

## Externé hodnotenie Operačného programu Ľudské zdroje pre programové obdobie 2014 – 2020

realizované v rámci projektu

Technická pomoc OP ĽZ pre MPSVR SR 2019 – 2023

### **Kvalitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (AFTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím (ad hoc hodnotenie)**

ZÁVEREČNÁ HODNOTIACA SPRÁVA

**Objednávateľ:**

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

**Poskytovateľ:**

Skupina dodávateľov v zložení: Octigon, a. s., Projektové služby, s. r. o., RADELA s. r. o.

**Autori správy:**

Jela Tvrdoňová  
Marek Pihulič  
Matej Smieško

*Za obsah, zistenia a odporúčania tejto hodnotiacej správy je zodpovedný Poskytovateľ. Vyjadrenia a názory uvedené v tejto správe sa nemusia nutne zhodovať s názormi Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.*

# 1 Obsah

<b>Zoznam použitých skratiek</b>	<b>4</b>
<b>Zhrnutie</b>	<b>8</b>
<b>Executive Summary</b>	<b>12</b>
<b>2 Kontext hodnotenia</b>	<b>16</b>
<b>3 Metodika hodnotenia</b>	<b>26</b>
<b>4 Zistenia</b>	<b>27</b>
HO1: Do akej miery sú merateľné ukazovatele a mechanizmy monitorovania hodnotenia (vrátane zberu a overovania dát) nastavené vhodne, dostatočne a jednoznačne?	27
HO2: Ktoré z nástrojov AFTP zameraných na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím majú najvyšší potenciál (až na úroveň systémových a legislatívnych zmien)?	47
HO3: Do akej miery prispeli vybrané nástroje AFTP k vyššej kvalite života cieľovej skupiny?	57
HO4: Do akej miery sú vybrané nástroje AFTP zamerané na zdravotne postihnuté osoby nastavené tak, aby reagovali na meniace sa potreby trhu práce a na potreby cieľovej skupiny?	66
HO5: Do akej miery sú vybrané nástroje AFTP udržateľné a prístupné pre cieľovú skupinu občanov so zdravotným postihnutím?	73
HO6: Do akej miery sú vybrané nástroje AFTP zamerané na občanov so zdravotným postihnutím stimulačné pre cieľovú skupinu a pre zamestnávateľov ?	75
HO7: Do akej miery sú implementované nástroje AFTP naozaj prospešné? Mohli byť potreby, ktoré riešili vybrané nástroje AFTP, riešené aj inak?	75
<b>5 Zistenia a odporúčania</b>	<b>76</b>

## Zoznam použitých skratiek

<b>AOTP</b>	aktívne opatrenia na trhu práce
<b>APTP</b>	aktívna politika trhu práce
<b>CKO</b>	Centrálny koordinačný orgán
<b>CO16</b>	účastníci so zdravotným postihnutím
<b>COVID-19</b>	infekčné ochorenie (z anglického Coronavirus disease 2019)
<b>CZ</b>	Česká republika
<b>ČŠ</b>	členský štát
<b>DB ÚPSVaR</b>	Export z databázy o evidenciách uchádzačov o zamestnanie vedenej ÚPSVaR
<b>DE</b>	Nemecko
<b>DN</b>	dlhodobo nezamestnaný
<b>DN UoZ</b>	dlhodobo nezamestnaný uchádzač o zamestnanie
<b>DOP</b>	dopytovo-orientovaný projekt
<b>DSS</b>	Domov sociálnych služieb
<b>EED</b>	European Endowment for Democracy
<b>EK</b>	Európska komisia
<b>ESF</b>	Európsky sociálny fond
<b>EŠIF</b>	Európske štrukturálne a investičné fondy
<b>EÚ</b>	Európska únia
<b>EUR</b>	Euro (mena)
<b>EUROSTAT</b>	Štatistický úrad Európskych spoločenstiev
<b>FO</b>	fyzická osoba
<b>FS</b>	fokusová skupina
<b>FTE</b>	prepočet pracovníkov na plný pracovný úväzok (z angl. full time equivalent)
<b>GDPR</b>	Všeobecné nariadenie o ochrane údajov (General Data Protection Regulation)
<b>HDP</b>	hrubý domáci produkt
<b>HO</b>	hodnotiaca otázka
<b>CHD</b>	chránená dielňa
<b>CHP</b>	chránené pracovisko
<b>IDA</b>	International disability alliance
<b>IP PO</b>	Investičná priorita prioritnej osi
<b>IS</b>	Informačný systém
<b>ISCED</b>	stupeň vzdelania podľa medzinárodnej klasifikácie (z

