

CHCEM PRACOVAŤ, KTO MI POMÔŽE?

**POSILNENIE SPOLUPRÁCE MEDZI TVORCAMI
POLITÍK A NEZISKOVÝM SEKTOROM PRI
INTEGRÁCII ZDRAVOTNE ZNEVÝHODNENÝCH ĽUDÍ
NA TRHU PRÁCE**

Stredoeurópsky inštitút pre výskum práce (CELSI)

Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť (SGI)

University of South-Eastern Norway (USN)

**CENTRAL
EUROPEAN
LABOUR
STUDIES
INSTITUTE**

Ciele a zameranie projektu

- Analýza legislatívy a implementačnej praxe pracovnej integrácie OZZ (vrátane osôb po liečbe civilizačných ochorení, a osôb s viacnásobným znevýhodnením, napr. OZZ rómskeho pôvodu a bez domova)
- Podpora systematickejšej spolupráce pri zamestnávaní osôb so zdravotným znevýhodnením (OZZ) medzi 4 typmi aktérov na Slovensku
- Odporúčania pre lepšie nastavenie politik a implementačnej praxe
- Zameranie na Slovensko a Nórsko

Analytický a koncepčný rámec

	Inklúzia/integrácia na trh práce	Návrat na trh práce
Osoby s formálnym statusom zdravotného znevýhodnenia	<p>OZZ resp. osoby s priznaným štatútom invalidity v procese integrácie na trh práce bez existujúceho pracovno-právneho vzťahu s konkrétnym zamestnávateľom (zahŕňa aj osoby hľadajúce integráciu na trh práce vo forme živností resp. iného spôsobu podnikania)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • OZZ po dlhodobej PN resp. liečbe chronického ochorenia • s priznaným štatútom zdravotného postihnutia • v procese reintegrácie do pracovného procesu u predošlého zamestnávateľa
Osoby bez formálneho statusu zdravotného znevýhodnenia	<p>Osoby po dlhodobej PN resp. liečbe chronického ochorenia ale bez formálne priznaného štatútu zdravotného postihnutia v procese integrácie na trh práce bez existujúceho pracovno-právneho vzťahu s konkrétnym zamestnávateľom (zahŕňa aj osoby hľadajúce integráciu na trh práce vo forme živností resp. iného spôsobu podnikania)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • osoby po dlhodobej PN resp. liečbe chronického ochorenia • bez formálne priznaného štatútu zdravotného postihnutia v procese reintegrácie do pracovného procesu u predošlého zamestnávateľa

