

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra sociologie a andragogiky

**INTEGRÁCIA ĽUDÍ SO ZDRAVOTNÝM
ZNEVÝHODNENÍM NA TRH PRÁCE**

INTEGRATION OF THE HANDICAPPED PEOPLE
DISADVANTAGED ON THE LABOUR MARKET

Bakalárska diplomová práca

Renáta Jakubová

Vedúci bakalárskej práce: PhDr.Mária Bayerová

Olomouc 2010

Prehlasujem na svoju česť, že som túto prácu vypracovala samostatne a uviedla som v nej všetku literatúru a ostatné zdroje, ktoré som použila.

.....
vlastnoručný podpis

V Mojmírovciach dňa 21. 03. 2010

Ďakujem PhDr. Márii Bayerovej
za cenné rady, pripomienky a odborné vedenie
pri vypracovaní bakalárskej práce.

ABSTRAKT

JAKUBOVÁ, Renáta: *Integrácia zdravotne znevýhodnených na trh práce.*
[Bakalárska práca] / Renáta Jakubová. – Univerzita Palackého
v Olomouci. Filozofická fakulta; Katedra sociológie a andragogiky. –
Školiteľ: PhDr. Mária Bayerová. – Stupeň odbornej kvalifikácie: bacalar
philosophiae - Olomouc : FF UP 2010. 67 s.

Bakalárska práca sa zaoberá postavením zdravotne znevýhodnených osôb na trhu práce. Poukážeme na projekty, programy, nástroje aktívnej politiky, ktoré môžu zmierniť situáciu týchto osôb. Práca je napísaná v rovine teoretickej. Teória je obsiahnutá v troch kapitolách.

Cieľom prvej kapitoly je vymedziť základný pojmový aparát súvisiaci s problematikou nezamestnanosti. V druhej kapitole predstavujeme občana so zdravotným postihnutím, jeho postavenie na trhu práce. V tretej kapitole je našim zámerom zmapovať verejnú podporu zamestnanosti znevýhodnených skupín, priblížiť pôsobnosť úradov práce pri intergácii zdravotne znevýhodnených na pracovný trh.

Kľúčové slová: nezamestnanosť, politika zamestnanosti, aktívna politika trhu práce, nástroje aktívnych opatrení, úrady práce sociálnych vecí a rodiny, uchádzač o zamestnanie, zdravotne znevýhodnený, zdravotné postihnutie, miera nezamestnanosti.

ABSTRAKT

JAKUBOVÁ, Renáta: *Integration of the handicapped people isadvantaged on the labour market.*

[Bachelor Thesis] / Renáta Jakubová. - The University of Palacky in Olomouc. Faculty of Arts. Department of Sociology and Andragogy.

Supervisor: PhDr. Mária Byerová. – Degree of professional qualification: bachelor philosophiae - Olomouc : FF UP 2010. 67 p.

The Bachelor work deals with the problems of the handicapped people in the labour market. We point out the projects, programs, active policy tools, which may help the people who are in this state. This work is written in a theoretical way. There are three chapters in the work that deal with the theory. The aim of the first chapter is to specify the basic terminology related to problems of unemployment. In the second chapter we introduce the handicapped person and his position in the labour market. In the third chapter, our aim is to overview public support of employment of the groups of people who are disadvantaged and to demonstrate affect of the labour markets in integration of the handicapped people in the labour market.

Key words: unemployment, the employment policy, the active policy of the labour market, the tools of an active precaution, labour market and family welfare, job candidate, handicapped man, health handicap, unemployment measure.

OBSAH

ÚVOD	10
1 NEZAMESTNANOSŤ	11
1.1 POLITIKA ZAMESTNANOSTI	15
1.2 NÁSTROJE AKTÍVNYCH OPATRENÍ NA TRHU PRÁCE	18
1.3 CHARAKTERISTIKA REGIÓNU	21
2 OBČAN SO ZDRAVOTNÝM ZNEVÝHODNENÍM	25
2.1 PORADENSTVO PRE HANDICAPOVANÝCH	27
2.2 PORADENSKÉ INFORMAČNÉ CENTRÁ	29
2.3 INHIBÍTORY ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM ZNEVÝHODNENÍM	32
3 VEREJNÁ PODPORA ZAMESTNANOSTI ZNEVÝHODNENÝCH SKUPÍN	35
3.1 POSKYTOVANIE SLUŽIEB PRI PODPORE ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM ZNEVÝHODNENÍM	38
3.2 PÔSOBNOSŤ ÚRADOV PRÁCE PRI INTEGRÁCII ZDRAVOTNE ZNEVÝHODNENÝCH NA PRACOVNÝ TRH	40
3.3 PROJEKT ABYLIMPICS	46
3.4 PRÁVNÁ ÚPRAVA PRÁVA NA ZAMESTNANIE	48
ZÁVER	51
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	52
PRÍLOHY	55

Zoznam skratiek a symbolov

ÚPSVaR *Úrad práce sociálnych vecí a rodiny*

APT *Aktívna politika trhu práce*

IPS *Informačno-poradenské služby*

SR Slovenská republika

UoZ Uchádzač o zamestnanie

ChP Chránené pracovisko

PRÍLOHY

PRÍLOHA A

Tabuľka č.1

Vývoj nezamestnanosti v okrese Vranov n.T.

PRÍLOHA B

Grafy

č.1. Vývoj počtov uchádzačov o zamestnanie

č.2. Vývoj miery evidovanej nezamestnanosti

č.3. Vývoj počtov uchádzačov o zamestnanie podľa krajov

PRÍLOHA C

Tabuľka č.2

Počet chránených dielní / chránených pracovísk a počet zamestnancov

k 31.12.2009.

ÚVOD

Práca je významným faktorom v živote každého človeka. Rozvíjame ňou svoju osobnosť, získavame nové schopnosti, zdokonaľujeme zručnosti. Počas života mnohokrát riešime problémy súvisiace s pracovným uplatnením. Zdravý jedinec musí vynaložiť mnoho úsilia v týchto situáciách. O to ťažšie to majú zdravotne znevýhodnení, ktorí sa v situáciách pri strate zamestnania, hľadani zamestnania, pri pracovnom uplatnení v spoločnosti nezaobídu bez pomoci svojho okolia. Práca v kolektíve umožňuje vznik nových vzťahov, ktoré pre týchto ľudí znamenajú určité obohatenie. Dôležitý je pocit užitočnosti, potrebnosti pre spoločnosť. Mať prácu, znamená pre zdravotne znevýhodnených získať aj určité postavenie v spoločnosti. Stať sa nezávislým, získať príjem a môcť si uhradiť základné životné náklady. Problematika zamestnávania občanov so zdravotným znevýhodnením je v súčasnosti významným problémom, ktorým je potrebné zaoberať sa. Práve preto sa venujeme tejto téme, ktorá je nám, ako pracovníčke Úradu práce sociálnych vecí a rodiny vo Vranove nad Topľou veľmi blízka. Hlavným zámerom práce je poukázať na postavenie zdravotne znevýhodnených na trhu práce. Poukázať na lepšie využívanie nenávratných finančných príspevkov na vytváranie a udržanie pracovných miest v chránených dielňach, určených pre zdravotne znevýhodnených občanov. V práci budeme čerpať z odbornej literatúry, z platnej legislatívy a zo štatistických údajov Úradu práce sociálnych vecí a rodiny vo Vranove nad Topľou, dostupných na úradnom intranete.

V prvej kapitole sa zameriavame na problém nezamestnanosti. Stručne definujeme pojem nezamestnanosť, rozoberieme fázy nezamestnanosti, priblížime druhy nezamestnanosti. V tejto časti tiež rozdelíme rizikové skupiny nezamestnaných. V závere tejto kapitoly charakterizujeme situáciu na trhu práce vo Vranove nad Topľou. Druhá kapitola je venovaná konkrétne zdravotne znevýhodneným skupinám na trhu práce. Definujeme zdravotne znevýhodnených, vymenujeme druhy postihnutia. Prvá pomocná ruka, ktorú podávame na úrade práce tejto skupine uchádzačov o zamestnanie je poradenstvo. Tejto problematike je venovaná časť druhej kapitoly, v ktorej rozoberieme činnosti poradensko-

informačných centier. Tretia kapitola chronologicky zachytáva vývoj verejnej podpory zamestnanosti znevýhodnených. Rozanalyzujeme pôsobnosť úradov práce pri integrácii zdravotne znevýhodnených na trh práce, ale aj činnosť zdravotne znevýhodnených, ktorí si vytvorili sami projekt pod názvom Abilympics.

Hlavným cieľom práce je priblížiť problematiku zdravotne znevýhodnených občanov na trhu práce, poukázať na možnosti využitia nástrojov aktívnej politiky, čerpania príspevkov, ktoré majú zmierniť dopad situácie práve vzniknutej, ale aj s dlhodobejším trvaním.

1 NEZAMESTNANOSŤ

Základný problém tejto kapitoly sa viaže na nezamestnanosť. Nezamestnanosť sa stala jedným z fenoménov, ktorý výrazne ovplyvnil vývoj na Slovensku po roku 1989. To, čo sme predtým nepoznali sa stalo v našom štáte samozrejmosťou a prirodzenosťou. Vzrast a pokles nezamestnanosti závisí od vývoja ekonomiky.

Nezamestnanosť, ako relatívne dlho v slovenskej spoločnosti nepoznaný jav a jej prudký vzostup na začiatku 90-tych rokov, predznamenala i rozpad československej federácie a ovplyvnila, a i v súčasnosti ovplyvňuje, celý rad spoločenských a politických procesov (Paukovič, Holovčáková, 2008).

Prekvapivé sú slová, kde autor tvrdí, že *„nezamestnanosť nie je považovaná za vážny ekonomický, ale ani za sociálny problém, pokiaľ sa nestáva masovou. Samotná existencia nezamestnanosti je prirodzeným fenoménom a atribútom slobodnej spoločnosti, založenej na trhovom mechanizme a demokracii. Jej existencia vyplýva z pohybu ekonomiky, ktorý si vyžaduje aj pohyb pracovníkov. Ďalej je tu slobodná voľba osôb, slobodné rozhodovanie o tom, či príjmu zamestnanie, alebo budú existenčne závislí na iných príjmoch, ako na príjmoch realizovaných na trhu práce. Pokiaľ sa nezamestnanosť stáva masovou a doba trvania jednotlivých prípadov nezamestnanosti sa predlžuje, dostáva sa nezamestnanosť do centra pozornosti nie len tých, ktorí strácajú prácu, ale aj do centra pozornosti celej spoločnosti a jej štátnych a politických inštitúcií. Masová nezamestnanosť vytvára pre spoločnosť aj pre vládu vážne problémy finančného, organizačného a politického charakteru“* (Mareš, 1994, s.11).

Zamestnanosť sa spája s vytváraním nových pracovných miest, vhodne stimulovanými investíciami, so zvyšovaním atraktívnosti pracovných miest, kvality práce, produktivity práce. Politika podpory v nezamestnanosti sa presadzuje s dôrazom na zabezpečenie princípov rovnosti príležitosti, pri dôslednom zabezpečovaní zákazu diskriminácie osôb na základe pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Nezamestnanosť je prirodzeným javom a

ukazovateľom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom hospodárstve a demokracii. Nezamestnanosť, ako faktor závažnej zmeny spôsobu života je udalosťou, ktorá si vyžaduje veľké adaptačné úsilie zamerané na novovzniknutú situáciu. Atribútom nezamestnanosti sú negatíva v podobe zníženia životnej úrovne, vylúčenia zo sociálnych vzťahov a narušených životných istôt. Nezamestnanosť má silný vplyv nielen na spoločenský život, ale aj na život samotných nezamestnaných. Príčinou, respektíve dôsledkom nezamestnanosti je nízka kvalifikácia, strata zamestnania, chýbajúca prax, zdravotné znevýhodnenie. Strata zamestnania ovplyvňuje negatívnym spôsobom sebahodnotenie, znižuje sebaúctu a vedie aj k pocitu menejcennosti. Nezamestnaný stráca po určitej dobe schopnosti a zručnosti, ktoré nevyužíva, stráca pracovné návyky a dochádza k stagnácii osobnosti. Stratou zamestnania, či nemožnosťou nájsť si zodpovedajúce pracovné uplatnenie je človek pozbavený možnosti realizovať a presadiť sa na vytváraní hodnôt. Človek bez zamestnania stráca objektívne spojenie s realitou, zmocňujú sa ho pochybnosti o vlastných schopnostiach, nastáva neistota a strach z budúcnosti (www.upsvar.sk).

Pre potreby našej práce prijímame definíciu, podľa ktorej je nezamestnanosť „nedobrovoľné a dlhotrvajúce prerušenie práce z dôvodu nemožnosti nájsť zamestnanie. Medzi zamestnancom a zamestnávateľom neexistuje, alebo bol prerušený pracovno-právny vzťah“ (Strieženec, 1996, s. 129). Stretávame sa aj s definíciou, kedy je „nezamestnanosť stav, v ktorom je človek schopný práce a ochotný pracovať, ale nemá platené zamestnanie. Kritériom ochoty pracovať sú kontakty s úradom práce, respektíve s potencionálnym zamestnávateľom“ (Matoušek, 2008, s. 116). Nezamestnanosť je v prešovskom kraji zastúpená vysokým percentom, býva častá u jedincov, ktorí sú počas pracovnej kariéry opakovane nezamestnaní. Týka sa hlavne príslušníkov niektorých sociálnych skupín, nekvalifikovaných pracovníkov, žien bez vzdelania, rómskeho etniká, je tiež regionálne podmienená.

Poznáme viaceré typy nezamestnanosti, ktoré sa pokúsime následne charakterizovať:

- *lokálna – miestna* alebo profesná nezamestnanosť – vyplýva z nemožnosti obyvateľstva sťahovať sa za prácou alebo

z nedostatočnej kvalifikácie pracovnej sily, kvalifikácia nezamestnaných nezodpovedá existujúcim pracovným ponukám alebo nezamestnaní nebývajú v mieste, kde sa zamestnanie ponúka,

- *sezónna* nezamestnanosť – niektoré ekonomické činnosti majú sezónny charakter (zber úrody, turistika, a pod.),
- *zastretá, skrytá* nezamestnanosť – existuje vo väčšine chudobných, ekonomicky nerozvinutých krajinách, veľkomestách,
- *dobrovoľná* nezamestnanosť – objavuje sa hlavne v štátoch, kde podpory v nezamestnanosti sú dostatočne vysoké na zabezpečenie istého životného štandardu, z tohto dôvodu je pre mnohých občanov výhodnejšie si zvoliť nečinnosť, zapríčiniť ju môže i spokojnosť nezamestnaných s danou úrovňou života ako aj malý rozdiel medzi minimálnou mzdou a stanoveným životným minimom, práca sprostredkovaná úradmi práce býva často odmietaná,
- *frikčná – dočasná* nezamestnanosť – príčinou môže byť migrácia pracovných síl, zmeny zamestnania i zmeny zapríčinené životným cyklom,
- *štruktúrna a technologická* nezamestnanosť – vyplýva zo zmien v ekonomických štruktúrach napr. pokles v ťažbe uhlia, vzniká ako dôsledok nesúladu medzi ponukou a dopytom po pracovných silách, pri stúpaní a klesaní dopytu po určitých druhoch práce ponuka nestačí pružne reagovať,
- *cyklická* nezamestnanosť – je najväčšia, je dôsledkom hospodárskych kríz, jej príčinou je nedostatočný dopyt po pracovných silách v určitých odvetviach, vzniká keď je porušená celková rovnováha, ekonomika je menej dynamická,
- *nedobrovoľná* nezamestnanosť – vyjadruje stav ekonomiky, keď počet voľných pracovných síl je absolútne väčší, než počet voľných pracovných miest, v tomto prípade je miera nezamestnanosti vyššia, ako je prirodzená miera nezamestnanosti, každá vláda sa snaží regulovať nezamestnanosť tak, aby bola na úrovni prirodzenej miery nezamestnanosti (Krebs, 1997).