	anglického „International Standard Classification of Education“)
<b>ITMS2014+</b>	centrálny informačný systém
<b>MP CKO</b>	Metodický pokyn CKO č. 17
<b>MPSVR SR</b>	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
<b>MSP</b>	malé a stredné podniky
<b>MU</b>	merateľný ukazovateľ
<b>napr.</b>	napríklad
<b>NP</b>	národný projekt
<b>OECD</b>	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
<b>OP</b>	operačný program
<b>OP ĽZ</b>	Operačný program Ľudské zdroje
<b>OSN</b>	Organizácia Spojených národov
<b>OZ</b>	občianske združenie
<b>PO</b>	prioritná os
<b>PO3</b>	Prioritná os 3: Zamestnanosť
<b>SP</b>	Sociálna poisťovňa
<b>SR</b>	Slovenská republika
<b>SZČ</b>	samostatná zárobková činnosť
<b>SZČO</b>	samostatne zárobkovo činná osoba
<b>ŠC</b>	špecifický cieľ
<b>ŠÚ SR</b>	Štatistický úrad Slovenskej republiky
<b>TP</b>	Technická pomoc
<b>tzv.</b>	takzvaný
<b>UoZ</b>	uchádzač o zamestnanie
<b>UoZ ZP</b>	uchádzač o zamestnanie so zdravotným postihnutím
<b>ÚPSVaR</b>	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
<b>Úrad PSVaR</b>	Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
<b>WHO</b>	Svetová zdravotnícka organizácia (World Health Organization)
<b>ZHS</b>	záverečná hodnotiacia správa
<b>ZP</b>	zdravotné postihnutie
<b>ZŤP</b>	zdravotne ťažko postihnutý
<b>ZUoZ</b>	znevýhodnený uchádzač o zamestnanie

## Zoznam obrázkov

<i>Obrázok 1: Porovnanie ekonomiky aktívneho obyvateľstva s počtom osôb, ktorým je vyplácaný invalidný dôchodok za roky 2014 – 2020 .....</i>	<i>18</i>
<i>Obrázok 2: Vývoj počtu UoZ a ZUoZ so ZP v rokoch 2014 – 2021 .....</i>	<i>24</i>
<i>Obrázok 3: Postup implementácie OP ĽZ s ohľadom na zamestnávanie osôb so ZP .....</i>	<i>49</i>
<i>Obrázok 4: Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti osôb so ZP a existencia podporných nástrojov pre ich integráciu.....</i>	<i>50</i>
<i>Obrázok 5: Porovnanie NP realizovaných v rámci PO Zamestnanosť a ich vplyv na zníženie nezamestnanosti a zvýšenie zamestnanosti u osôb so ZP .....</i>	<i>54</i>
<i>Obrázok 6: OECD Better life index – OECD index lepšieho života .....</i>	<i>58</i>
<i>Obrázok 7: Matky v práci s. r. o. ....</i>	<i>61</i>
<i>Obrázok 8: Trenčín na ceste, o. z. a jeho ľudia.....</i>	<i>63</i>
<i>Obrázok 9: Kníhkupectvo a antikvariát Pod Vríškom s.r.o .....</i>	<i>65</i>
<i>Obrázok 10: Vývoj situácie na trhu práce v rokoch 2014 – 2021 .....</i>	<i>67</i>
<i>Obrázok 11: Miera zamestnanosti a nezamestnanosti v čase implementácie OP ĽZ v rokoch 2014 – 2021 .....</i>	<i>68</i>
<i>Obrázok 12: Vývoj počtu UoZ a ZUoZ so ZP v rokoch 2014 – 2021 .....</i>	<i>69</i>
<i>Obrázok 13: Implementácie NP Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím .....</i>	<i>70</i>