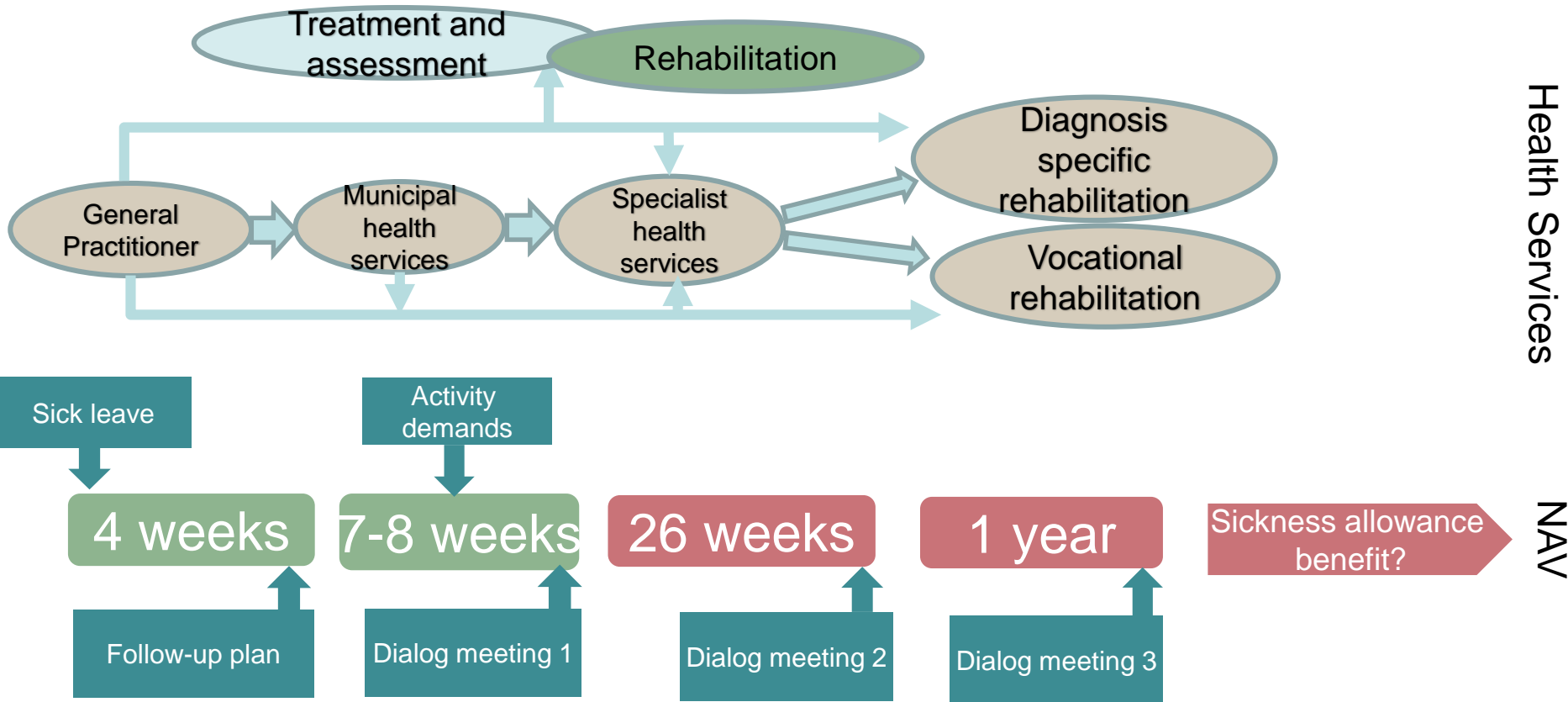
Metodológia zberu a analýzy dát

- Viacdrojový prístup – kvantitatívne aj kvalitatívne dáta a analýzy
- Dáta o OZZ z rôznych zdrojov – mapovanie trendov, regionálnych rozdielov a štruktúry OZZ
- 3 vlastné online prieskumy CELSI ohľadom návratu do práce po dlhodobej PN v rámci projektu REWIR (prieskum medzi sociálnymi partnermi, pracovníkmi a medzi zamestnávateľmi)
- 35 osobných rozhovorov v SR so všetkými štyrmi typmi aktérov (15 MVO, 10 štát, 5 zamestnávateľa, 5 odbory)
- Kódovanie rozhovorov softwareom Dedoose – jednotná štruktúra analýzy kvalitatívnych dát

Inkluzívny systém práceneschopnosti v Nórsku

- Univerzálny systém dávok pre všetkých zamestnancov (teda relevantné pri návrate do práce po dlhodobej PN)
- Zamestnávateľ pokrýva náklady počas prvých 16 dní práceneschopnosti
- 3 dni PN-ka bez potreby konzultovať lekára
- Počas PN 100 % príjmu od prvého dňa počas 1 roka
- Po 1 roku PN-ky:
 - Nemocenský príspevok (work assessment allowance) vo výške 66 % príjmu (max. po dobu 3 r.)
 - Invalidný dôchodok vo výške 66 % príjmu (čiastočný, úplný, prípadne dočasný)
 - V oboch prípadoch môže zamestnanec pracovať pri plnom nároku na tieto dávky

Following up sick-listed employees



[Adapted from Øyeflaten I. (2019)]

Tripartitná dohoda o spolupráci na podporu inkluzívnejšieho pracovného života (pravidelné dodatky, najnovší v roku 2018)