Niektoré skupiny nezamestnaných potrebujú zvýšenú pomoc, sú to takzvané *rizikové skupiny*, keďže je u nich preukázateľné zvýšené riziko psychického, zdravotného aj sociálneho ohrozenia. *Úrady práce*

sociálnych vecí a rodiny vedú evidenciu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú najviac znevýhodnení na trhu práce, najťažšie je ich umiestniť do pracovného pomeru a práve tejto skupine je venovaná vyššia pozornosť úradov práce.

Znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie je podľa *Zákona č. 5/2004 o*

- *službách zamestnanosti (ďalej len Zákon o službách zamestnanosti):*
- občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie,
- občan starší ako 50 rokov veku,
- občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov,
- občan, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania najmenej počas 24 mesiacov pred dňom ostatného zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu ťažkostí pri zosúladovaní svojho pracovného života a rodinného života,
- rodič alebo osoba, ktorej súd zveril dieťa do starostlivosti podľa osobitného predpisu alebo osoba, ktorej bolo dieťa dočasne zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu podľa osobitného predpisu starajúca sa najmenej o tri deti do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo osamelý rodič starajúci sa aspoň o jedno dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky,
- občan, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občan so zdravotným postihnutím,
- občan, ktorý sa sťahuje alebo sa sťahoval v rámci územia členských štátov *Európskej únie*, alebo občan, ktorý má pobyt na území členského štátu *Európskej únie* na účel výkonu zamestnania,
- občan so zdravotným postihnutím,
- občan, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %,
- cudzinec, ktorému bol udelený azyl.

- občan, ktorý sa stal nezamestnaným z dôvodu skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov, z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, z dôvodu dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície na pracovisku podľa osobitného predpisu, alebo z dôvodu dosiahnutia veku, pre ktorý nemôže vykonávať pôvodné zamestnanie,
- občan, ktorý neskončil sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole,
- občan, ktorý nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie pred nástupom na výkon trestu odňatia slobody,
- občan po skončení ústavnej výchovy a ochrannej výchovy,
- občan po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody alebo z výkonu väzby alebo občan, ktorému bola uložená iná sankcia podľa osobitného predpisu, ktorá trvala najmenej šesť mesiacov.

1.1 POLITIKA ZAMESTNANOSTI

Politika zamestnanosti patrí medzi tie oblasti, na ktoré je najviac sústredená pozornosť nielen politikov a vlád, ale všetkých občanov celej spoločnosti. Nezamestnanosť, jeden z najhorších javov modernej spoločnosti, predstavuje problém, s ktorým sa viac či menej, ale rozhodne stále zaoberajú vlády krajín na celom svete.

Možnosť aktívne sa zapojiť do spoločnosti, teda byť zamestnaný, nájsť svoje miesto, byť prospešný, mať možnosť pracovať a zarábať. Popri základných ľudských právach a slobodách je práve zamestnanosť jednou z hodnôt, na ktorú sa oprávnené sústredíme. Každý jednotlivec chce byť vo svojom živote užitočný a úspešný, chce sa presadiť, materiálne zaistiť seba a svoju rodinu. Rast zamestnanosti sa rieši politikou zamestnanosti spájaním a vytváraním nových pracovných miest, vhodne stimulovanými investíciami, so zvyšovaním atraktívnosti pracovných miest, kvality práce, produktivity práce, zapojením sa do poznatkovej ekonomiky a so znižovaním podielu chudobných pracujúcich. V spolupráci so sociálnymi partnermi a orgánmi územnej samosprávy sa zabezpečuje trvalo udržateľný hospodársky rast, posilňuje sa sociálna a územná súdržnosť.

Realizuje sa politika podporujúca rast trvalo udržateľnej zamestnanosti, znižuje nezamestnanosť a ekonomickú nečinnosť (www.upsvar.sk).

Po schválení ekonomickej reformy v roku 1990 bola vypracovaná koncepcia sociálnej reformy, v ktorej bola stanovená povinnosť prijať legislatívne a inštitucionálne opatrenia, ktoré by redukovali dôsledky dovtedy nepoznanej sociálnej hrozby súvisiacej so stratou zamestnania, prudkého rastu životných nákladov a liberalizácie spôsobu odmeňovania. Vážnu prekážku pri rozpracovávaní politiky zamestnanosti predstavoval problém súvisiaci s vymedzovaním kompetencií jednotlivých ministerstiev. Realizácia politiky trhu práce sa dostala napokon do kompetencie *Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny* a jeho úlohou bolo vykonávať najmä funkcie súvisiace s vykonávaním evidencie nezamestnaných i voľných pracovných miest, informovanie potenciálnych zamestnancov i zamestnávateľov, poskytovania poradenských i rekvalifikačných služieb vrátane zabezpečenia hmotnej pomoci občanom, ktorí boli vedení v evidencii nezamestnaných. V kompetencii ministerstva bola, aj keď pomerne obmedzená možnosť stimulácie dopytu po pracovnej sile formou finančných zvýhodnení zamestnávateľov, angažovaním sa v oblasti zmluvného prepojenia národných trhov, rokovaním s odborovými organizáciami i organizovaním verejnoprospešných prác. Najdôležitejšou úlohou bolo teda vytvoriť predpoklady, ktoré by umožnili flexibilne reagovať na potreby trhu práce a prispievať k jeho funkčnosti najmä tendenciou efektívneho zvyšovania dopytu po pracovných silách (Paukovič, Holovčáková, 2008).

V našej práci vychádzame z názoru, že pojem politika zamestnanosti je „*cieľavedomé regulovanie zamestnanosti, v ktorom vláda a zamestnávatelia zabezpečujú financovanie štátnych a podnikových programov zamestnanosti, realizujú štátne a iné rekvalifikačné programy a vytvárajú priestor na uskutočňovanie ostatných podnikateľských aktivít. Cieľom je zabraňovať a pozitívne ovplyvňovať dlhodobú nezamestnanosť. Pri krátkodobej nezamestnanosti sa hlavný dôraz kladie na rekvalifikáciu a tvorbu nových pracovných miest*“ (Strieženec, 1996, s. 154).

Hlavným poslaním úradov práce je predchádzať nezamestnanosti, odstraňovať nezamestnanosť, pomáhať zamestnancom, aj zamestnávateľom čeliť novým výzvam, aktívne sa zapájať do nových

projektov. Zamestnávateľ na účely *Zákona o službách zamestnanosti* je: „právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej jednotky na území Slovenskej republiky alebo fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt a ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Za zamestnávateľa sa považuje aj organizačná zložka zahraničnej právnickej osoby alebo zahraničnej fyzickej osoby s pracovnoprávnou subjektivitou, ktorá je oprávnená podnikat' na území Slovenskej republiky. Právnická alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva činnosti sprostredkovanie zamestnania za úhradu, dočasné zamestnávanie, podporované zamestnávanie, poskytovanie odborných poradenských služieb, vykonávanie vzdelávania a prípravy pre trh práce pre uchádzačov o zamestnanie. Zamestnanec na účely tohto zákona je fyzická osoba v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu“.

Cieľom politiky zamestnanosti je:

- zabezpečovať prácu pre všetkých, ktorí môžu chcu' pracovať a hľadajú zamestnanie,
- umožňovať slobodnú voľbu zamestnania a získanie kvalifikácie pre vhodné zamestnanie,
- vytvárať a udržiavať rovnováhu medzi ponukou práce a dopytom po práci,
- minimalizovať rozsah nezamestnanosti,
- zabezpečovať podporu v nezamestnanosti občanov, ktorí sa stanú nie vlastnou vinou nezamestnanými, v primeranom rozsahu a tak, aby ich podnecovala na hľadanie si zamestnania,
- zabezpečovať prípravu na povolanie a rekvalifikáciu zodpovedajúcu požiadavkám trhu práce,
- vytvárať podmienky na vznik pracovných príležitostí vytváraním nových pracovných miest,
- vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti a predchádzanie hromadnému prepúšťaniu,
- prijímať opatrenia na podporu, *profesijnej* mobility s cieľom prispôsobiť ponuku práce možnostiam zamestnania v rôznych povolaniach, *územnej* mobility s cieľom podporovať premiestňovanie zamestnancov do oblastí, kde sú možnosti vhodného zamestnania

- zaručiť občanom bezplatné sprostredkovanie zamestnania a bezplatné poskytovanie poradenstva (Stanek, 2002).

1.2 NÁSTROJE AKTÍVNYCH OPATRENÍ NA TRHU PRÁCE

Poslaním tejto časti je bližšia charakteristika nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré majú pomôcť nezamestnaným začleniť sa do spoločnosti. „Aktívna politika zamestnanosti, je snaha štátu o rýchly návrat nezamestnaných na trh práce, prípadne o poskytnutie pracovného miesta tým, ktorí ešte nepracovali a majú so získaním miesta problémy. Je súčasťou štátnej politiky zamestnanosti “ (Matoušek, 2008, s.21).

Sociálna politika sa realizuje prostredníctvom určitých subjektov, z ktorých ako hlavný vystupuje štát. Štát určuje obsah, ciele, úlohy i chápanie sociálnej politiky v tej - ktorej etape rozvoja spoločnosti. Prioritou je orientácia na prvú oblasť politiky zamestnanosti, najmä na cieľ rozvíjať a podporovať aktívnu politiku trhu práce ďalej len (AFTP), so zámerom bojovať proti nezamestnanosti, predchádzať nezamestnanosti, predchádzať tomu, aby sa tak ženy, ako i muži stávali dlhodobo nezamestnanými, podporovať u mladých ľudí a osôb, ktoré sa vracajú na trh práce po dlhšej prestávke začlenenie do pracovného života. Úlohou aktívnej politiky trhu práce je predovšetkým uľahčiť a urýchliť prechod do platenej práce a prostredníctvom špecifických programov udržiavať schopnosť ľudí pracovať s cieľom nájsť si trvalé miesto na trhu práce. V rámci tejto hlavnej úlohy a priority sa budú podporovať programy, projekty a aktivity, ktoré uľahčujú integráciu a reintegráciu uchádzačov o zamestnanie a uchádzačov o zamestnanie zo znevýhodnených skupín na trh práce prostredníctvom nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Každý nástroj AFTP spadá pod osobitné opatrenie, ktoré sa zameriava na špecifickú cieľovú skupinu. Opatrenie tvorí základ pre takzvaný národný projekt, ktorý sa realizuje celoplošne na celom území Slovenska. Nástroje aktívnej politiky trhu práce realizované úradmi práce sociálnych vecí a rodiny sú napríklad vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie, príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť, príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, príspevok na podporu zamestnávania

znevýhodneného uchádzača o zamestnanie , príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami, príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku, príspevok na podporu udržania zamestnanosti, príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta, príspevok ku mzde zamestnanca, príspevok na vykonávanie absolventskej praxe, príspevok na podporu zamestnávania absolventov, vzdelávania a prípravy pre trh práce, príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec, príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby, príspevok na dochádzku za prácou, príspevok na presťahovanie za prácou, príspevok na dopravu do zamestnania, podpora začleňovania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trh práce, chránená dielňa a pracovisko, príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie, príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní (www.upsvar.sk).

Nástroje na realizáciu regionálnej politiky Európskej únie

Slovenská republika ako platný člen *Európskej únie*, sa môže uchádzať o finančné prostriedky zo štrukturálnych fondov. Na programové obdobie 2007-2013 sú k dispozícii tieto finančné nástroje:

- *Európsky sociálny fond,*
- *Európsky fond regionálneho rozvoja,*
- *Iniciatíva spoločenstva EQUAL,*
- *Kohézny fond.*

Európsky sociálny fond je finančným nástrojom, ktorý podporuje vytváranie nových a lepších pracovných miest, rozvoj ľudských zdrojov hlavne v kontexte nových aktívnych politík a systému boja proti nezamestnanosti. Tento fond bol zriadený v roku 1957 *Rímskou zmluvou* o založení *Európskeho hospodárskeho spoločenstva*. Je najstarší zo všetkých štrukturálnych fondov. Investuje už takmer 50 rokov finančné prostriedky do programov, ktoré prispievajú k zvýšeniu odbornosti ľudí a rozvoju ich pracovného potenciálu. Slovensko čerpá finančné prostriedky z *Európskeho sociálneho fondu* od roku 2004 (www.euroactiv.sk).

Európsky sociálny fond napomáha rozvíjať zručnosti a kvalifikáciu osôb, predovšetkým tých, ktorí čelia osobitým problémom pri hľadaní si práce, udržaní si práce a návrate do práce po neprítomnosti. Podporuje členské

štáty v ich snahe pri zavádzaní nových aktívnych politík a systémov zameraných na odstránenie hlavných príčin nezamestnanosti a zlepšenie kvalifikácie. Financie sú prerozdeľované do jednotlivých krajín podľa toho, akým problémom dané oblasti čelia. Komisia a členský štát každoročne určia základné smerovania, ktoré sú založené na prioritách sociálnej politiky a politiky zamestnanosti spoločnosti. *Európska stratégia zamestnanosti* sleduje ciele:

- vyššia zamestnanosť,
- kvalita produktivity práce,
- sociálne začlenenie a inkluzívny trh práce.

Členské štáty *Európskej únie* tieto smerovania zapracujú do národných akčných plánov zamestnanosti, ktoré schvaľuje vláda daného členského štátu. Poskytovanie nenávratných finančných prostriedkov z *Európskeho sociálneho fondu* je založené na Európskej stratégii zamestnanosti, na národných akčných plánoch zamestnanosti, vzdelávania, sociálnej a rodinnej politiky na národnej úrovni (www.ec.europa.eu).

Jana Kostolná (2007) charakterizuje aktívne opatrenia na trhu práce pre občanov so zdravotným postihnutím následovne. 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).