## Zoznam tabuliek

<i>Tabuľka 1: Osobitné odvody za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP .....</i>	<i>19</i>
<i>Tabuľka 2: Porovnanie podielu osôb so zdravotným znevýhodnením vo vekovej kategórii 15 – 65 rokov v rôznych štátoch .....</i>	<i>22</i>
<i>Tabuľka 3: Porovnanie podielu osôb s rôznymi zdravotnými ťažkosťami vo vekovej kategórii 15 – 65 rokov v rôznych štátoch .....</i>	<i>23</i>
<i>Tabuľka 4: Porovnanie parametrov znevýhodnených pracujúcich a pracujúcich bez znevýhodnenia v roku 2011 v priemere EÚ.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabuľka 5: Porovnanie parametrov znevýhodnených pracujúcich a pracujúcich bez znevýhodnenia v roku 2011 na Slovensku .....</i>	<i>24</i>
<i>Tabuľka 6: Vývoj počtu UoZ a ZUoZ so ZP v rokoch 2014-2021 .....</i>	<i>24</i>
<i>Tabuľka 7 MU jednoznačne definované v MP č. 17 CKO, príloha č. 1 pre osoby so ZP.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabuľka 8: MU definované pre výzvy zamerané na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím .....</i>	<i>32</i>
<i>Tabuľka 9: MU nejednoznačne definované v MP č. 17 CKO, príloha č. 1 pre osoby so ZP.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabuľka 10: Hodnoty MU typu „iný údaj“ podľa výziev OP LZ.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabuľka 11: Hodnoty MU typu „iný údaj“ za výzvu OP LZ NP 2017/3.1.1/03.....</i>	<i>44</i>
<i>Tabuľka 12: Počty jedinečných účastníkov výzvy OP LZ NP 2017/3.1.1/03 – Podpora zamestnávania osôb so ZP – 2 podľa jednotlivých druhov príspevku.....</i>	<i>44</i>
<i>Tabuľka 13: Zoznam MU definovaných pre iné OP s dosahom na osoby so ZP.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabuľka 14: Národné projekty podporené z OP LZ, v ktorých sa uplatňovali nástroje podporujúce znevýhodnených UoZ so ZP .....</i>	<i>51</i>
<i>Tabuľka 15: Prehľad podporených ZUoZ so ZP podľa jednotlivých výziev NP Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných AOTP, aktivita 1 .....</i>	<i>52</i>
<i>Tabuľka 16: Prehľad podporených ZUoZ so ZP podľa jednotlivých výziev NP Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím .....</i>	<i>52</i>
<i>Tabuľka 17: Podpora ZUoZ so ZP v rámci NP Podpora zamestnávania občanov so ZP a jej účinnosť na zamestnanosť osôb so ZP v rokoch 2015 – 2020 .....</i>	<i>53</i>
<i>Tabuľka 18: Meranie kvality života v medzinárodných inštitúciách .....</i>	<i>59</i>
<i>Tabuľka 19: Vývoj počtu UoZ a ZUoZ so ZP v rokoch 2014 – 2021 .....</i>	<i>68</i>
<i>Tabuľka 20: Situácia na trhu práce v rokoch 2014-2021 .....</i>	<i>69</i>
<i>Tabuľka 21: Tabuľka 21 Podpora občania so ZP v rámci NP Podpora občanov so ZP v kontexte situácie na trhu práce v rokoch 2014 – 2020 .....</i>	<i>69</i>
<i>Tabuľka 22: Prehľad podpory ZUoZ v rámci implementácie OP LZ, PO3, investičnej priority 3.1 v rokoch 2015 – 2019 .....</i>	<i>70</i>

## Zhrnutie

### Kontext

Kvalitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov APTP v oblasti podpory zamestnávania osôb so ZP nadväzuje na „Kvantitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (APTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím“, ktoré bolo zrealizované v období od augusta do decembra 2021<sup>1</sup>.

Cieľom hodnotenia vplyvu vybraných nástrojov APTP v oblasti podpory zamestnávania osôb so ZP v rámci OP LŽ je získanie dostatočného množstva relevantných informácií o efektívnosti a účinnosti súčasných implementovaných nástrojov APTP pre tvorbu politik na podporu občanov so ZP a vytvoriť vhodné podmienky pre udržanie sa občanov so ZP na trhu práce.

Dohovor OSN o právach ľudí so ZP definuje osoby so ZP ako osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.

V marci 2021 prijala EÚ [Stratégiu v oblasti práv osôb so ZP na roky 2021 – 2030](#)<sup>2</sup> (ďalej len „Stratégia“). Táto Stratégia vychádza z výsledkov predchádzajúcej európskej [Stratégie pre oblasť zdravotného postihnutia 2010 – 2020](#), ktorá pripravila pôdu pre Európu bez bariér a pre posilnenie postavenia ZP osôb, aby mohli uplatňovať svoje práva a plne sa zapájať do spoločenského a hospodárskeho života.

Vznik a existencia ZP predstavuje sociálnu udalosť, ktorá zásadným spôsobom ovplyvňuje život každého človeka. Dopad tejto situácie pociťujú nielen osoby so ZP, ale aj ich rodiny a dnešná spoločnosť. Existuje rozdiel medzi ZP a invaliditou: ZŤP osoba zároveň nemusí byť invalidná a naopak. O ZŤP rozhoduje úrad PSVaR a o invalidite rozhoduje SP. Invalidný dôchodok môže poberať iba dospelá osoba, zatiaľ čo príspevky na kompenzáciu ZŤP môže poberať aj dieťa (preberá zákonný zástupca).

Povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím pri zamestnávaní aspoň 20 zamestnancov upravuje § 63 ods. 1 písm. d) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov, a to **v počte, ktorý predstavuje 3,2 %** z celkového počtu jeho zamestnancov<sup>3</sup>.

Podľa údajov ÚPSVaR sa vyvíjala situácia s evidovanými ZUoZ so ZP v rokoch implementácie OP LŽ veľmi podobne ako vo veľkej skupine UoZ, avšak o niečo pomalšie. Ich počet priebežne klesal a v rokoch 2018 a 2019 klesol na viac ako polovicu. Údaje sú zhrnuté v tabuľke a obrázku nižšie, ktoré sú aj súčasťou textu správy.