- Cieľom je znížiť štatistiky práceneschopnosti, zvýšiť podiel OZZ na trhu práce, zvýšiť podiel starších ľudí na trhu práce
- Oficiálna tripartitná komisia vypracovala štúdiu "Nemocenské dávky a invalidný dôchodkový systém: inkluzívny pracovný život" v roku 2000 s nasledovnými odporúčaniami:
 - Všetky opatrenia musia byť **prepojené s konkrétnym pracoviskom** (intervencie na pracovisku prioritou, plošné legislatívne nariadenia obmedzenejšie)
 - Zvýšenie **zodpovednosti pracovnej integrácie OZZ aj na strane zamestnávateľov a samotných OZZ**
 - **Posudzovanie integrácie viac založené na pracovných zručnostiach ako na medicínskych diagnózach**
 - Legislatíva nemá direktívnu úlohu, ale plošné opatrenia slúžia najmä na **podporu opatrení na pracoviskách** (napr. Zaradenie zamestnávateľov do siete inkluzívnych a spolupráca so štátnymi agentúrami, poradenstvo, spoločné programy)
 - Aktívna zastrešujúca úloha ústredia práce, ale zároveň sieť štátnych agentúr pre inkluzívne zamestnávanie (priama spolupráca so zamestnávateľmi, rehab.centrá)

Všetky typy aktérov vidia priestor a potrebu na ďalšiu spoluprácu

Oblasti potenciálnej spolupráce	Príklady
Spolupráca v prierezových témach	Integrácia OZZ na trh práce, obhajoba záujmov OZZ
Združovanie potrebných zložiek (medzi rezortmi) a rozširovanie spolupráce o nových aktérov	<ul style="list-style-type: none"> • združovať všetky potrebné zložky, ako je zdravotná, socializačná a podporná priamo na mieste, aby bol návrat ľahší; • Spolupráca a komunikácia škôl, systém sociál. zabezpečenia a soc. služieb • Prizývanie profesionálnych združení a ďalších špecialistov
Spolupráca prostredníctvom kolektívneho vyjednávania;	Potenciál v rozvinutí väčšej spolupráce cez kolektívne zmluvy na odvetvovej alebo podnikovej úrovni, do ktorých by sa mohli zahrnúť rôzne praktické nástroje do povinností pre zamestnávateľov
Zintenzívnenie existujúcej spolupráce	Medzi agentúrami podporovaného zamestnávania a úradmi práce a soc. poisťovňou
Spolupráca v nových, doteraz zanedbávaných oblastiach	<ul style="list-style-type: none"> • Jednotlivým druhom postihnutia sa pozornosť a financie rozdeľujú nerovnomerne, napr. ľudia s mentálnym postihnutím • Využívaním doteraz málo známych nástrojov, napr. využívaním sociálnej doložky pri verejnom obstarávaní • Cez výskum, NP vo vzdelávaní a príprave pre trh práce dospelých so zrakovým postihnutím
Zdieľanie informácií, búranie predsudkov a výmena dobrej praxe	<p><i>„..... spolupracujeme aj s Inštitútom pre pracovnú rehabilitáciu občanov so zdravotným postihnutím. Málokto však o tom vie. Tu by pomohla väčšia informovanosť o možnostiach aj rehabilitácie a zlepšenia pracovnej schopnosti. Tu by sa mohla viac rozvinúť spolupráca (STAT7).</i></p> <p><i>Privítali by sme, keby sme my ako sociálna poisťovňa pre účely pracovnej rekomendencie, mali od úradov práce informáciu, aké pracovné pozície sú v danom regióne a v danom čase k dispozícii, aby sme prípadne mohli hneď do rekomendencie dať, či je človek na danú pozíciu vhodný. Tým by sme pomohli daného poistenca lepšie integrovať na trh práce (STAT7).“</i></p>