1.3 CHARAKTERISTIKA REGIÓNU

Pre celý okres je typická rastúca migrácia obyvateľstva za prácou a v posledných dvoch rokoch narastá vysťahovalectvo mimo región, predovšetkým z ekonomických dôvodov. Ekonomický potenciál okresu tvoria najmä odvetvia spracovateľského priemyslu a z neho najmä spracovanie drevnej hmoty, textilná a odevná výroba, spracovanie plastov a strojárka výroba, ďalej je to stavebníctvo, obchod a služby, ktoré sú v okrese nosnými, no ich absorpčná schopnosť za súčasného stavu jednotlivých odvetví a v nich podnikajúcich subjektov je nízka. Naďalej pretrváva postupný pokles podielu subjektov, a to tak právnických, ako i fyzických osôb, v poľnohospodárstve a lesníctve. Z hľadiska národnostného je okres Vranov nad Topľou homogénny. Sociálne problémovou skupinou je rómske obyvateľstvo s percentuálnym zastúpením podľa štatistických údajov k 31. 12. 2002 na hranici 6,9 %, pričom však reálny počet bude značne vyšší – zhruba dvojnásobok štatisticky zisteného počtu, teda niekde okolo 13 %, t.j. zhruba 10 tisíc Rómov. K 31. 12. 2008 žilo v okrese 78 673 obyvateľov, čo je 1,45 % z celkového počtu obyvateľstva SR a 9,79 % z počtu obyvateľov Prešovského kraja. Miernu prevahu v štruktúre obyvateľstva majú ženy pri podiele 50,70 % pri medziročnom náraste podielu o 0,03 %. Podiel žien na

celkovom počte obyvateľov okresu je ale o 0,14 % nižší než je podiel žien v Prešovskom kraji a o 0,71 % nižší oproti Slovensku. Pretrvávajúci nepriaznivý stav zamestnanosti v subjektoch okresu je spôsobený poklesom priemyselnej výroby v podnikovej sfére, pokračujúcou transformáciou dominantných firiem, nedostatočnými investíciami do jednotlivých hospodárskych odvetví, nedostatočným vybavením regiónu technickou infraštruktúrou, nevyhovujúcimi podmienkami v cestnej a železničnej dopravnej sieti a v neposlednom rade dopadom všeobecnej hospodárskej krízy na ekonomiku podnikateľských subjektov v regióne, čo sa prejavilo najmä prepadosť zamestnanosti u väčšiny hospodárskych odvetví oproti predošlému roku. Transformácia ekonomiky Slovenska na trhové princípy vyvolala v okrese Vranov nad Topľou, ktorý má monoštruktúrne zameranie ekonomiky, značné problémy s dlhodobým efektom. Realizácia jednotlivých krokov ekonomickej reformy, ako napríklad liberalizácia cien a prechod na euro, mali za následok obmedzenie výroby v dôsledku ťažšieho presadenia sa predovšetkým na zahraničných, ale i na domácich trhoch. V závere minulého roku sa začal postupne prejavovať vplyv všeobecnej hospodárskej krízy aj v rozhodujúcich priemyselných odvetviach okresu s výrazným dopadom na odbyt tovarov a služieb. Dotklo sa to najmä výroby celulózy s dopadom na výrazný pokles exportu, ale aj textilnej výroby, kde sa navyše prehĺbili odbytové ťažkosti na vnútornom trhu, ktoré predtým viac menej ovplyvňovali len lacné importy textilu z Ázie. Odbytová kríza začala podnecovať rozhodujúce podnikateľské subjekty v priemyselných odvetviach k ozdravnému procesu, najmä posilňovaniu ekonomickej stability svojich podnikov. To sa v prvom rade dotklo obmedzenia výroby a tým následne i znižovania stavu zamestnanosti. Vývoj zamestnanosti bol v minulom roku u sledovaných podnikateľských subjektov s 20 a viac zamestnancami negatívny s poklesom o 2,7 %, keď pri absolútnom medziročnom úbytku 246 zamestnancov bol na konci roku dosiahnutý stav 8 788 zamestnancov. Príčin je niekoľko. V okrese totiž nevzniká dostatok nových pracovných miest, resp. nové miesta nahrádzajú vo väčšine prípadov len staré – zaniknuté miesta v dôsledku rôznych racionalizačných opatrení, keď sa miesta z podnikovej sféry veľkých zamestnávateľských subjektov presúvajú na malých zamestnávateľov z radov fyzických osôb a na živnostníkov.

Navyše regionálny trh práce výrazne ovplyvnila všeobecná kríza, ktorá u mnohých regionálnych zamestnávateľských subjektov spôsobila odbytové ťažkosti a nedostatok finančných zdrojov na prefinancovanie výroby resp. služieb. Navyše ochabol trh, čo bolo spôsobené znížením investičných tokov a poklesom kúpyschopnosti obyvateľstva. Naopak, nastal značný prítok uchádzačov o zamestnanie od zamestnávateľov, ktorí v priebehu predošlých deviatich mesiacov redukovali v súvislosti s uvedenými problémami svoje podnikateľské aktivity a v tej súvislosti aj stavy svojich zamestnancov. Zamestnanosť sa začala od novembra zhoršovať najmä v priemyselných odvetviach, najprv v textilnej výrobe a následne aj v priemysle výroby celulózy a spracovania drevnej hmoty. Zmenu v zlepšení podmienok pre rozvoj priamej zamestnanosti v okrese do konca roka neočakávame. Na jednej strane nás k tomu vedú dôvody vyplývajúce z dopadu hospodárskej krízy na mnohých regionálnych zamestnávateľov a jednak z dôvodov, že sa dlhodobo nedarí vytvárať vhodné podmienky pre príchod nových investorov do okresu. Na druhej strane veľkí zamestnávatelia priebežne aj naďalej pokračujú v znižovaní zamestnanosti, pričom je predpoklad, že budú nasledovať i ďalšie prepúšťania z oblasti spracovateľského priemyslu, najmä v oblasti výroby celulózy a komplexného spracovania drevnej hmoty, textilnej a plastikárskej výroby. V dôsledku toho očakávame, že zamestnanosť u zamestnávateľov s 20 a viac zamestnancami sa do konca roku 2009 medziročne zníži o 5 až 8 %. Predpokladá sa však, že časť zamestnancov uvoľnených od zamestnávateľov s 20 a viac zamestnancami sa bude i naďalej prelievať k živnostníkom, najmä v odvetví spracovateľského priemyslu, stavebníctva i obchodu a služieb. Očakáva sa ešte vyššiu migráciu pracovných síl do iných regiónov Slovenska, ale predovšetkým do zahraničia. V dôsledku toho reálna zamestnanosť v regióne klesne do konca roku o cca 4 %. Napriek regionálne pomerne priaznivému vývoju miery nezamestnanosti sa okres Vranov nad Topľou v celoslovenskom poradí podľa evidovanej miery nezamestnanosti umiestňoval v roku 2008 najhoršie na 13. (v októbri a decembri) a najlepšie na 17. mieste (január až február). V celoročnom priemere zaujal 15. priečku celoslovenského rebríčka nezamestnanosti s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti 14,42 %. V prvej polovici roku 2009 sa situácia vyvíjala nepomerne horšie, keď v rámci Slovenska

okres zaujímal najlepšie 14. a najhoršie 12. priečku s priemernou mierou evidovaném nezamestnanosti 19,60 %. Ak nezamestnanosť v okrese zaznamenávala v prvých troch štvrtrokoch 2008 historické minimá, na čo pozitívne vplývali predovšetkým sprísnené opatrenia vyplývajúce z noviel zákona a mierne zlepšená podnikateľská klíma, ktorá zabezpečila tvorbu nových pracovných miest u malých zamestnávateľov z radov fyzických osôb – živnostníkov, tak v závere minulého roku a v prvom polroku tohto roku, sa na vývoji nezamestnanosti v regióne výrazne podpísal vplyv hospodárskej krízy, keď za deväť mesiacov narástol celkový počet evidovaných uchádzačov o zamestnanie o 42,08 % na 8 792 k 30. 6. 2009, pričom miera evidovanej nezamestnanosti dosiahla úroveň 21,23 %, čo je deväťmesačný nárast o 6,65 % a čo znamená, že sa v júni vrátila miera nezamestnanosti v okrese do obdobia roku 2003 (Krauspe, 2009).

2 OBČAN SO ZDRAVOTNÝM ZNEVÝHODNENÍM

Táto kapitola je venovaná skupine rizikových nezamestnaných, a to skupine so zdravotným postihnutím. Zdravotne postihnutí tvoria skupinu ľudí, ktorí sú na trhu práce najmenej žiadaní, a začleniť sa do spoločnosti od nich vyžaduje mnoho úsilia, vlastnej iniciatívy a prekonávania množstva prekážok, súvisiacich s ich zdravotným stavom. Pre týchto ľudí sú realizované úradmi práce sociálnych vecí a rodiny programy a projekty, ktoré im majú pomôcť pri začleňovaní sa na trh práce a súčasne aj do spoločnosti.

Medzi skupinu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na účely *Zákona o službách zamestnanosti § 9*, patrí aj občan so zdravotným postihnutím. „*Občan so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je občan uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu zákona o sociálnom poistení. Občan so zdravotným postihnutím preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania rozhodnutím alebo oznámením Sociálnej poisťovne alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia podľa osobitného predpisu.*“

Základné druhy ťažkého zdravotného postihnutia rozdeľujeme:

- mentálne postihnutie,
- telesné postihnutie,
- sluchové postihnutie,
- zrakové postihnutie,
- viacnásobné postihnutie.

Mentálne postihnutie je súborné označenie pre výrazne podpriemernú úroveň všeobecnej inteligencie, prejavujúcu sa už v útlom detstve a spôsobujúcu aj poruchu prispôsobovania. *Telesné postihnutie* je definované , ako postihnutie ktoré bráni mobilite, pracovnej činnosti, delíme ho na: prechodné a trvalé, vrodené a získané.

Osoby so *sluchovým postihnutím* majú limitované možnosti prijímať akustické informácie. *Defekt zraku* sa definuje ako anomália celého oka alebo jeho časti, ktorá sa dá priradiť k určitej perióde embrionálneho vývinu. Vplyv majú chromozómové defekty, medikamenty, určité choroby matky (Schavel, Čišecký, 2009).

Nové trendy sebaurčenia a nezávislosti v živote ľudí so zdravotným postihnutím bezprostredne vychádzajú z kvalitatívnej odlišnosti pojmov choroba a zdravotné postihnutie, nakoľko kvalitatívne odlišujú životné prejavy ľudí chorých a ľudí so zdravotným postihnutím. Predpokladá sa, že keď je človek chorý, je ohrozený pôsobením nejakého aktuálne limitujúceho faktoru prostredia, v dôsledku čoho dochádza k narušeniu rovnováhy medzi požiadavkami prostredia a adaptačnými možnosťami jeho organizmu. To vedie k situácii, že je na kratšiu alebo dlhšiu dobu vyradený z pracovnej činnosti a z plnenia si bežných povinností a spoločenských rolí. Je veľmi dôležité u zdravotne postihnutého človeka obnovovať jeho adaptačné schopnosti a navrátiť mu schopnosť k pôvodnej aktivite. Preto je dôležité skúmať štyri základné veličiny:

- limitujúce faktory prostredia,
- adaptačné schopnosti organizmu,
- intervenciu,
- aktivitu občana.

Intervencia je v rámci kontextu choroby rozhodujúca pre obnovenie rovnováhy medzi požiadavkami prostredia a adaptačnými schopnosťami organizmu a pre navrátenie k pôvodnej úrovni aktivity jednotlivca (Schavel, Čišecký, 2009).

„Situácia občanov so zdravotným postihnutím je v oblasti zamestnávania stále zložitá. Určite to súvisí i s tradičným postojom spoločnosti k tejto skupine občanov. Nadalej sú chápaní ako pasívni poberatelia sociálnych dávok. Problémy s uplatnením tejto skupiny obyvateľstva sa trhu práce sú výraznejšie v regiónoch, kde je vysoká miera nezamestnanosti (čím vyššia nezamestnanosť, tým ťažšie uplatnenie občanov so zdravotným postihnutím). Riziko chudoby a exklúzie u osôb sa zdravotným postihnutím je spojené predovšetkým s ich prístupom na trh práce. Niektoré druhy postihnutia predstavujú úplnú bariéru pre vstup na trh práce a iné vedú k diskriminácii na trhu práce. Ich riziko je znásobené obmedzenými možnosťami získať primerané vzdelanie. Prevažná väčšina týchto občanov sa chce zapojiť do pracovného procesu, má záujem sa vzdelávať a zdokonaľovať vo svojej profesii, žiaľ, často sa stretáva s odmietnutím zo strany zamestnávateľov. Väčšina tých, čo sú v súčasnosti nezamestnaní, považujú za hlavný dôvod svojej nezamestnanosti

nedostatok pracovných miest, ktoré by zohľadňovali ich zdravotný stav. Ďalším výrazným dôvodom je fakt, že kvalifikácia a vzdelanie nie vždy vyhovujú dnešným požiadavkám trhu práce. Je preto dôležité, aby neboli vylúčení zo spoločnosti, ale naopak, aby boli jej centrom. Sú predsa súčasťou sveta práce a spoločnosti- táto myšlienka bola jedným z východísk na spracovanie multilaterálneho projektu. Stál za ním úspešný paralelne realizovaný projekt v Rakúsku a ochota rakúskeho partnera poskytnúť partnerským krajinám - Slovensku, Českej republike, Maďarsku a Slovinsku pomoc pri budovaní a rozširovaní poradenských služieb pre mladých ľudí so zdravotným postihnutím “ (Mičudová, 2008, s. 17).

Práca nemá v živote ľudí so zdravotným postihnutím osobitný, väčší alebo iný význam ako v živote populácie bez zdravotného postihnutia. Napriek tomu sa historicky iným spôsobom vyvíjal vzťah sveta práce a zamestnania u ľudí so zdravotným postihnutím a bez zdravotného postihnutia. Bežné skúsenosti ukazujú, že situácia tých, ktorí majú trvalejšie zdravotné znevýhodnenia, je v tomto smere oveľa zložitejšia. Je do veľkej miery výsledkom tradičných postojov k ľuďom so zdravotným postihnutím, najmä ťažšieho stupňa, v zmysle ktorých nebolo a prakticky dodnes nie je úplne bežné očakávať, že budú pracovať, že budú mať vyššie ambície v oblasti vzdelanosti, osobného rozvoja, povolania či pracovnej kariéry (Reichová, Repková, 2007).

2.1 PORADENSTVO PRE HANDICAPOVANÝCH

So stúpajúcou krivkou nezamestnanosti a predovšetkým narastania dlhodobej nezamestnanosti občanov so zdravotným znevýhodnením vyvstal v podmienkach Slovenska problém poskytovania služieb prispôbených špeciálnym potrebám občanov so zdravotným postihnutím, ktoré ich podpora pri úspešnom umiestnení a zotrvaní na trhu práce. Odštartovaním zmeny v tejto oblasti bolo zriadenie poradensko - informačných centier pre občanov so zdravotným znevýhodnením pri *úradoch PSVR* v Bratislave, Žiline a Košiciach v roku 2002 a po ich úspešnom pilotnom overení vznikli v rokoch 2005 - 2006 ďalšie tri poradensko - informačné centrá pre zdravotne postihnutých pri úradoch v

Spišskej Novej Vsi, Prievidzi a Rimavskej Sobote. Tieto centrá úspešne naplňajú svoje poslanie ako výsledok partnerskej spolupráce slovenských a rakúskych expertov v projekte *Phare Consensusii* s názvom *Podpora zamestnávania občanov so zdravotným znevýhodnením*, ktorý bol objednávkou slovenských služieb zamestnanosti. Poskytujú svoje služby predovšetkým občanom so zdravotným postihnutím ktorí chcú, môžu pracovať a hľadajú zamestnanie, rovnako ako zamestnávateľom, ktorí chcú a môžu zamestnať občana so zdravotným postihnutím a pracovné miesto optimálne upravené pre dosiahnutie výkonu primeraného schopnostiam konkrétneho občana (www.upsvar.sk).

„Cieľom poradenskej činnosti je pomáhať jedincovi, aby dokázal upravovať svoje konanie tak, ako to vyhovovalo jemu samotnému a aby jeho správanie bolo v súlade so spoločenskými, právnymi a morálnymi normami, aby sa z neho stala vyvážená osobnosť“ (Vitkovičová, in: Tokárová, 2000, s. 60).