Tabuľka 18: Vývoj počtu UoZ a ZUoZ so ZP v rokoch 2014 – 2021

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
UoZ	373754	334379	276131	195583	169812	165455	227341	200225
ZUoZ ZP	13078	12001	9719	6626	6060	5628	8417	7843

Zdroj: ÚPSVaR, 2022

<sup>1</sup> Hodnotenia OP Ľudské zdroje - MPSVR SR (gov.sk)

<sup>2</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=sk>

<sup>3</sup> <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5>



## Metodika hodnotenia

Hlavným zámerom hodnotenia bolo kvalitatívne posúdiť vplyv vybraných nástrojov APTP v oblasti podpory zamestnávania osôb so ZP, s využitím výsledkov z kvantitatívneho hodnotenia o efektívnosti a účinnosti súčasných implementovaných nástrojov APTP pre tvorbu politík na podporu občanov so ZP.

Realizácia hodnotenia prebiehala v 4 fázach v zmysle prezentovanej metodiky hodnotenia na úvodnom stretnutí zo 7. 9. 2021. Prvá fáza hodnotenia pozostávala z prípravy a štruktúrovania hodnotenia. Hodnotitelia v rámci nej realizovali analýzu dokumentov a dostupných údajov/databáz, pričom bolo zorganizované úvodné stretnutie. Druhá fáza hodnotenia „pozorovanie“ bola realizovaná pomocou kvalitatívneho prístupu s využitím údajov z dvoch už realizovaných hodnotení „Kvantitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (APTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím“ a „Hodnotenie plnenia stanovených cieľov a dopadov PO Zamestnanosť“. Kvalitatívny prístup sa zameril na zber kvalitatívnych informácií prostredníctvom *desk research*, stretnutia so zástupcami MPSVR SR, ÚPSVaR, úradov PSVaR, zamestnávateľov a zamestnancov so ZP.

## Hlavné zistenia

Nastavenie MU pre sledovanie účasti osôb so ZP na projektoch OP ĽZ, ale aj iných EŠIF fondov, nevyužíva potenciál, ktorý má. OP ĽZ má zadefinovaných 13 jednoznačných MU zameraných na osoby so ZP. Z uvedeného počtu je 10 MU typu „iný údaj“ a len 1 MU typu výsledkových alebo výstupových MU (CO16 – Účastníci so ZP) má za cieľ evidovať počet účastníkov – osôb so ZP. Uvedený MU je síce zadefinovaný v prílohe č. 1 MP č. 17 CKO, no nepoužíva sa v programovaní a ani vo vykazovaní pokroku v rámci OP ĽZ. Podobne zameraný je aj MU D0216 - Účastníci so zdravotným postihnutím, ktorý sa ale tiež nepoužíva. Preto nie je možné z údajov z ITMS2014+ vo väčšine prípadov jednoznačne a úplne zistiť, či v prípade podporenej znevýhodnenej osoby išlo o osobu so ZP. Pritom údaje za niektoré iné skupiny znevýhodnených UoZ (napr. dlhodobo nezamestnané osoby, osoby nad 50 rokov a pod.) sú k dispozícii aj z podkladov ITMS2014+. Používanie MU CO16 pri programovaní nesie v sebe riziko nesplnenia cieľových hodnôt a krátenia rozpočtu. Je to veľká výzva pre RO súčasne maximalizovať ambicióznosť definície cieľov NP z pohľadu účasti osôb so ZP a zároveň minimalizovať úroveň rizika spojeného s nenaplnením týchto cieľov. V prípade, ak by nebolo možné použiť CO16 alebo podobný MU definovaný v budúcom programovacom období pri programovaní, stále je možné takýto MU používať na účely monitorovania.

Čiastočne sa systém zberu údajov ITMS2014+ o účastiach osôb so ZP spolieha na „iné údaje“ s prefixom „D“. Na príklade NP Podpora zamestnávania osôb so ZP – 2 bolo ukázané, že hodnota MU „Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím“ dosahuje približne podobné hodnoty ako počet jedinečných účastníkov zistených z údajov z DB ÚPSVaR. Ide však o údaje, ktoré sú do ITMS2014+ automaticky preklápané zo zdrojového systému ÚPSVaR.

Predložený dokument obsahuje aj zoznam MU iných OP ako OP ĽZ zameraných na zaznamenanie aktivít príslušných OP, ktoré majú dopad na osoby so ZP. Ako bolo už vyššie uvedené, samotná definícia MU neznamena, že daný MU je aj použitý pre programovanie cieľových hodnôt a zaznamenávanie pokroku príslušného OP.

OP ĽZ ponúka pomerne veľký rozsah nástrojov APTP určených na podporu zamestnávania znevýhodnených UoZ, vrátane osôb so ZP. Nástroje s najväčším potenciálom rozsahu použitia a tiež s najvyššou účinnosťou v podpore zamestnávania cieľovej skupiny sú uplatňované prostredníctvom NP Podpora zamestnávania občanov so ZP. Tento NP pokryl pomerne veľký počet ZUoZ so ZP a tiež ich podržal do vysokej miery mimo evidencie na úradoch PSVaR. Tým im umožnil získať pracovné návyky a podporil aj ich zamestnateľnosť a tiež aj celkovú kvalitu života. Je preto možné konštatovať, že uvedené nástroje realizované prostredníctvom uvedeného NP sú systémovo dobre nastavené

a v budúcnosti je potrebné v ich realizácii pokračovať v administratívne jednoduchšej forme, prípadne ešte rozšíriť ich rozsah.

