
Považská bystrica	Prešov
Prievidza	Stará Lubovňa
Trenčín	Stropkov
Komárno	Vranov nad Topľou
Levice	Košice
Nitra	Michalovce
Nové Zámky	Rožňava
Topľčany	Spišská Nová Ves
Čadca	Trebišov
Dolný Kubín	Kežmarok
Námestovo	
Liptovský Mikuláš	
Martin	
Ružomberok	
Žilina	
Banská bystrica	
Banská Štiavnica	