Zrejme nikto nepochybuje a potrebe a význame poradenstvá pre handicapovaných, aby sa im ukázala cesta ako žiť naplno a s primeraným príjmom. So zohľadnením na ich zdravotný stav, ukázať im cestu k rozšíreniu svojich zručností a úspešne sa umiestniť na trhu práce. Sociálne poradenstvo sa uplatňuje i v oblasti práce s handicapovanou klientelou. Poradcovia sa vo svojej pôsobnosti upriamujú okrem profesionálnej orientácie u duševne a telesne handicapovaných na riešenie špecificky vyostrených životných problémov a konfliktov, ťažkostí súvisiacich s poruchami zdravia, s problémami rodičov a rodinnej výchovy, adjustáciou na meniace sa i nové podmienky v pracovnom, rodinnom a sociálnom živote. Tento typ poradenstva sa zameriava na diagnostikovanie, zmierňovanie, korigovanie, prekonávanie a kompenzovanie handicapov. Pojmom handicap označujeme sociálne dôsledky vyplývajúce z chyby, postihnutia alebo oslabenia. Ide o znevýhodnenie určitého jedinca v dôsledku postihnutia, ktoré obmedzuje jeho možnosti spoločenského uplatnenia. Je závislé od veku, pohlavia, vzdelania, kvalifikácie a od ďalších sociálnych a kultúrnych faktorov (Vitkovičová, in: Tokárová, 2000).

„V procese poradenských činností s uvedenou problémovou klientelou zohráva dôležitú úlohu reedukačný proces, t.j. náprava určitých nespôsobilosti defektov pomocou psychologických prostriedkov a

zákonitostí formou didaktických postupov. V poslednom období sa rozvinuli najmä psychoterapeutické metódy, ktoré vychádzajú zo psychológie učenia. Rozoznávame štyri stupne socializácie handicapovaných osôb: integrácia - plné splynutie defektného jedinca so spoločnosťou zdravých ľudí, adaptácia - prispôsobenie defektného jedinca spoločenskému prostrediu, utilita - sociálna upotrebitelnosť defektného jedinca, inferiorita - sociálna nepoužitelnosť s vyčlenením zo spoločnosti“ (Vitkovičová, in: Tokárová, 2000, s. 62).

2.2 PORADENSKÉ INFORMAČNÉ CENTRÁ

Ťažisko činnosti týchto centier je v poskytovaní služieb špecificky orientovaných na cieľovú skupinu občanov so zdravotným znevýhodnením a zamestnávateľov. Jadro ich činnosti je v poskytovaní odbornej poradenskej podpory a pomoci občanom so zdravotným znevýhodnením, ktorí hľadajú zamestnanie, potrebujú sa zorientovať vo svojich možnostiach a predpokladoch pre prácu cez poznanie svojho zostatkového pracovného potencionálu pre prácu na základe podpornej analýzy, či odporúčenia vhodného druhu pracovnej činnosti, ktorú môže vzhľadom na svoj potenciál vykonávať bez toho, aby došlo k zhoršeniu ich zdravotného stavu. Následne doplniť respektíve rozšíriť svoje zručnosti, umiestniť sa na trhu práce a úspešne na svojom pracovnom mieste zotrvať.

Služby poradensko - informačných centier môžeme popísať nasledovne:

- sociálno - psychologická a poradenská podpora klienta počas evidencie, vzdelávania, skúšobnej doby aj počas trvania zamestnania,
- sprostredkovanie a realizácia špecifických služieb podporujúcich zručnosti klienta pre získanie zamestnania a udržania sa v ňom napr. sociálno - psychologický výcvik, profesijná orientácia s využitím špeciálnych pomôcok podľa druhu postihnutia (napr. čítacia lupa pre slabozrakých, indukčná slučka pre nedoslýchavých klientov), rozvoj sociálnych zručností klientov so ZP,

- zhodnotenie pracovného potenciálu občana so zdravotným postihnutím pre prácu,
- získavanie a poskytovanie informácií pre občanov so zdravotným postihnutím a zamestnávateľov umožňujúcich a uľahčujúcich orientáciu, vzájomný kontakt, poznávanie, kooperáciu ďalšiu spoluprácu pravdaže s ich predchádzajúcim súhlasom. Informácie o trhu práce, charakteristika povolání, sprievodca svetom práce, informácie o možnostiach vzdelávania a príprave pre trh práce, rekvalifikácie, sprostredkovanie kontaktov na relevantné inštitúcie, vzájomné sprostredkovanie kontaktov a stretnutí občanov so zdravotným postihnutím a zamestnávateľov,
- spolupráca a podpora občana so zdravotným postihnutím pri jeho adaptácii na nové pracovné miesto a sociálne prostredie,
- poradenstvo individuálne a v malých skupinách,
- analýza pracovného miesta a pracovnej činnosti,
- realizácia malých skupinových aktivít podporujúcich zamestnanie klientov so zdravotným znevýhodnením s využívaním špeciálnych pomôcok, sociálno - psychologické výcviky, profesijná orientácia, rozvoj sociálnych zručností,
- mapovanie rôznych typov pracovných pomôcok určených na kompenzáciu zdravotného postihnutia klientov dostupných na domácom trhu i v zahraničí (www.upsvar.sk).

„Sociálne ciele poradenských služieb pre handicapovaných môžu výrazne pomôcť postihnutým občanom v ich prispôsobovaní sa spoločenskej realite tým, že sú nápomocné pri zabezpečovaní vhodného pracovného uplatnenia formou personalisticky cielej poradenskej služby. Táto orientácia poradenstva má pre zdravotne postihnutého človeka nezastupiteľný význam spočívajúci v tom, že pre handicapovaného jedinca je práca rehabilitačnou činnosťou“ (Vitkovičová, in: Tokárová, 2000, s. 63).

Uvedené argumenty potvrdzujú aj nasledujúce slová: *„Cieľom každého poradenstva je vyvolať činnosť, aktivitu, chuť a snahu o riešenie svojej neľahkej situácie. Informovať o všetkých dostupných prostriedkoch, ktoré ponúka štát alebo aj neštátne organizácie. Poradenstvo je predovšetkým informačná pomoc a pomoc pri rozhodovaní, ako aj formulovaní opatrení do budúcnosti. Pomoc je pri orientovaní sa v prostriedkoch a cestách na*

dosiahnutie nejakého cieľa sprostredkovaná tak, že ju hľadajúci načrtne, alebo je načrtnutá pre neho, prípadne vznikne v spolupráci s ním a jeho okolím. Poradenstvo je cielené a kontrolované, namierené na odstránenie bezradnosti, problémov a konfliktov“ (Oláh, Schavel, 2006, s. 88).

Pri každom druhu zdravotného znevýhodnenia sa stretávame s nedostatkom informácií, tak pre občanov so samotným postihnutím, ako aj pre laickú verejnosť. Ak sa v rodine narodí dieťa s telesným postihnutím, občan ostane odkázaný na protetickú pomôcku, invalidný vozík, objaví sa mnoho otázok, ktoré vyúsťujú do jedinej – čo ďalej. Rodičia postihnutého dieťaťa, občan s postihnutím, hľadajú pomoc, radu. Prvý na koho sa obrátia je ošetrojúci lekár. Lekár poradí, ale väčšinou len zo zdravotného pohľadu. Lekár by mal rodičom poradiť, aby vyhľadali v mieste bydliska špeciálnu pedagogickú poradňu, ktorá sa zaoberá komplexnou diagnostikou postihnutia jedinca. Z hľadiska zabezpečenia dostatočnej možnosti integrácie zdravotne postihnutých jedincov do spoločnosti sa pre ich potreby zabezpečuje najmä:

- liečebná starostlivosť,
- sociálna rehabilitácia,
- prístupnosť - bariéry,
- vzdelávanie,
- zamestnávanie,
- kultúru,
- šport a oddychovú činnosť (Schavel, Číšecký, 2009).

Na *Úrade práce vo Vranove nad Topľou* sú informačné - poradenské služby pre osoby so zdravotným znevýhodnením poskytované najmä individuálnou formou. V druhom polroku 2008 náš úrad usporiadal sedem skupinových stretnutí, na ktorých sa zúčastnilo 143 uchádzačov o zamestnanie. V oblasti posúdenia osobných predpokladov, schopností a získaných odborných zručností sme poskytli informácie a odborné rady pre dvoch zamestnávateľov. Obsahové zameranie informačných stretnutí bolo smerované na možnosť uplatnenia osôb zdravotne znevýhodnených v našom regióne, na možnosť zahájenia samostatne zárobkovej činnosti, možnosti využitia vzdelávania o možnosti využitia aj ďalších nástrojov ponúkaných úradom práce. Po otvorení nového strediska informačno - poradenských služieb stúpol záujem o jeho služby aj z radov občanov so

zdravotným znevýhodnením. Stredisko je otvorené v suteréne budovy, žiaľ nemá bezbariérový prístup, čo sťažuje situáciu prístupu tým ťažšie zdravotne postihnutým. Vozičkári sa tam vôbec nedostanú, takže aj keby bol záujem tejto skupiny o naše stretnutia, zatiaľ im nevieme zabezpečiť prístup. Najväčší záujem v stredisku informačno - poradenských služieb je o vyhľadávanie voľných pracovných miest v regióne a možnosť zamestnať sa v chránených dielňach. O pracovné miesta mimo regiónu je minimálny záujem u tejto skupiny uchádzačov o zamestnanie z pochopiteľných dôvodov.

2.3 INHIBÍTORE ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM ZNEVÝHODNENÍM

Zamestnávateľia majú obavy pri zamestnávaní osôb so zdravotným znevýhodnením, nakoľko títo ľudia vyžadujú osobitý prístup a mnohokrát aj náročnejšie úpravy pracovného prostredia, práve túto problematiku priblížime v nasledujúcej časti.

Za hlavné prekážky zamestnávania občanov so zdravotným znevýhodnením zamestnávateľia považujú faktory súvisiace s úpravou pracoviska alebo prispôbením pracovného miesta pre výkon zamestnania pracovníkom so zdravotným postihnutím a s finančnými aspektmi tejto adjustácie tj. nutnosť zabezpečenie bezbariérového prístupu na pracovisko pre zdravotne znevýhodneného pracovníka, nutnosť prispôbenia pracovného miesta zdravotnému stavu pracovníka so zdravotným znevýhodnením a finančné náklady spojené s uvedenými úpravami. Tieto faktory ako prekážky zreteľnejšie rezonujú najmä u malých zamestnávateľov s počtom zamestnancov od 20 do 49. Výskumné poznatky naznačujú, že zamestnávateľov neodrádza samotná potreba týchto úprav, ale súvisiaci s tým okruh sprievodných problémov (organizačno - technické zabezpečenie úprav a ich finančné aspekty, administratívne náležitosti súvisiace s vybavovaním príspevku na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska). V pásme relatívne vysokého vplyvu na ochotu zamestnávateľov zamestnávať občanov so zdravotným znevýhodnením boli identifikované faktory možnej častej

neprítomnosti pracovníka so zdravotným znevýhodnením zo zdravotných dôvodov na pracovisku a faktor zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci takého pracovníka. Väčšinu uvedených faktorov vo výraznejšej miere artikulujú malí zamestnávateľia. Najviac ich trápi úprava pracovného miesta, bezbarierový prístup, zaškolenie na výkon práce, finančné náklady na úpravu pracovného miesta, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, nedostatočná kvalifikácia, nízka produktivita práce, adaptabilita na režim práce, zmennosť, absencia zo zdravotných dôvodov, ochrana pri prepúšťaní, sociálna komunikácia na pracovisku (Hanzelová, 2007).

Pohľad na zdravotne znevýhodnených a na ich zamestnávanie u nás stále zaostáva, nevieme sa zbaviť strachu a pochybnosti, ktoré v nás vyvolávajú títo ľudia.

„Slovensko bude v najbližšom období stať pred výzvou zásadnej zmeny paradigmy v prístupe k širokému okruhu otázok spojených s fenoménom zdravotného postihnutia a v nazeraní na postavenie nositeľov zdravotného handicapu na trhu práce to znamená k:

- *posudzovaniu zdravotného postihnutia z hľadiska akcentovania pracovnej spôsobilosti (zostatkového pracovného potenciálu) nositeľa zdravotného handicapu s cieľom jeho potenciálnej re/integrácie na trh práce,*
- *prevencii práceneschopnosti ako jedného zo zdrojov vzniku zdravotného postihnutia, k intenzifikácii inštitútu pracovnej rehabilitácie ako predpokladu pracovnej re/integrácie osôb so zdravotným postihnutím,*
- *obratu v prístupe k občanovi so zdravotným postihnutím ako k pasívnemu prijímateľovi opatrení štátu a k uplatňovaniu zásady „vzájomnej povinnosti“ občana so zdravotným postihnutím t.j. povinnosti občana so zdravotným postihnutím aktívne participovať na procese vlastnej pracovnej re/integrácie,*
- *súčinnosti hlavných aktérov (Sociálna poisťovňa, ÚPSVAR, zamestnávateľia, mimovládne inštitúcie) v otázkach pracovnej re/integrácie občanov so zdravotným postihnutím,*
- *k hľadaniu nových mechanizmov intenzifikácie zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím vrátane vytvorenia legislatívneho a*

inštitucionálneho zázemia pre sociálne podnikanie ako optimálneho prostredia pracovnej re/integrácie znevýhodneného segmentu pracovných síl a k zavádzaniu nových nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím,

- *k zvýšeniu rozsahu pôsobnosti a zodpovednosti zamestnávateľov v otázkach pracovnej re/integrácie osôb so zdravotným postihnutím*
- *k tvorbe klímy ústretovosti a celospoločenskej spoluzodpovednosti k otázkam postavenia občanov so zdravotným postihnutím v rozličných sférach spoločenského života.*

Naliehavosť zmien v stratégiách určených na optimalizáciu postavenia občanov so zdravotným postihnutím v nastavajúcom období budú vyžadovať okrem iného aj faktory starnutia populácie a výskyt zvýšeného rizika chudoby u populácie so zdravotným handicapom “ (Hanzelová, 2007, s. 4). Urobiť si názor na základe predsudkov a nástožiť na ňom nie je hrdinstvom. Informovanosť na Slovensku ohľadom zdravotne znevýhodnených je veľmi nízka. Zamestnávateľske subjekty sa mnohokrát uzatvárajú pred týmto problémom. „Hladina informovanosti zamestnávateľských subjektov varíruje v závislosti od regiónu; jej najvyššia úroveň bola zaznamenaná u zamestnávateľov Bratislavského kraja a najnižšia – Trnavského kraja a Trenčianskeho kraja. Úroveň informovanosti zamestnávateľských subjektov o jednotlivých aspektoch problematiky zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím je rozličná. Zamestnávatelia preukazujú relatívne dostatočnú úroveň informovanosti v oblasti právnej úpravy zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Nižšia, avšak ešte relatívne uspokojujúca hladina informovanosti zamestnávateľov bola zaznamenaná v oblasti existujúcich finančných nástrojov a stimulov na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím a služieb poskytovaných úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny v oblasti podpory ich zamestnávania“ (Hanzelová, 2007, s. 10) .

3 VEREJNÁ PODPORA ZAMESTNANOSTI ZNEVÝHODNENÝCH SKUPÍN

Kapitola sa bude dotýkať verejnej podpory zamestnanosti pre znevýhodnené skupiny, a to hlavne skupiny zdravotne znevýhodnené. Rozoberieme problém vývinu verejnej podpory zamestnanosti. Budeme prezentovať formy pomoci, ktoré sú určené pre túto skupinu nezamestnaných.