V rámci systémových zmien je napr. potrebné spružniť schvaľovanie a krytie dodatočných nákladov, zostaviť súbor kritérií pre posudzovanie zaradenia ZUoZ so ZP do podpory v rámci NP a zjednodušiť administratívne postupy hlavne pre tých zamestnávateľov, ktorí už zamestnávajú osoby so ZP tak, aby nemuseli absolvovať administratívne postupy odznova pri prijímaní nových zamestnancov so ZP a pre zamestnancov zjednodušiť posudzovanie zdravotného stavu (v prípade, že nie sú poberateľmi invalidného dôchodku).

V rámci legislatívnych zmien je potrebné zabezpečiť, aby bolo možné podporiť aj začínajúce podniky v investičnej činnosti, ktorá umožňuje zamestnávať osoby so ZP. Napr. v snahe vyhnúť sa v budúcnosti zneužívaniu § 59 a zmeniť jeho status z právneho nároku na fakultatívny nástroj, zároveň umožniť pracovníkom úradov PSVaR posúdiť individuálne prípady podľa pracovnej náplne osoby so ZP. V súvislosti s časovým harmonogramom preplácania nákladov je potrebné viac prihliadať na charakter nákladov a ich sezónnosť a rozšíriť flexibilitu ich preplácania naviazanú na zostavenú typológiu nákladov, ktoré by zahŕňalo aj prípadné rozšírenie ich oprávnenosti.

Kvalita života je posudzovaná na základe rôznych kritérií, ktoré stanovujú napríklad medzinárodné organizácie. Hodnotitelia vzali ako základ prienik sústavy kritérií posudzovania kvality života od troch organizácií – WHO, OECD a EÚ. Vybrali nasledovné kritériá:

- spokojnosť so životom,
- komunita/spoločenské interakcie,
- finančné zabezpečenie,
- vykonávanie každodenných povinností.

Informácie získané z riadených rozhovorov orientovaných na zistenia vo vzťahu k vyššie uvedeným kritériám kvality života s vybranými zamestnávateľmi a zamestnancami so ZP je možno zhrnúť nasledovne:

- *Spokojnosť so životom* – zamestnané osoby so ZP uviedli, že podpora im radikálne zmenila život, zamestnanie im dodalo pocit sebadôvery a tiež poskytlo výborný kolektív.
- *Komunita/spoločenské interakcie* – zamestnanci uvádzali, že pracovné kolektívy sú ako druhá rodina, v ktorej sa riešia nielen pracovné, ale aj súkromné záležitosti, existuje tam vzájomná podpora a pomoc. Táto atmosféra sa prenáša aj na asistentov, ktorí pomáhajú ZP a tiež na klientov, ktorí sú vlastne tiež súčasťou komunity. Z tohto typu sieťovania zamestnancov a klientov sa tvorí veľký sociálny kapitál, z ktorého profitujú všetci. Zamestnanci navyše získavajú spoločenskú dôležitosť a úctu.
- *Finančné zabezpečenie* – je významnou súčasťou benefitov v rámci spoločnosti. Platy sú síce nižšie, ale dajú sa vyskladať rôznymi činnosťami a tiež menší príjem vyvažuje flexibilita a podpora v životnej situácii. Finančné zabezpečenie má ešte väčší význam u klientov s mentálnym postihnutím, ktorí svoj život vedú v ústave, kde je všetko zabezpečené a spoločné. Pociť, že si môžu za vlastné peniaze kúpiť stravu, kávu, ísť do obchodu a kúpiť si oblečenie či topánky, je na nezaplatenie. Dodáva im to sebadôveru a radikálne mení pociť zo života a jeho kvality. Podobné pociť sa nedajú vyčíslieť.
- *Vykonávanie každodenných povinností* – každodenné povinnosti dodávajú životu zmysel, tu sa pracuje denne, ale existuje veľká flexibilita v práci, ktorá zahŕňa rôzne činnosti a tiež umožňuje prácu z domu, ak je to nevyhnutné.

S ohľadom na vývoj trhu práce je možné skonštatovať, že nástroje zamerané na podporu občanov so ZP uplatňované v rámci NP **Podpora zamestnávania občanov so ZP, NP Podpora integračných podnikov** a tiež v NP Podpora zamestnávania s pomocou vybraných opatrení AOTP veľmi dobre

reagovali v situácii rastúceho trhu práce a reagujú veľmi dobre aj na potreby cieľových skupín. Pomohli preukaznému počtu osôb so ZP a ukázali, že majú efekt na ich dlhodobú zamestnanosť, pritom podporujú aj ich zamestnateľnosť. V čase horšej situácie na trhu práce, to jest v začiatkoch implementácie OP ĽZ a pri jeho ukončení, sa tieto opatrenia používali len minimálne a podporili obmedzený rozsah UoZ z cieľovej skupiny, takže je veľmi ťažké odhadnúť, ako by reagovali v takomto období.