Politiky pracovnej integrácie OZZ v SR a v Nórsku

Kritériá	Nórsko	Slovensko
Cieľové skupiny OZZ, kto má právo na pracovnú rehabilitáciu a podporu návratu do práce	Inkluzívny systém zameraný na všetky typy a podskupiny OZZ, snaha o účasť každého na trhu práce	Politiky a opatrenia sa týkajú najmä OZZ s formálne priznaným štatútom ŤZP resp. invalidného dôchodcu
Celkový prístup k pracovnej integrácii OZZ	Centrálne politiky a opatrenia nie sú direktívne, definujú oblasti priorit a delegujú právomoci zamestnávateľom, rámcovo určujú spoluprácu ale nechávajú priestor aktérom na realizáciu	Politiky a opatrenia na Slovensku sú centralizované a skôr direktívne, čiastočne motivačné (finančne, pokutami)
Medzistupeň – chránené zamestnávanie	Neexistuje, preferovaná je integrácia na primárny pracovný trh a ako jej súčasťou terapia, podpora, mentoring na pracovisku	Chránené dielne a sociálne podniky sú hlavnými opatreniami v rámci slovenskej politiky pracovnej integrácie OZZ, integrácia na otvorený trh práce nie je systematicky doriešená
Konkrétne centrálné programy na podporu pracovnej integrácie	Existujú vo forme strategických dlhodobých strešných projektov	Strategické len konkrétne opatrenia (napr. sociálne podniky), inak ad-hoc, na projektovej báze a na základe ochoty konkrétnych ľudí
Prístup v štátnej politike ku pracovnej integrácii	Filozofia "Najprv práca, potom integrácia" Postupný návrat do práce po chronickom ochorení s terapeutickou podporou	Filozofia „najprv príprava na integráciu, potom práca“ Chýba progresívny a plánovaný prístup k pracovnej integrácii. Je viac-menej na dobrej vôli zamestnávateľov
Zodpovednosť zamestnávateľov	Široké a formálne priznané právomoci, zamestnávatelia sú plnohodnotným partnerom vo všetkých fázach integrácie do práce	Zákon ukladá zamestnávateľom povinnosti, ale týkajú sa osôb s formálne priznaným štatútom OZZ Zamestnávatelia vnímajú že sú tlačení do zamestnávania OZZ pod hrozbou pokút
Úloha odborov	Aktívna, na tripartitnej úrovni aj v implementačnej praxi (first place, then train)	Na tripartitnej úrovni sa problematika pracovnej integrácie OZZ nerieši, na podnikovej úrovni ad hoc, (first train, then place)
Motivačné faktory pre pracovnú integráciu	Široká škála motivačných faktorov: flexibilné možnosti práce, skrátené úväzky, dlhodobá možnosť súbežne poberať nemocenské dávky prípadne invalidný dôchodok a popritom pracovať	Finančná podpora pre zamestnávateľov

Výsledky online dotazníkového výskumu – bariéry zamestnávania

Obavy z návratu do práce	% odp.
Zamestnávateľ nie je ochotný prispôbiť moje pracovné podmienky môjmu zdravotnému stavu	35.29%
Potreba hneď podávať plný výkon v práci, chýba obdobie na prispôsobenie sa	41.18%
Dlhá pracovná doba napriek tomu že som krátko po liečbe	26.47%
Obavy z diskriminácie zo strany kolegov a kolegyň	23.53%
Obava že zamestnávateľ mi nevyjadrí podporu ak môj pracovný výkon nesplní očakávania môjho nadriadeného	26.47%
Obava že mi nemá kto pomôcť v prípade ak sa nebudem vedieť sústrediť na prácu a podávať plný pracovný výkon	38.24%
Obava finančnej diskriminácie – v dôsledku nižšieho výkonu bude pre mňa nedosiahnuteľné dostať odmeny a bonusy	38.24%
Iné	8.82%

N=35

Zdroj: Holubová et al. (2020) REWIR prípadová štúdia Slovensko



ĎAKUJEME ZA POZORNOST!

Kontakty na spoluautorov:

barbora.holubova@celsi.sk
marta.kahancova@celsi.sk
maria.sedlakova@celsi.sk
adam.sumichrast@celsi.sk

kovacova@governance.sk
kurekova@governance.sk
steffen.torp@usn.no

**CENTRAL
EUROPEAN
LABOUR
STUDIES
INSTITUTE**