„Pojem verejná podpora zamestnanosti nie je v podmienkach Slovenska, ani v zahraničí legislatívne či koncepcne vymedzený, ukotvený. Je to širší pojem ako pojem „verejné služby zamestnanosti“ účelovo vyvinutý v snahe zachytiť spoločnú cieľovú zameranosť rôznorodých opatrení sociálneho systému na podporu zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím „naprieč“ jeho jednotlivým právnym subsystémom a opatreniam. Znepokojujúco totiž pôsobí relatívne izolacionistický pohľad na opatrenia v rámci služieb zamestnanosti, systému kompenzácie sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, príp. v rámci iných právnych subsystémov, ktoré nielenže sa nepripravujú dostatočne koordinovane, ale sa aj nevyhodnocujú ich efekty z hľadiska jednotného účelového zamerania“ (Repková, 2005, s. 3).

Zdravotne znevýhodnení ľudia patria nepochybne do jednej z najviac diskriminovaných skupín našej spoločnosti. Dôležitými faktormi produktívnej sociálnej politiky sú cieľná rehabilitácia, pracovná a sociálna integrácia, ktoré napomáhajú vývoju v sociálnej oblasti. Postupom času sa prístup k zdravotne znevýhodneným vyvinul na sociálny, ktorý sa sústreďuje v prvom rade na odstránenie prekážok a plnej účasti týchto občanov v každej oblasti života. Ťažko zdravotne postihnutý človek túži po rovnakých veciach a príležitostiach ako zdravý. Prístup k nim má väčšinou zamedzený.

Vývoj verejnej podpory zamestnanosti prešiel etapou vývinu.

Prvou vývojovou charakteristikou systému verejnej podpory zamestnanosti je uznávanie stále širšieho okruhu znevýhodnení občana na trhu práce, ako výsledku pôsobenia širších sociálno-ekonomických transformačných zmien. Rozširujú sa tak opodstatnené dôvody na formovanie systematickej podpory zamestnanosti takto znevýhodnených

ľudí. Nie sú nimi už len občania so zdravotným postihnutím, ale aj starší občania, či naopak občania bez pracovnej skúsenosti po ukončení prípravy na povolanie, osobitne s nízkou kvalifikáciou, občania po ukončení dlhodobej opatery poskytovanej rodinnému príslušníkovi či dlhodobo nezamestnaní. V rámci procesu formovania širšej verejnej základne služieb zamestnanosti možno približne od 50. rokov 20. storočia identifikovať tri významnejšie obdobia .

- *od 2. polovice 50. rokov do začiatku 90. rokov 20. storočia*

Podstatnou charakteristikou tohto obdobia bola skutočnosť, že opatrenia na podporu zamestnanosti sa týkali najmä občanov so zdravotným postihnutím a boli zaradené v rámci systému sociálnej starostlivosti. Už v období prvého desaťročia po vojne dobové štatistiky uvádzajú v rámci formovania základov služieb sociálneho zabezpečenia určitý rozsah verejných výdavkov smerovaných pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou (v rokoch 1954 - 1957 predstavovali v SSR sumu 306 - 735 tis. Kčs). Systematické riešenia však nachádzame až na základe právnej úpravy *Zákona č. 55/1956 Zb. o sociálnom zabezpečení*. Osobám so zmenenou pracovnou schopnosťou sa poskytovali opatrenia výcviku a školenia na pracoviskách závodov, vo výcvikových kurzoch a strediskách. Výkonné orgány krajských národných výborov každoročne zostavovali plány pracovných miest pre osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou, pričom nesplnenie tohto plánu sa považovalo za nesplnenie štátneho hospodárskeho plánu. Závody mali povinnosti zriaďovať miesta vhodné pre osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou, organizovať ich výcvik a školenia, pričom náklady spojené s nevyhnutnými úpravami pracovného miesta si financovali z vlastných zdrojov. Osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou boli v rámci pracovno - právnych vzťahov chránené osobitnou právnou úpravou a rozviazanie pracovného (učebného) pomeru s nimi bolo možné len po schválení kompetentného orgánu .

- *od začiatku 90. rokov do roku 2004*

Za pomerne zásadnú vo formovaní verejných služieb zamestnanosti pre osoby znevýhodnené na trhu práce a v zamestnaní možno považovať zmenu, ktorá nastala *Zákonom č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti*. Po prvýkrát sa celá problematika pracovnej podpory a zamestnávania znevýhodnených osôb na trhu práce, osobitne ľudí so zmenenou pracovnou schopnosťou,

vyňala zo systému sociálnej starostlivosti upraveného v rámci zákona o sociálnom zabezpečení a stala sa súčasťou komplexnej štátnej politiky zamestnanosti a uplatňovania práva všetkých občanov, ktorí chcú a môžu pracovať a o prácu sa skutočne uchádzajú, na zamestnanie.

Prvýkrát v zákonnej úprave sa objavila povinnosť zamestnávateľov zamestnávať určitý podiel týchto občanov v prípade, že zamestnávajú viac ako 20 zamestnancov. „Decentralizácia“ organizácie zamestnávania ľudí so zmenenou pracovnou schopnosťou, najmä s ťažším zdravotným postihnutím, snaha o prechod špecializovaných riešení k univerzálnejším sa jasne prejavila v postupnom rozpade systému zamestnávania v rámci výrobných družstiev invalidov a prechodom na zamestnávanie na voľnom trhu práce. Pre ilustráciu napríklad uvádzame, že kým v roku 1989 bolo v rámci výrobných družstiev invalidov zamestnaných takmer 7 400 občanov so zníženou pracovnou schopnosťou, v roku 1999 to bolo už iba 755 takýchto zamestnancov, to znamená približne len jedna desatina.

- *od roku 2004*

Dynamické obdobie transformácie politiky zamestnanosti, trhu práce a služieb zamestnanosti vyvrcholilo prijatím *Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti*. Opatrenia vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím začali predstavovať integrálnu súčasť komplexnej štátnej politiky zamestnanosti a uplatňovania práva občana na prístup k práci. Systémovo koherentným spôsobom sa začali uznávať i riešiť znevýhodnenia na trhu práce nielen z dôvodu zdravotného postihnutia, ale aj z dôvodu vyššieho veku, nedostatočnej alebo chýbajúcej pracovnej skúsenosti, najmä pri nízkej kvalifikácii, dlhodobej nezamestnanosti, z dôvodu problémov pri zosúladovaní pracovného a rodinného života, atď. Vznikla tak širšia kategória občanov ohrozených v rámci zamestnania a trhu práce, kategória tzv. *znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie*. Odstúpilo sa od ťažko právne kvalifikovateľného a merateľného označenia „osoba so zmenenou pracovnou schopnosťou/respektíve osoba so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím“ a novou právnou kategóriou v rámci zákona sa stala kategória „osôb so zdravotným postihnutím“ (v súlade s tradíciou európskeho pomenovávania - „employee/person with disability“) (Repková, 2005).

V roku 2007 bol *Organizáciu spojených národov* prijatý dokument *Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím*. Účelom tohto dohovoru je presadzovať, chrániť a zabezpečovať plné a rovnaké užívanie všetkých ľudských práva a základných slobôd všetkými osobami so zdravotným postihnutím a podporovať úctu k ich prirodzenej dôstojnosti. Prezident Ivan Gašparovič podpísal tento dokument v septembri 2007. Podpísaním *Dohovoru o právach osôb do zdravotným postihnutím* Slovenskou republikou sa vytvoril rámec na odstraňovanie bariér pri uplatňovaní sa občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce . Schválením *Zákona č. 139/2008*, ktorým sa mení a dopĺňa *Zákon o službách zamestnanosti* sú vytvorené nové podmienky a možnosti podpory vytvárania, resp. udržania pracovných miest pre občanov so zdravotným postihnutím (Meňhartová, 2008).

3.1 POSKYTOVANIE SLUŽIEB ÚRADMI PRÁCE PRI PODPORE ZAMESTNÁVANIA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM ZNEVÝHODNENÍM

Základné myšlienky tejto časti práce sa viažu na úrady práce, ich poslanie na pomoc nezamestnaným, priblížime služby zamestnanosti poskytované úradmi práce.

„Profesionálnym prístupom úradov práce sa darí odstraňovať bariéry , ktoré vznikajú pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím. Pri poskytovaní služieb pri podpore zamestnávania týchto občanov musia byť odborne pripravení, snažiť sa o individuálny prístup a hľadanie optimálnych riešení pre zamestnávateľa aj pre zamestnanca so zdravotným postihnutím. V rámci poradenstvá sa poskytujú profesionálne informácie , ktoré pomôžu zorientovať sa v jednotlivých nástrojoch aktívnej politiky trhu práce“ (Meňhartová, 2008, s .7).

Prijatím novej právnej úpravy v oblasti sociálnej služieb sa vytvorili možnosti podporovať zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím, ako v rámci univerzálnych riešení, tak v rámci riešení špeciálne určených pre túto skupinu znevýhodnených občanov na trhu práce.

Podľa *Zákona o službách zamestnanosti*, úrad práce vedie osobitnú evidenciu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným znevýhodnením a osobitnú evidenciu záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným znevýhodnením, ktorá okrem základných údajov obsahuje aj údaje o poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, ako aj údaje o právnom dôvode, na základe ktorého boli uznaní za občana so zdravotným postihnutím. Údaje z osobitnej evidencie uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím a údaje z osobitnej evidencie záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím sú určené výhradne na účely začlenenia a zotrvania týchto občanov na trhu práce a na štatistické účely. Ak úrad skončí poskytovanie služieb občanovi so zdravotným postihnutím podľa tohto zákona, alebo ak uchádzač o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím alebo záujemca o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím prestane byť občanom so zdravotným postihnutím, úrad je povinný údaje týkajúce sa týchto občanov znepřístupniť až do obdobia, kedy nastanú nové dôvody na ich ďalšie používanie a spracovanie.

V súčasnosti je možnosť využívať zákonné formy pomoci, ktoré prispievajú k integrácii zdravotne znevýhodnených na trh práce, stále je však dôležitá informovanosť, komunikácia a výmena skúsenosti ľudí s postihnutím. Cieľom je vyvolať aktivitu občanov s postihnutím a vlastný záujem riešiť svoju ťažkú situáciu, ktorá je sťažená zlým zdravotným stavom. Aktívna politika trhu práce predstavuje súhrn programov zameraných na zlepšenie prístupu uchádzačov o zamestnanie k trhu práce a pracovným miestam, efektívnym využitím ponúkaných nástrojov. Aktívna politika trhu práce slúži na uľahčenie opätovnej integrácie nezamestnaných na trh práce. Prevažná časť uchádzačov o zamestnanie zdravotne znevýhodnených je v evidencii dlhodobo. Táto skupina ľudí je dlhodobo vylúčená z trhu práce, je odkázaná na dávky sociálnej pomoci a žije na hranici chudoby. Napriek tomu, že v súčasnosti trh práce trpí vážnymi problémami v súvislosti aj so svetovou finančnou krízou, úrady práce stále ponúkajú možnosti využitia príspevkov zo štátneho fondu aj z európskeho sociálneho fondu.

3.2 PÔSOBNOSŤ ÚRADOV PRÁCE

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky je rozpočtová organizácia štátu, ktorá je svojimi výdavkami napojená na rozpočet ministerstva. Sídлом ústredia je Bratislava. Ústredie vykonáva štátnu správu v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti, ktoré mu vyplývajú zo zákona o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a okrem iného plní úlohy v úseku sociálnych služieb, ktoré mu vyplývajú zo zákona o sociálnych službách (Schavel, Číšecký, 2009).

Služby zamestnanosti poskytované úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorých úlohou je zabezpečovať politiku trhu práce, realizujú právo občanov na vhodné zamestnanie prostredníctvom systému podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce, podľa *Zákona o službách zamestnanosti*, vykonávaním najmä činností :

- sprostredkovaním zamestnania,
- poskytovaním poradenstva pre výber zamestnania a voľbu povolania,
- podporovaním vytvárania nových pracovných príležitostí,
- podporovaním udržiavania existujúcich pracovných miest,
- napomáhaním profesnej a územnej mobility,
- zmierňovaním negatívnych dôsledkov štrukturálnych, organizačných a racionalizačných opatrení na zamestnanosť,
- zvýšenou starostlivosťou o pracovné uplatnenie:
 - mladistvých, ktorí nepokračujú v príprave na povolanie,
 - absolventov stredných a vysokých škôl,
 - občanov nad 50 rokov veku,
 - dlhodobo nezamestnaných evidovaných viac ako 1 rok
 - občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- poskytovaním podpory v nezamestnanosti,
- vypracovaním a realizovaním projektov zameraných na zlepšenie situácie na trhu práce financované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu.

Do pôsobnosti úradu pri integrácii občanov so zdravotným postihnutím patrí podľa Zákona o službách zamestnanosti okrem iných pôsobností aj:

- zriaďovať špeciálne organizačné útvary na integráciu občanov so zdravotným postihnutím,
 - viesť osobitnú evidenciu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím a osobitnú evidenciu záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím,
 - priznávať, zrušiť, zmeniť, pozastaviť postavenie chránenej dielne a chráneného pracoviska a vydávať duplikát dokladu o priznanom postavení chránenej dielne alebo chráneného pracoviska ,
 - schvaľovať žiadosti o poskytnutie príspevku na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatne zárobkovej činnosti a a poskytovať tento príspevok,
 - poskytovať príspevok na činnosť pracovného asistenta ,pre občanov so zdravotným postihnutím,
 - označovať v evidencii voľných pracovných miest miesta, ktoré nie sú vhodné ,
 - kontrolovať dodržiavanie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte zamestnancov zamestnávateľa a kontrolovať plnenie povinnosti.
- *Chránená dielňa a chránené pracovisko*

Najväčší záujem zo strany uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím na Úrade práce vo Vranove nad Topľou, je o možnosti zamestnať sa v chránených dielňach. Sú to špeciálne upravené pracoviská zriaďované za pomoci úradov práce sociálnych vecí a rodiny.

Chránená dielňa a chránené pracovisko sú pracoviská zriadené právnickou alebo fyzickou osobou, v ktorých pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská , na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím podľa zaškoľujú alebo pripravujú na prácu a v ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôsobené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím . Za zriadenie chráneného pracoviska sa považuje aj zriadenie jednotlivého pracovného miesta, ktoré právnická alebo fyzická osoba

vytvorila alebo prispôsobila zdravotnému stavu občana so zdravotným postihnutím. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zdravotným postihnutím. Postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska prizná úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na základe kladného posudku orgánu na ochranu zdravia. Úrad prizná postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska na dobu neurčitú. Priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska úrad zruší, ak právnická alebo fyzická osoba, ktorá zriadila chránenú dielňu alebo chránené pracovisko, neplní podmienky podľa tohto zákona alebo na základe ich písomnej žiadosti. Chránená dielňa a chránené pracovisko sú určené predovšetkým na pracovné uplatnenie občanov so zdravotným postihnutím, ktorým zamestnávateľ nemôže poskytnúť vhodné zamestnanie na iných pracoviskách. V chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku môžu pracovať aj občania, ktorým sa poskytuje získanie odborných zručností alebo príprava na pracovné uplatnenie a zamestnanci, ktorí pre ohrozenie zdravia nie sú dočasne spôsobilí vykonávať doterajšie zamestnanie, ak pre nich zamestnávateľ nemá iné vhodné zamestnanie. Právnická alebo fyzická osoba je povinná viesť osobnú evidenciu nákladov, výkonov a hospodárskeho výsledku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (www.upsavr.sk).