Z pohľadu udržateľnosti a prístupnosti nástrojov pre cieľovú skupinu možno konštatovať, že všetky nástroje z ôsmej časti zákona č. 5/2004 Z. z. o službách v zamestnanosti sú udržateľné a prístupné pre cieľovú skupinu a podporili jej zamestnanosť a zamestnateľnosť. Rovnako sú takými aj § 53f a 53g zo siedmej časti toho istého zákona. Nástroje sú tiež stimulujúce pre zamestnávateľov, aj keď sa ich implementácia odohrávala v období priaznivého vývoja trhu práce. Je veľmi pravdepodobné, že by existujúce nástroje pôsobili stimulujúco na zamestnávateľov aj v horšom období, za predpokladu, že o výstupy zamestnávateľov by bol na trhu záujem.

Nástroje sú pre cieľovú skupinu aj prospešné. Ich prospešnosť je spojená najmä s vyššou kvalitou života u cieľovej skupiny v čase zamestnania. Najmä osoby so ZŤP, ktoré nemajú žiadnu šancu sa zamestnať bez podpory, je práve tento faktor kľúčový, keďže prináša učenie sa nových zručností, a s tým spojený rast sebaúcty a schopnosti sa o seba postarať a zabezpečiť si vlastný príjem. Pracovný kolektív sa často stáva významnou komunitou, a niekedy aj druhou rodinou, umožňujúcou rozvoj vzťahov a spoločenských interakcií. Komunita sa často rozšíri aj vďaka asistentom, ktorí sú empatickí vo vzťahu k cieľovej skupine a niekedy sa komunita rozšíri aj na klientov, pokiaľ to podporuje interakcia spojená s druhom pracovnej činnosti, napríklad poskytovanie služieb.

Ostatné nástroje zo siedmej časti zákona č.5/2004 Z. z. boli preukazne menej účinné na celkovú zamestnanosť a zamestnateľnosť, avšak čiastočne prispeli k zvýšeniu zamestnanosti osôb so ZP zlepšenou mobilitou za prácou, zmiernením bariér mobility pracovnej sily a lepším využívaním potenciálu mobility pracovnej sily.

### Hlavné odporúčania

V budúcnosti je potrebné naďalej využívať nástroje OP ĽZ so zameraním na podporu zamestnávania osôb so ZP. Rovnaká skladba nástrojov pri úprave niektorých systémových alebo legislatívnych prvkov, ako aj navýšením finančnej alokácie, je vhodná aj v budúcnosti.

Pri programovaní a sledovaní pokroku vyhlásených výziev by bolo vhodné rozšíriť použité MU o MU jednoznačne zamerané na osoby so ZP.

## Executive Summary

### Context

The qualitative evaluation of the impact of the implemented activities – Active Labour Market Policy (ALMP) instruments in the area of supporting the employment of persons with disabilities (PWD) builds on the “Quantitative Evaluation of the Impact of the Implemented Activities – ALMP Instruments in the Area of Supporting the Employment of Persons with Disabilities”, conducted in the period from August to December 2021<sup>4</sup>.

The aim of the evaluation of the impact of selected ALMP instruments in the area of supporting the employment of PWD under the OP HR is to obtain sufficient relevant information on the effectiveness and efficiency of the currently implemented ALMP instruments on the development of policies to support citizens with disabilities, and to create conditions conducive for citizens with disabilities to remain on the labour market.

The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities defines PWD as those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with various barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others.

In March 2021, the EU adopted the [Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030](#)<sup>5</sup> (hereinafter the “Strategy”). The Strategy builds on the results of the previous European [Disability Strategy 2010–2020](#), which set the foundation for a barrier-free Europe and for empowering PWD to exercise their rights and fully participate in social and economic life.

The emergence and existence of a disability presents a social event that fundamentally affects the life of everyone. The situation impacts not only the persons with disabilities themselves, but also their families and today’s society. There is a difference between disability and incapacity: person with a severe disability (SD) does not automatically suffer incapacity and vice versa. SD is administered by the Central Office of Labour, Social Affairs and Family (COLSAF) and incapacity is administered by the Social Insurance Agency (SIA). Only an adult person is entitled to receive incapacity pension, while SD allowance can also be received by a minor (paid to a legal guardian).

The mandatory ratio for the employment of persons with SD when employing more than 20 employees is regulated by Section 63 of Act No. 5/2004 Coll. on Employment Services, as amended, **to constitute 3.2%** of the total number of all employees<sup>6</sup>.