Štatistické výsledky z ÚPSVaR Vranov n/T

V prvom polroku 2009 Úrad práce sociálnych vecí a rodiny vo Vranove nad Topľou ďalej len (ÚPSVaR) zaregistroval výrazný nárast využívania nástroja § 56 *Zákona o službách zamestnanosti* - Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie. Bolo uzatvorených 24 dohôd oproti 16 dohodám v prvom polroku 2008. Chránených pracovných miest bolo v prvom polroku 2008 dohodnutých 21, oproti tomu sa to výrazne polepšilo v prvom polroku 2009, kedy bolo dohodnutých 46 chránených pracovných miest. Poskytovanie príspevku na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov § 60 *Zákona o službách zamestnanosti*, celkom za sledované obdobie prvého polroka 2009 ÚPSVaR poskytol príspevok spolu 104 zamestnávateľom a osobám samostatne zárobkovo činným – ďalej len (OSZČ). Priemerná výška príspevku na jedno podporné chránené pracovné miesto – ďalej len

(CHPM) predstavuje 499,53 eur. Počas roka 2008 sa tento príspevok uhrádzal raz ročne, v roku 2009 sa uhrádza štvrťročne. (Buzeková, 2009)

- *Príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím*

Príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím sa vykonáva najmä so zreteľom na jeho zdravotnú spôsobilosť na prácu, pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a na náročnosť pracovnej činnosti, ktorú bude po skončení prípravy na pracovné uplatnenie vykonávať. Táto príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím zahŕňa zaškolenie a prípravu na prácu. Príprava trvá najviac šesť mesiacov. Zaškolením sa umožňuje občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý nie je schopný podrobiť sa sústavnej príprave na povolanie alebo u ktorého tento spôsob prípravy nie je potrebný, získať odborné zručnosti a praktické skúsenosti na vykonávanie pracovnej činnosti. Zaškolenie sa spravidla končí záverečnou skúškou. Príprava na prácu občana so zdravotným postihnutím je príprava umožňujúca postupné prispôsobovanie sa na výkon práce. Pri zaškolení alebo príprave na prácu môže občanovi so zdravotným postihnutím poskytovať pomoc pracovný asistent, ktorý je zamestnancom právnickej osoby alebo fyzickej osoby. Zaškolenie alebo príprava na prácu občana so zdravotným postihnutím sa vykonáva:

- vo vzdelávacom zariadení,
- na pracovisku jeho zamestnávateľa alebo,
- v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku.

Na zaškolenie alebo prípravu na prácu občana so zdravotným postihnutím môže úrad poskytnúť príspevok na úhradu oprávnených nákladov na zaškolenie alebo prípravu na prácu a úhradu oprávnených nákladov súvisiacich so zaškolením alebo prípravou na prácu občana so zdravotným postihnutím. Zaškolenie alebo príprava na prácu občana so zdravotným postihnutím sa vykonáva na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi občanom so zdravotným postihnutím, ktorý je uchádzačom o zamestnanie alebo záujemcom o zamestnanie a úradom a na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi úradom a právnickou osobou alebo fyzickou osobou. Občan so zdravotným postihnutím, ktorý je uchádzačom o zamestnanie alebo záujemcom o zamestnanie, môže z vážnych

zdravotných dôvodov, rodinných dôvodov a osobných dôvodov, ktoré u neho nastali počas zaškolenia alebo prípravy na prácu, prerušiť zaškolenie alebo prípravu na prácu alebo odstúpiť od dohody; vážnosť dôvodov posudzuje úrad (Zákon o službách zamestnanosti).

- *Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti*

Občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý začne prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, sa poskytuje príspevok na úhradu nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou v ustanovenej výške, ak o tento príspevok požiada písomne. Súčasťou žiadosti je podnikateľský zámer a kalkulácia predpokladaných nákladov na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Príspevok sa poskytuje občanovi so zdravotným postihnutím vedenému v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace, ktorý začne a bude v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku samostatnú zárobkovú činnosť prevádzkovať alebo vykonávať nepretržite najmenej dva roky. Výška príspevku je závislá od priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese, v ktorom občan so zdravotným postihnutím zriaďuje chránenú dielňu alebo chránené pracovisko na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti. Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode občan so zdravotným postihnutím začne prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť, alebo kde má trvalý pobyt. Ak občan so zdravotným postihnutím prestal prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku pred uplynutím dvoch rokov, je povinný vrátiť pomernú časť poskytnutého príspevku zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého sa neprevádzkovala alebo nevykonávala samostatná zárobková činnosť. Vrátenie príspevku sa nepožaduje, ak občan so zdravotným postihnutím prestal prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť z dôvodu úmrtia alebo zo zdravotných dôvodov. Podmienkou uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku je absolvovanie prípravy na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti v chránenej dielni alebo na

chránenom pracovisku, ktorú občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý je uchádzačom o zamestnanie, zabezpečí úrad. Na základe regionálneho projektu môže úrad zabezpečiť aj praktickú prípravu vrátane podnikateľského zámeru, stratégie prípravy a rozvoja podnikania (Zákon o službách zamestnanosti).

Štatistické výsledky z ÚPSVaR Vranov n/T

Tento nástroj bol uplatnený na Úrade práce vo Vranove nad Topľou v prvom polroku 2008 v počte deviatich uzatvorených dohôd, oproti tomu v sledovanom období za rok 2009 bol pokles na šesť dohôd. Na tomto nepriaznivom vývine sa určite podpísal aj dopad celosvetovej hospodárskej a ekonomickej krízy, ktorý zasiahol aj regionálny trh práce.

- *Príspevok na činnosť pracovného asistenta*

Tento príspevok prakticky slúži na zaplatenie mzdy pracovníka - pracovného asistenta, ktorý pomáha pri výkone pracovnej náplne, poskytuje sprievodcovskú službu, zabezpečuje úpravu pracoviska a rieši mnoho ďalších situácií v pracovnom živote zdravotne znevýhodneného.

Úrad práce sociálnych vecí a rodiny poskytuje zamestnávateľovi alebo samostatne zárobkovo činnnej osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím príspevok na činnosť pracovného asistenta. Pracovný asistent je zamestnanec, ktorý poskytuje pomoc zamestnancovi alebo zamestnancom, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím pri vykonávaní zamestnania a osobných potrieb počas pracovného času. Zamestnanec alebo fyzická osoba, ktorí poskytujú pomoc znevýhodnenému uchádzačovi o zamestnanie pri zapracovaní alebo pomoc pri príprave na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím a pri vykonávaní ich osobných potrieb počas zapracovania alebo počas prípravy na pracovné uplatnenie. Pracovný asistent musí mať 18 rokov veku a spôsobilosť na právne úkony. Príspevok sa poskytuje mesačne najmenej vo výške 41 % a najviac vo výške 90 % celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky. Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode má zamestnávateľ alebo samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, sídlo alebo úrad, v ktorého územnom obvode má samostatne zárobkovo činná osoba trvalý pobyt. Samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá je občanom so zdravotným

postihnutím, uzatvára s pracovným asistentom zmluvu o poskytovaní pomoci pri prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti. Zmluva obsahuje najmä druh a rozsah činností vykonávaných pracovným asistentom, miesto výkonu činností pracovného asistenta, dohodnutý pracovný čas, práva a povinnosti pracovného asistenta, výšku odmeny a spôsob jej vyplácania, dôvody odstúpenia od zmluvy (Zákon o službách zamestnanosti).

Štatistické výsledky z ÚPSVaR Vranov n/T

Od roku 2004 sa tento nástroj nevyužíval. Až novelou *Zákona o zamestnanosti* účinnou od 01. 05. 2008 a zlepšením podmienok pre užívateľov tohoto nástroja aktívnych opatrení trhu práce bol zaregistrovaný prvotný záujem o vytvorenie takýchto pracovných miest aj na *Úrade práce* vo Vranove nad Topľou. V prvom polroku 2009 bolo dohodnutých na tunajšom úrade 24 miest pre pracovných asistentov, ktorí poskytovali asistenciu 43 zamestnancom so zdravotným postihnutím.

3.3 PROJEKT ABILYMPICS

Naše doterajšie úvahy neboli venované činnostiam, ktoré sa priamo dotýkajú zdravotne znevýhodnených. V tejto časti opíšeme projekt, ktorý bol založený práve zdravotne znevýhodnenými občanmi. Projekt je realizovaný *Zväzom telesne postihnutej mládeže*, nesie názov *Abilympics* – zvyšovanie možnosti pracovného uplatnenia pre ľudí s nedostatkom príležitosti. Bol podporený v rámci *Iniciatívy Spoločenstva EQUAL*, ktorá je súčasťou *Európskeho sociálneho fondu* a funguje v rámci *Európskej stratégie zamestnanosti* zameranej na elimináciu a odstraňovanie všetkých foriem diskriminácie a nerovností na trhu práce. Myšlienka realizácie projektu *Abilympics* bola inšpirovaná doterajšími skúsenosťami Zväzu telesne postihnutej mládeže pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím. Jedným z cieľov projektu, bolo poskytovanie detailných informácií záujemcom o zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím ako i uchádzačom o zamestnanie. Ďalším cieľom projektu bolo dosiahnutie pozitívnej zmeny v legislatívnej oblasti tak, aby podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, respektíve občanov

s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, bola menej komplikovaná, viac inšpirujúca a motivujúca – tak pre zamestnávateľov, ako i pre samotných občanov sa zdravotným postihnutím. V prípravnej fáze sa projektový tím zamerlal na vyhľadávanie informácií, dôkladné naštudovanie príslušnej legislatívy a získanie všeobecnej orientácie v problematike zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Druhá etapa spočívala v príprave konkrétnych pracovných materiálov, dotazníkov, manuálu, brožúry, webovej stránky. Dôležité bolo aj získavanie kontaktov, návštevy úradov práce, inštitúcií, orgánov štátnej a verejnej správy a samosprávy, príprava podkladov a podmienok na poskytovanie poradenstva. Následne projekt pokračoval spustením poradenských služieb. Jedným z hlavných zámerov projektu bolo, aby osobám so zdravotným postihnutím pomáhali podobne postihnutí ľudia, preto poradenstvo vykonávali piati regionálni konzultanti v okresoch Lučenec, Revúca, Rožňava, Prešov, Sobrance, Zvolen, Šaľa, Bratislava. V duchu cieľov a samotného zamerania tohto projektu, jeho realizátormi boli prevažne osoby so zdravotným postihnutím. Z piatich regionálnych konzultantov sú na invalidnom vozíku štyria. V ich pracovnej náplni boli konkrétne služby klientom, samotným osobám so zdravotným postihnutím, záujemcom o zamestnanie, prípadne vykonávanie samostatne zárobkovej činnosti alebo zamestnávateľom, firmám plánujúcim vytvoriť chránené pracoviská a chránené dielne. Konzultanti poskytovali detailné a kompletné informácie, vrátane zabezpečenia potrebnej dokumentácie, konzultácie pri vytváraní špeciálnych podmienok, pomôcok, postupov a odporúčaní pri plánovaní, projektovaní, výbere a rozhodovaní. Súčasťou práce bola aj neustála, priebežná propagácia projektu a organizovanie seminárov a workshopov. V záverečnej fáze sa pracovalo sa návrhoch legislatívnych zmien inšpirovaných získanými poznatkami projektového tímu v poradenskej praxi, pri rokovaní s úradmi, ako aj skúsenosťami a spoluprácou so zahraničnými partnermi. Projekt mal partnerov miestnych i medzinárodných. Zo zahraničia sú to organizácie z Francúzska, Holandska, Poľska a Talianska. Ich úlohou je predstaviť problematiku a hlavne spôsoby riešenia v iných európskych štátoch, inšpirovať a motivovať realizátora, aby v týchto aktivitách pokračoval aj po skončení projektu. Medzi domáce spolupracujúce subjekty patrí združenie pod

názvom *Ideálna mládežnícka aktivita* a *Úrad práce sociálnych vecí a rodiny v Bratislave*. Tieto subjekty spolupracujú na organizácii seminárov, sprievodných podujatí, prednášok, školení a konzultáciách. Ústrednou myšlienkou celého snaženia bolo zlepšenie situácie v zamestnávaní, pracovnom uplatnení ťažko zdravotne postihnutých a propagácia hnutia *Abilympiády*. *Abilympics*, v poslovenštej podobe *Abilympiáda* je súťažná prehliadka pracovných zručností zdravotne postihnutých osôb. Organizuje sa so zámerom upútania pozornosti na šikovnosť, vôľu, rozsah a kvalitu práce, ktorú sú schopní ťažko zdravotne postihnutí ľudia, v prispôsobených podmienkach vykonávať. Za určitých priaznivých okolností, môžu byť a cítiť sa užitoční pre spoločnosť, aktívni pri riešení svojej vlastnej sociálnej situácie, začlenení a plnohodnotní. Práca a pravidelné zamestnanie sú veľmi dôležité nie len pre zdravého. Postihnutému človeku dáva možnosť sebauvedomenia, osobnostného rozvoja, integrácie, rehabilitácie, nezávislosti a mnoho ďalšieho. Realizáciou tohto projektu chcel Zväz telesne postihnutej mládeže dosiahnuť zmenu v chápaní poskytovania podpory zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím väčšinou spoločnosťou. Zastaviť nepriaznivý vývoj vo vytváraní nových chránených pracovných miest a chránených dielní. Poukázať na iné možnosti a spôsoby riešenia danej problematiky. Prispieť k vytvoreniu vhodnejšieho legislatívneho prostredia a zlepšeniu informovanosti. Dať príležitosť zamestnať sa aj skupine osôb s tým najťažším zdravotným postihnutím (Bitter, 2007).

3.4 PRÁVNA ÚPRAVA PRÁVA NA ZAMESTNANIE

Táto podkapitola je zameraná na právnu pomoc, priblíženie tejto problematiky, ktorá je v terajšej dobe veľmi nestála a nejasná. Ľuďom s postihnutím musí byť daná rovnaká príležitosť na to, aby sa mohli podieľať na určovaní svojich potrieb, rozhodovali ako ich uspokojia a zúčastňovali sa aj na kontrole napĺňania potrieb.

„V legislatíve Slovenskej republiky zatiaľ neexistuje špeciálny zákon o integrácii občanov so zdravotným postihnutím, ktorý by komplexne riešil celú problematiku. Táto je čiastočne obsiahnutá v početných právnych

predpisoch, ako napríklad v Zákonníku práce, v Školskom zákone, v Zákone o službách zamestnanosti, Zákone o sociálnom poistení, Zákone o sociálnej pomoci a iné“ (Orgonášová, 2007, s. 1).