According to the data of the COLSAF, the situation of the registered disadvantaged job seekers (DJS) with disabilities during the years of implementation of the OP HR developed very similarly to the majority of job seekers (JS), albeit somewhat slower. Their numbers decreased gradually and in 2018 and 2019 it dropped to almost a half. The summary is presented in the chart and figure below, also included in the text of the report.

Chart 18: Development of the Number of JS and DJS with Disabilities between 2014–2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
JS	373754	334379	276131	195583	169812	165455	227341
DJS w. disabilities	13078	12001	9719	6626	6060	5628	8417

Source: COLSAF, 2022

<sup>4</sup> [Hodnotenia OP Ľudské zdroje - MPSVR SR \(gov.sk\)](#)

<sup>5</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=sk>

<sup>6</sup> <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5>

## Evaluation Methodology

The main purpose of the evaluation was to qualitatively assess the impact of selected ALMP instruments in the area of supporting the employment of PWD, using the results from the quantitative evaluation on the effectiveness and efficiency of the currently implemented ALMP instruments on the development of policies to support citizens with disabilities.

The implementation of the evaluation was conducted in 4 phases following the evaluation methodology presented at the initial meeting on 7<sup>th</sup> September 2021. The first phase of the evaluation consisted of the preparation and designing of the evaluation. The evaluators conducted an analysis of the documents and available data/databases, followed by organising the initial meeting. The second phase of the evaluation, “observation”, was conducted using a qualitative approach, using data from two previous evaluations, “Quantitative Evaluation of the Impact of the Implemented Activities – Active Labour Market Policy (ALMP) Instruments in the Area of Supporting the Employment of Persons with Disabilities” and “Evaluation of the Fulfilment of the Set Objectives and Impact of the OP Employment”. The qualitative approach focused on qualitative information collection by means of *desk research* and meetings with representatives of the Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic (MLSAF SR), the COLSAF, individual LSAF offices, employers and employees with disabilities.

## Key Findings

The setup of the measurable indicators for monitoring the participation of PWD in the projects of the OP HR, but also other ESIF funds, does not fully utilise its potential. The OP HR has 13 clearly defined measurable indicators aimed at PWD. Of those, 10 measurable indicators fall under the “other data” category and only 1 measurable indicator constituting the result or output type of indicator (CO16 – Participants with Disabilities) aims to record the number of participants – PWD. Although the above-mentioned measurable indicator is defined in Appendix 1 of the Central Coordination Authority (CCA) Methodological Instructions No. 17, it is not used in programming or progress reports for the OP HR. Measurable indicator D0216 – Participants with Disabilities, has a similar focus but is not used either. It is therefore not possible to clearly determine from the ITMS2014+ data whether the supported disadvantaged person was a PWD in most cases. Nonetheless, the data for other groups of disadvantaged job seekers (e.g. long-term unemployed persons, persons over 50 years of age, etc.) are available from ITMS2014+ materials. The use of the measurable indicator CO16 in programming incurs the risk of failing to meet the target values and budget cuts. It is a major challenge for the managing authority to maximise the ambition of the definition of the NP objectives in terms of PWD participation, and simultaneously minimise the level of risk associated with failing to meet these objectives. Should it not be possible to use CO16 or a similar measurable indicator defined in a future programming period for programming purposes, it remains possible to use such an indicator for monitoring purposes.

The ITMS2014+ data collection system partially relies on “other data” with the prefix “D” regarding PWD participation. Using the example of the NP Supporting the Employment of PWD – 2, it has been shown that the measurable indicator “Number of Newly Created Jobs Filled by Persons with Disabilities” value is approximately similar to number of unique participants from the data from the COLSAF database. However, these data are being automatically copied into ITMS2014+ from the source system of the COLSAF.

The presented document also contains a list of measurable indicators from OPs other than OP HR, aimed at recording the activities of the respective OPs with an impact on PWD. As mentioned above, the measurable indicator definition itself does not imply that the measurable indicator is also used for programming targets and recording progress of the respective OP.

OP HR presents a relatively large range of ALMP instruments designed to support the employment of disadvantaged job seekers, including PWD. The instruments with the greatest potential scope and also

with the highest efficiency in supporting the employment of the target group are implemented via the NP Supporting the Employment of Citizens with Disabilities. This NP has reached a relatively large number of DJS with disabilities and also successfully kept them off the LSAF offices unemployment registers to a large extent. Doing so has enabled them to acquire work habits and supported their employability as well as improved their overall quality of life. It can therefore be concluded that the instruments mentioned above, implemented via the NP, are set up in a systemic manner and should be continued in the future in an administratively simpler form, or even further extended in scope.

To enact systemic changes, it is necessary, for instance, to make the approval and reimbursement of additional costs more flexible, to compile a set of criteria for assessing the inclusion of DJS with disabilities in the support by the NP, and to simplify administrative procedures, especially for the employers who already employ PWD to avoid having to go through the administrative procedures again when hiring new employees with disabilities and to simplify the health assessment of employees (those who are not the recipients of incapacity pension).