Ústava Slovenskej republiky zaručuje každému občanovi žijúcemu na jej území základné práva - právo na prácu, na slobodnú voľbu povolania, na prípravu na povolanie, právo podnikať a právo získavať prostriedky na životné potreby prácou. Právo na prácu však neznamená , zamestnanie dostane každý automaticky. Občan si toto právo uplatňuje na trhu práce a štát mu svojimi zákonmi, opatreniami a službami zamestnanosti pomáha, aby v konkurenčnom prostredí obstál. Každý občan Slovenskej republiky má právo na pomoc štátu pri hľadaní a nájdení vhodného zamestnania a pri vzdelávaní a príprave pre trh práce . Hovoríme tomu právo na prístup k zamestnaniu. Na základe tohto práva občan môže bezplatne využívať informačno-poradenské služby , služby odborného poradenstva a zúčastňovať sa rozličných projektov a programov, ktoré sú súčasťou aktívnych opatrení na trhu práce. Tieto služby sa nazývajú službami zamestnanosti a poskytujú ich špeciálne inštitúcie – úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Všetci občania majú rovnaké právo na prístup k zamestnaniu bez ohľadu na: pohlavie, náboženské vyznanie alebo vieru, rasový alebo etnický pôvod, zdravotné postihnutie, vek, sexuálnu orientáciu, manželský a rodinný stav, farbu pleti, jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, odborovú činnosť, národný alebo sociálny pôvod, spoločenské postavenie alebo majetok, rod alebo iné postavenie. Zo zásady rovnakého zaobchádzania vyplýva zákaz diskriminácie. Diskrimináciou rozumieme nerovnaké zaobchádzanie s osobami alebo skupinami osôb na základe uplatňovania diferenciačných charakteristík, akými sú napríklad pohlavie, vek, rasový alebo etnický pôvod, farba pleti. Ochrana občana pred všetkými formami diskriminácie je neodmysliteľnou súčasťou každého demokratického právneho poriadku (Hargašová et al., 2006).

- *Skončenie pracovného pomeru s občanom so zdravotným postihnutím*

V zmysle § 66 *Zákonníka práce*, občanovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu *PSVaR* v obvode ktorého má sídlo, inak je výpoveď

neplatná. Vo veci udelenia predchádzajúceho súhlasu rozhoduje v prvostupňovom konaní miestne a vecne príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v druhostupňovom správnom (odvolacom) konaní *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny*. Postup úradu pri rozhodovaní: rozhoduje len na základe písomnej žiadosti zamestnávateľa a zamestnávateľovho písomného rozhodnutia. Povinnosť je rozhodnúť do 30 kalendárnych dní od obdržania žiadosti, vo zvlášť zložitých prípadoch do 60 kalendárnych dní. Predchádzajúci súhlas úradu musí mať zamestnávateľ pred skončením pracovného pomeru výpoveďou, inak je výpoveď neplatná. Predchádzajúci súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď danú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť. Ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre vážne porušenie pracovnej disciplíny, pre sústavné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede (www.upsvar.sk).

- *Odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím*

V zmysle § 63 ods. 1 písm. d) *Zákona o službách zamestnanosti* je zamestnávateľ povinný zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods.1 zákona ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods.1 písm. a) zákona v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu zamestnancov.

Ako rovnoprávni občania, musia mať ľudia s postihnutím zabezpečené základné ľudské potreby: stravu, hygienu, ošatenie, bývanie, zdravotnú starostlivosť, kompenzačné pomôcky, vzdelanie, pracovné uplatnenie, prístup k informáciám, doprave, budovám, službám a tovarom, možnosť komunikácie, právo založiť si rodinu.

ZÁVER

Hlavným cieľom práce bolo priblížiť postavenie jednej z rizikových skupín nezamestnaných na trhu práce, skupinu zdravotne znevýhodnených. Poukázať, navrhnúť využívanie nenávratných finančných príspevkov na zriadenie pracovných miest, príspevkov na uhrádzanie prevádzkových nákladov v už zriadených chránených dielňach. Zistené poznatky ukazujú, že situácia ľudí, ktorí majú trvalejšie zdravotné znevýhodnenia je vo svete práce oveľa zložitejšia. Je to vo veľkej časti ovplyvnené aj postojom k tejto skupine ľudí, najmä ťažšieho stupňa, kedy nie je zlúčiteľné ich postihnutie s pracovnou kariérou. Ľudia so zdravotným postihnutím sa často vykresľujú len ako pasívni poberatelia kompenzačných sociálnych dávok. Naša spoločnosť ešte stále vynakladá málo úsilia na tvorbu zlepšených životných a pracovných podmienok, ktoré by zohľadňovali funkčné schopnosti tejto skupiny ľudí. V práci sa zaoberáme problematikou uplatnenia zdravotne znevýhodnených na trhu práce. Zameriavame sa aj na definovanie základných faktorov, ktoré vplyvajú na vývoj zamestnanosti tejto skupiny občanov. Je veľmi dôležité, aby sa títo ľudia necítili diskriminovaní pre svoj postih, aby boli povzbudení k iniciatíve zapájania sa do nástrojov aktívnej politiky, ktorá vyvinula projekty práve pre túto skupinu ľudí na trhu práce. Poskytli sme spätnú väzbu zamestnávateľom, organizáciám, ktoré tieto služby poskytujú a využívajú.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- BITTER, Aurel et al. *Cesta k pracovnému uplatneniu ľudí so zdravotným postihnutím*. Bratislava : Republikové centrum, 2007, ISBN 978-80-968422-7-8.
- BUZEKOVÁ, Agáta. *Regionálna charakteristika aspektov vplyvajúcich na realizáciu nástrojov APTP vo Vranove n/T. Osobný rozhovor 30. 09. 2009*
- EUROACTIV [online]. [cit.2010-02-01] Dostupné z <http://www.euroactiv.sk/zamestnanost-socialna-inkluzia>
- EURÓPSKY SOCIÁLNY FOND [online]. [cit.2010-02-01] Dostupné z http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/esf_leaflet.sk
- HANZELOVÁ, Eneke. Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. [online] *Rodina a práca* 05/2007 [cit. 2009-10-05]
Dostupné z <http://www.sspr.gov.sk/index.php?nodeid=253&lang=>
- HARGAŠOVÁ, Marta et al. *Úvod do sveta práce*. Bratislava : Expol pedagogika, 2006, ISBN 80-8091-015-4.
- KOSTOLNÁ, Zuzana et al. *Verejné služby zamestnanosti a občania so zdravotným postihnutím*. [online] Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007, [cit.2009-09-10]
Dostupné z <http://www.sspr.gov.sk/index.php?nodeid=195&lang>
- KRAUSPE, Pavol. *Podklady na prezentáciu - porada UPSVaR Vranov n/T*
Osobný rozhovor 02. 09. 2009
- KREBS, Vojtech et al. *Sociálna politika*. Praha : Codex Bohémia, 1997, ISBN 80-85963-33-7.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901424-9-4.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 2.vyd. Praha : Portál, 2008, ISBN 978-80-7367-368-0.
- MEŇHARTOVÁ, Danuša. Poskytnutie služieb zamestnávateľom pri

- podpore zamestnávania. *Zamestnanosť a sociálna politika*, mesačník ÚPSVaR SR, 8/2008 ISSN 1336 5053.
- MIČUDOVÁ, Beáta. Podpora mladým ľuďom s postihnutím. *Zamestnanosť a sociálna politika*, mesačník ÚPSVaR SR, 12/ 2008 ISSN 13365053.
- OLÁH, Michal, SCHAVEL, Milan. *Úvod do štúdia a dejín sociálnej práce*. 1.vyd. Prešov : VŠZ a SP sv. Alžbety, Ústav sociálnych vied a zdravotníctva, 2006 , ISBN 80-969449-9-1.
- ORGONÁŠOVÁ, Mária. *Integrácia ľudí so zdravotným znevýhodnením na trh práce*. Kováčová : Asociácia organizácii zdravotne postihnutých, 2007, kurz v rámci projektu iniciatívy EQAL. 22.02.2007
- PAUKOVIČ, Vladimír, HOLOVČÁKOVÁ, Lenka. [online] *Nezamestnanosť ako sociálny jav, štruktúra nezamestnanosti, príčiny, dôsledky a riešenia problému v Slovenskej republike*. Košice 2008, ISSN 1337 5555 [cit.2009-10-10] Dostupné z [http://sapa.fvs.upjs. sk/časopis/3](http://sapa.fvs.upjs.sk/časopis/3) prve číslo 2008/22
- REPKOVÁ, Kvetoslava. Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. *Rodina a práca* 7/2005 ISSN-1336-7153.
- REICHOVÁ, Daniela. Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím . *Rodina a práca* 7/2005 ISSN-1336-7153.
- SCHAVEL, Milan, ČÍŠECKÝ, František, OLÁH, Michal. *Sociálna prevencia*. 4.vyd. Bratislava : VŠZ a SP sv. Alžbety, 2009 ISBN 978-80-89271-22-1.
- STANEK, Vojtech et al. *Sociálna politika. Bratislava : Sprint, 2002, ISBN 80 -8884-92-X*.
- STRIEŽENEC, Štefan. *Slovník sociálneho pracovníka*.1.vyd.Trnava : AD, 1996, ISBN 80-967589-0-X.
- TOKÁROVÁ, Anna. *Kapitoly zo sociálnej práce*.1.vyd.Prešov : Akcent Print, 2000, ISBN 80-968367-5-7.

ÚRAD PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR [online]. [cit.2009-10-27]. Dostupné z <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-44494613> .

ZÁKON č. 5/2004 Z.z. *O službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.*

PRÍLOHY

PRÍLOHA A

Vývoj nezamestnanosti v okrese Vranov n.T. v októbri 2009

P o l o ž k a		Stav na konci mesiaca
I. Evidovaní uchádzači o zamestnanie (UoZ)		
a/	stav ku koncu predošlého mesiaca	9 232
b/	uchádzači zaevidovaní v mesiaci (prítok)	+ 575
c/	uchádzači vyradení v mesiaci (odtok)	- 592
d/	odpočítateľné osoby (na rekvalifikácii, PN a OČR, absolventskej praxi)	1 762
e/	disponibilný počet UoZ na konci sledovaného mesiaca	7 453
f/	miera evidovanej nezamestnanosti	21,35%
II. Štruktúra evidovaných uchádzačov o zamestnanie		
a/	Ženy	4 313
b/	osoby so zdravotným postihnutím (OZP)	259
c/	uvoľnení z organizačných dôvodov	274
d/	Mladiství	181
e/	absolventi denného štúdia spolu (evidovaní do 24 mesiacov)	653
v tom absolventi	vysokých škôl	86
	vyšších a stredných odborných škôl	229
	gymnazií	27
	stredných odborných učilíšť s maturitou	160
	učňovských škôl bez maturity	151
f/	jednoroční absolventi denného štúdia (evidovaní do 12 mesiacov) - z riadku e/	452
v tom absolventi	vysokých škôl	82
	vyšších a stredných odborných škôl	154
	gymnazií	13
	stredných odborných učilíšť s maturitou	108
	učňovských škôl bez maturity	95

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vo Vranove n.T. (ďalej „úrad PSVaR“) evidoval k **31.10.2009** dovedna **9 215** uchádzačov o zamestnanie (medzimesačne o 17 UoZ menej). Po odpočítaní **1 762** osôb (medzimesačne o 187 UoZ viac), ktoré nie sú po predložení vhodnej ponuky voľného pracovného miesta schopné okamžite nastúpiť do zamestnania, t.j. **19,12 %** z celkového počtu evidovaných UoZ (podiel medzimesačne vyšší o 2,06 %), keď z uvedeného počtu nedisponibilných uchádzačov o zamestnanie bolo 0 osôb na vzdelávaní (medzimesačne -

55), **1 583** osôb (+ 203) bolo dočasne pracovne neschopných a **179** osôb (+39) bolo na absolventskej praxi, sa dosiahol **stav 7 453 disponibilných uchádzačov o zamestnanie**, čo je o **204 osôb menej než v septembri (pri poklese podielu o 2,66 %)**. Dvaja zamestnávateľa v priebehu sledovaného mesiaca realizovali už predtým ohlásené hromadné prepúšťanie, ktorým je ohrozených dovedna 80 ich zamestnancov. Z nich uvoľnili doposiaľ 33 zamestnancov. Úrad práce nezaznamenal v októbri prítok uchádzačov o zamestnanie v dôsledku uvedeného realizovaného hromadného prepúšťania. V sledovanom mesiaci nahlásil hromadné prepúšťanie ďalší zamestnávateľ, ohrozených je 364 miest.

Miera evidovanej nezamestnanosti dosiahla **úroveň 21,35 %**, keď oproti predošlému mesiacu **klesla o 0,58 %**.

V porovnaní s rovnakým obdobím roka 2008:

- je celkový počet UoZ vyšší o **3 025 osôb**, t.j. o **48,87 %**,
- **prítok** (novo zaevidovaných) UoZ bol o **101 osôb vyšší**, t.j. o **21,31 %**
- odtok (vyradených) UoZ bol vyšší o **120 osôb**, t.j. o **25,42 %**,
- **disponibilný počet UoZ je vyšší až o 2 290 osôb**, t.j. o **44,35 %** a
- **dokonca vyššia o 6,60 % ako pred rokom!** **miera evidovanej nezamestnanosti z disponibilného počtu UoZ je**

V októbri tunajší úrad PSVaR zaevidoval 575 uchádzačov o zamestnanie, čo je o **426 osôb menej ako v septembri (pokles o 42,56 %)** a o **101 osôb viac ako v rovnakom období roka 2008 (nárast o 21,31 %)**.

Medzi novozaevidovanými uchádzačmi o zamestnanie bolo v októbri **224 (38,96 %)** žien, **13 (2,26 %)** zdravotne postihnutých osôb, **12 (2,09 %)** osôb uvoľnených z organizačných dôvodov, **21 (3,65 %)** mladistvých osôb a **15 (2,61 %)** jednoročných absolventov denného štúdia jednotlivých stupňov škôl.

- **Z pohľadu stupňa vzdelania 15** jednoročných absolventov zaevidovaných v októbri boli **3 (20,00 %)** z vysokých škôl, **5 (33,33 %)** z vyšších a stredných odborných škôl, **1 (6,67 %)** z gymnázií, **4**

(26,67 %) zo stredných odborných učilíšť s maturitou a **2** (13,33 %) z učňovských škôl bez maturity.

- **Z celkového prítoku UoZ prišlo do evidencie zo zamestnaneckého pomeru 257 osôb** (t.j. 44,70 % z celkového prítoku, čo je medzimesačne podiel vyšší o 4,47 %). Oproti predošlému mesiacu je to o 11 osôb viac a medziročne o 41 osôb viac.

Z pohľadu odvetvovej štruktúry posledného zamestnávateľa 257 UoZ zaevidovaných v októbri, ktorí boli pred zaevidovaním v pracovnom pomere, alebo vykonávali samostatnú zárobkovú činnosť, uvoľnili **15** (5,84 %) osôb rezort poľnohospodárstva a lesného hospodárstva, **94** (36,58 %) osôb rezort priemyselnej výroby, **59** (22,96 %) osôb rezort stavebníctva, **13** (5,06 %) osôb uvoľnil rezort veľkoobchodu a maloobchodu, **9** (3,50 %) osôb rezort verejného stravovania a hotelierstva, **12** (4,67 %) osôb rezort dopravy, pôšt a telekomunikácií, **2** (0,78 %) osoby rezort peňažníctva a poisťovníctva, **6** (2,33 %) osôb rezort obchodných služieb, výskumu a vývoja, **13** (5,06 %) osôb rezort verejnej správy a obrany, **0** (0,00 %) osôb rezort školstva, **9** (3,50 %) osôb rezort zdravotníctva a sociálnej starostlivosti, **21** (8,17 %) osôb rezort verejných, sociálnych a osobných služieb, **0** (0,00 %) osôb súkromné domácnosti s domácim personálom a **0** (0,00 %) osôb exteritoriálne organizácie a združenia.

Tunajší úrad PSVaR vyradil v októbri z evidencie uchádzačov o zamestnanie 627 osôb, čo je oproti minulému mesiacu o **60 osôb viac** (+10,58 %) a oproti rovnakému obdobiu roka 2008 o **151 osôb viac** (+31,72 %).

- **Do pracovného pomeru nastúpilo 392 osôb**, t.j. 66,22 % (+8,17 %) z počtu vyradených, čo je oproti minulému mesiacu o **28 osôb viac** a o **140 osôb viac** ako v rovnakom období roka 2008. Z toho **243** osôb (61,99 % z počtu umiestnených do pracovného pomeru) bolo umiestnených prostredníctvom ÚP (čo predstavuje medzimesačný pokles o 33 osôb), z nich **243** na voľné pracovné miesta u zamestnávateľov (v tom **0 osôb umiestnených na voľné pracovné miesto v štáte EÚ**), **82** na pracovné miesta vytvorené s príspevkom

úradu práce a **žiadna** osoba po ukončení odbornej poradenskej služby poskytnutej úradom práce. Vlastnými silami sa umiestnilo **149** osôb (38,01 % z počtu umiestnených na trhu práce, čo je medzimesačne o 59 osôb menej), z nich sa **106** zamestnalo, **25** začalo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť a **17** osôb sa zamestnalo a **0** začalo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť v zahraničí - v členskom štáte EÚ.

- **Pre nespoluprácu s ÚPSVaR resp. pre odmietnutie ponúkaného vhodného pracovného miesta** (i pre iné dôvody sankčného charakteru) bolo v mesiaci vyradených **99** osôb (čo je 16,72 % z celkového počtu vyradených pri náraste podielu o 4,76 % pri medzimesačnom náraste o 24 osôb).
- **Z ostatných (objektívnych) dôvodov** bolo vyradených **101** osôb (čo je 17,06 % z celkového počtu vyradených pri poklese podielu o 12,92 %, pri medzimesačnom poklese o 87 osôb. Z celkového počtu vyradených UoZ z ostatných dôvodov bolo 27 osôb odchádzajúcich do cudziny (z toho **3** do členských štátov EÚ) na dobu dlhšiu ako 15 kalendárnych dní, pri medzimesačnom poklese o 13 osôb.

K **31.10.2009** bola **štruktúra vybraných kategórií** evidovaných uchádzačov o zamestnanie takáto:

4 313 žien (medzimesačne pokles o 80 žien), čo je **46,80 %** z celkového počtu UoZ (medzimesačný pokles podielu o 0,78 %),

259 zdravotne postihnutých osôb (-4), čo je **2,81 %** z celkového počtu UoZ (- 0,04 %),

181 mladistvých (+8), čo je **1,96 %** z celkového počtu UoZ (nárast podielu o 0,09 %),

653 absolventov denného štúdia všetkých škôl (-34), čo je **7,09 %** zo všetkých UoZ (-0,35 %),

z toho **452 jednoročných absolventov** (-24), čo je **4,91 %** zo všetkých UoZ (+3,09 %),

4 121 dlhodobo evidovaných nad 12 mesiacov (+92), čo je **44,72 %** zo všetkých evidovaných UoZ (medzimesačný nárast podielu o 1,08 %),

z toho:

- **1 470 od 13 do 24 mesiacov (+ 62)**, čo je **35,67 %** z počtu dlhodobo evidovaných UoZ (+0,72 %),
- **2 651 evidovaných nad 24 mesiacov (+ 30)**, čo je **64,33 %** z počtu dlhodobo evidovaných UoZ (-0,72 %),

1 696 osôb vo veku 50 a viac rokov (+2), čo je **18,37 %** (medzimesačne podiel nižší o 0,75 %) zo všetkých evidovaných UoZ v okrese, pričom podiel žien na tejto vekovej kategórii UoZ predstavuje **47,52 %** pri medzimesačnom poklese podielu o 0,83%,

1 486 pomocných resp. nekvalifikovaných pracovníkov (medzimesačne -1), čo je **16,13 %** zo všetkých UoZ (medzimesačne podiel vyšší o 0,02 %),

5 051 osôb, ktoré nikdy predtým nepracovali (+27), čo je **54,81 %** zo všetkých evidovaných UoZ (medzimesačne podiel vyšší o 0,39 %),

294 osôb s vysokoškolským vzdelaním (-21), čo je **3,19 %** zo všetkých UoZ (-0,22 %),

2 053 osôb s vyšším, úplným stredným odborným, alebo úplným stredným všeobecným vzdelaním (+63), čo je **22,28 %** zo všetkých evidovaných UoZ (-0,65 %),

2 902 vyučených osôb bez maturity (+2), čo je **31,49 %** zo všetkých evidovaných UoZ (medzimesačný nárast o 0,08 %),

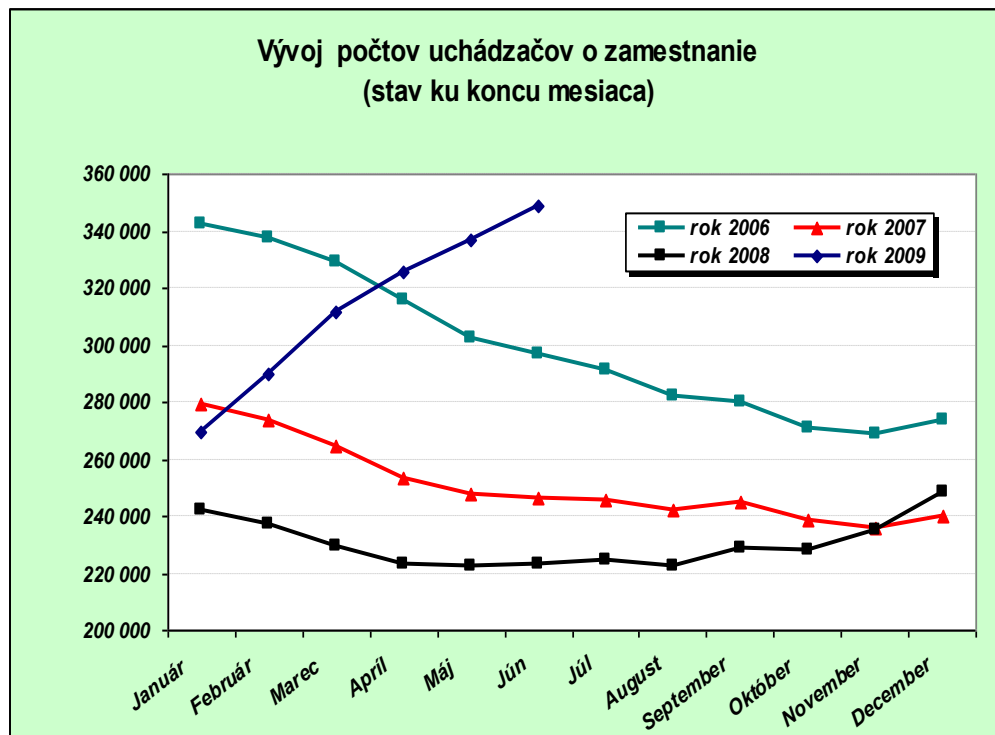
2 638 osôb len s úplným základným vzdelaním (+35) a **1 328 osôb bez vzdelania (+30)**, čo je dovedna **3 966 osôb s nízkym stupňom vzdelania, t.j. 43,04 %** zo všetkých evidovaných UoZ (pri medzimesačnom náraste podielu o 0,78 %).

Priemerná doba evidencie uchádzača o zamestnanie dosiahla v októbri **16,99** mesiaca (s medzimesačným nárastom o 30 dní).

Úrad PSVaR zaevidoval v októbri 2009 **dovedna 195** oznámených **voľných pracovných miest** (medzimesačne nárast o 120 a medziročný nárast o 137 VPM) a vyradil **108** oznámených **VPM** (medzimesačný nárast o 13 a medziročný pokles o 2 VPM), z toho bolo **92** obsadených a **16** zrušených. Na konci mesiaca mal úrad k dispozícii **202** oznámených **VPM** (medzimesačne o 87 viac, ale medziročne o 165 VPM menej), čo predstavuje priemer **37 evidovaných UoZ na 1 voľné pracovné miesto** (s medzimesačným poklesom o 30 a s medziročným nárastom o 23 UoZ na 1 VPM). Spracovala: **Mgr. Agáta Buzeková, oddelenie IaŠVo Vranove n. T., dňa: 16. novembra 2009**

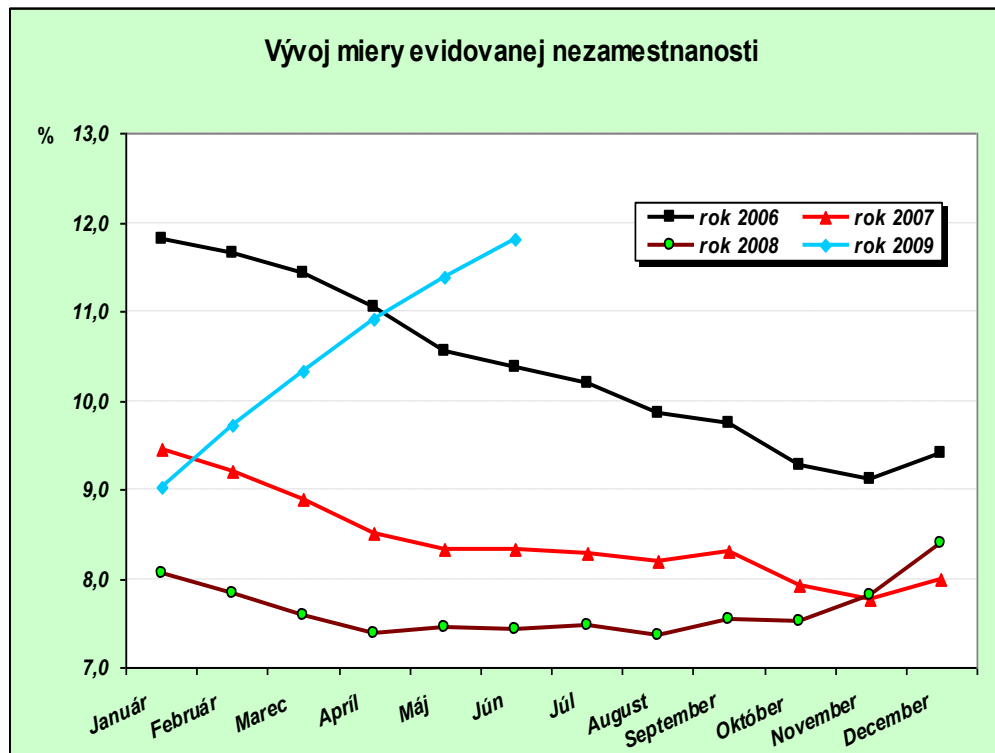
PRÍLOHA B

Graf č.1 Vývoj počtov uchádzačov o zamestnanie



Zdroj: štatistický úrad SR, KS Prešov

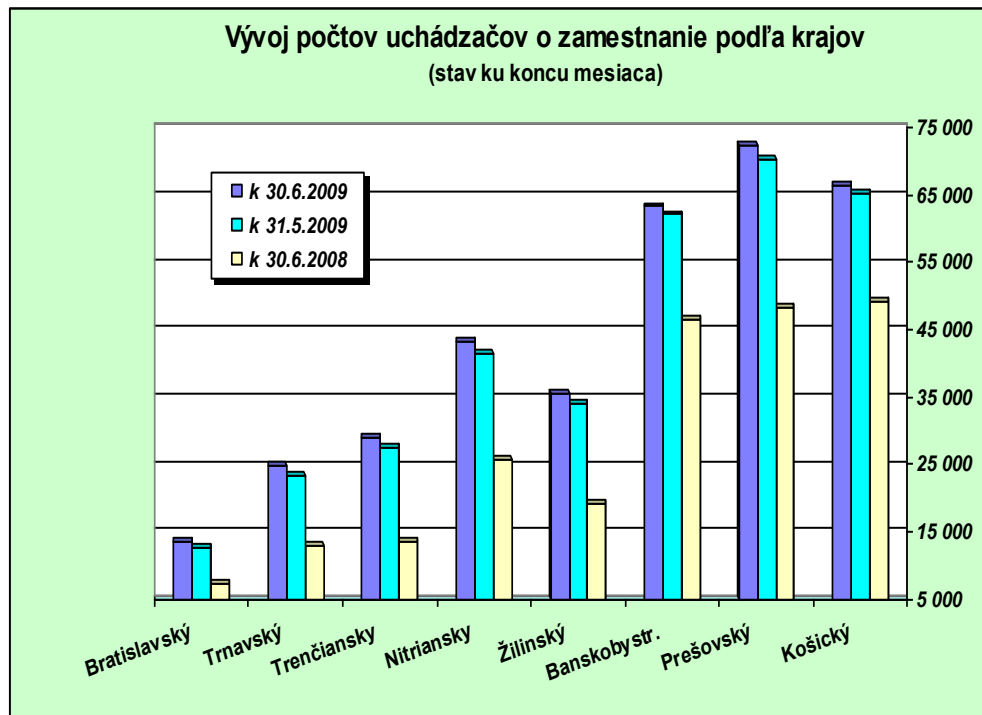
Graf č.2 Vývoj miery evidovanej nezamestnanosti



Zdroj: štatistický úrad SR, KS Prešov

:

Graf č.3 Vývoj počtov uchádzačov o zamestnanie podľa krajov



Zdroj: štatistický úrad SR, KS Prešov

PRÍLOHA C

Počet CHD/CHP a počet zamestnancov - OZP k 31.12.2009

Úrad práce	skratka	kod	Počet CHD/CHP k 31.12.2009	Počet Z_OZP k 31.12.2009
Bratislava	BA	101	204	449
Malacky	MA	106	23	60
Pezinok	PK	107	42	111
Dunajská Streda	DS	201	69	123
Galanta	GA	202	38	52
Piešťany	PN	204	42	79
Senica	SE	205	50	113
Trnava	TT	207	109	152
Nové Mesto n/Váhom	NM	304	68	101
Partizánske	PE	305	64	91
Považská Bystrica	PB	306	36	188
Prievidza	PD	307	241	491
Trenčín	TN	309	108	207
Komárno	KN	401	54	129
Levice	LV	402	94	188
Nitra	NR	403	95	224
Nové Zámky	NZ	404	100	315
Topoľčany	TO	406	110	144
Čadca	CA	502	123	193
Dolný Kubín	DK	503	52	82
Liptovský Mikuláš	LM	505	57	124
Martin	MT	506	138	220
Námestovo	NO	507	96	110
Ružomberok	RK	508	50	67
Žilina	ZA	511	172	350
Banská Bystrica	BB	601	123	315
Banská Štiavnica	BS	602	78	105
Brezno	BR	603	43	121
Lučenec	LC	606	56	89
Revúca	RA	608	15	20
Rimavská Sobota	RS	609	93	137
Veľký Krtíš	VK	610	91	304
Zvolen	ZV	611	80	157
Bardejov	BJ	701	305	456
Humenné	HE	702	73	127
Kežmarok	KK	703	50	79
Poprad	PP	706	128	200
Prešov	PO	707	212	421
Stará Ľubovňa	SL	710	130	168
Stropkov	SP	711	108	196
Vranov nad Topľou	VT	713	220	389
Košice	KE	802	163	370
Michalovce	MI	807	71	205
Rožňava	RV	808	47	62
Spišská Nová Ves	SN	810	196	287
Trebišov	TV	811	94	138
Spolu	x	x	4 611	8 709

Zdroj: ÚPSVaR Bratislava, oddelenie štatistiky a informatiky