As part of the legislative changes, it is necessary to facilitate the support for start-ups in investment activities that enable the employment of PWD. For instance, attempts to avoid future abuse of Section 59 and to change its status from a legal requirement to an elective instrument, while also allowing the staff of LSAF offices to assess individual cases according to the job description of the PWD. Regarding the scheduling of cost reimbursement, more consideration should be given to the nature of the costs and their seasonality, as well as extending the flexibility of reimbursement reflecting the respective typology of costs, which would include a potential extension of their eligibility.

The Quality of Life assessment is determined by multiple criteria, often set by various international organisations. The evaluators based it on the intersection of the set of Quality of Life assessment criteria from three organisations – WHO, OECD and EU. They selected the following criteria:

- Life Satisfaction,
- Community/Social Interaction,
- Financial Security,
- Activities of Daily Living.

The information obtained from the guided interviews aimed at findings relating to the above-mentioned Quality of Life criteria with selected employers and employees with disabilities can be summarised as follows:

- *Life Satisfaction* – PWD with jobs reported that the support had made a radical difference in their lives, their job gave them a sense of self-confidence and also provided them with a great team.
- *Community/Social Interactions* – employees reported that their work teams became almost like a second family where both work and personal matters can be discussed, with mutual support and help. This atmosphere then spreads to the assistants who help the PWD and also to the clients who are likewise a part of the community. This type of networking between employees and clients creates a lot of social capital benefiting everyone. In addition, the employees also gain social status and respect.
- *Financial Security* – is an important part of the benefits of our society. While their salaries are lower, they can be supplemented by different activities, and the lower income is also offset by the flexibility and support in their life situations. Financial security is even more important for clients with intellectual disabilities who live in an institution where everything is provided, but shared. The feeling of being able to use their own money to buy food, coffee, go to store and purchase clothes or shoes is priceless. It boosts their self-confidence and radically changes their outlook about life and its quality. Sentiments like that cannot be quantified.

- *Activities of Daily Living* – daily responsibilities give life its meaning, most work here tends to be 9 to 5, but there is a great deal of flexibility including the range of possible activities and also being able to work from home if necessary.

Regarding the development on the labour market, it can be concluded that the instruments aimed at supporting citizens with disabilities implemented under the **NP Supporting the Employment of Citizens with Disabilities**, **NP Supporting Integration Enterprises**, and also NP Supporting Employment Using Selected ALMP Measures, have responded very well to a growing labour market and likewise to the needs of the target groups. They have helped a documented number of PWD and have shown to impact their long-term employment, while also increasing their employability. At a time of a labour market downturn, coinciding with the beginning of the OP HR implementation and around its conclusion, these measures were used only marginally and supported a limited range of job seekers from the target group, making it difficult to gauge how they would perform during such period.

In terms of sustainability and accessibility of the instruments to the target group, it can be concluded that all the instruments from Part Eight of Act No. 5/2004 Coll. on Employment Services are sustainable and accessible to the target group, and have supported its employment and employability. Same can be said of Sections 53f and 53g in Part Seven of the same Act. The instruments also incentivise the employers, even though their implementation occurred during a period of favourable labour market development. It is very likely that the existing instruments would incentivise employers even during a period of downturn, assuming a market demand for the employers' outputs.

The instruments are beneficial to the target group as well. Their utility is primarily linked to a higher quality of life for the target group at the time of employment. This factor is key for persons with SD who have no chance of getting a job without support in particular, as it facilitates learning new skills and the subsequent growth in self-confidence in the ability to take care of oneself and secure one's own income. The work team often becomes an important community, sometimes even a second family, promoting the development of relationships and social interactions. The community often extends to the assistants, who have empathy towards the target group, and sometimes even to the clients, as long as it is supported by the interaction associated with the type of work, for instance providing services.

Other instruments from Part Seven of Act No. 5/2004 Coll. have been demonstrably less effective in overall employment and employability, but they have partially contributed to increased employment of PWD by means of improved job mobility, lowering the barriers to workforce mobility and better use of the workforce mobility potential.

### Key Recommendations

It is necessary to continue using the instruments of the OP HR aimed at supporting the employment of PWD in the future. The same composition of instruments, with the addition of transforming certain systemic and legislative elements, as well as increasing the budget allocation, remains desirable for the future.

It would also be appropriate to extend the measurable indicators used in programming and monitoring the progress of the calls to include measurable indicators explicitly aimed at PWD.



## 2 Kontext hodnotenia

Kvalitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov AFTP v oblasti podpory zamestnávania osôb so ZP nadväzuje na „Kvantitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (AFTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím“, ktoré bolo zrealizované v období od augusta do decembra 2021<sup>7</sup>.

Cieľom hodnotenia vplyvu vybraných nástrojov AFTP v oblasti podpory zamestnávania osôb so ZP v rámci OP LZ je získanie dostatočného množstva relevantných informácií o efektívnosti a účinnosti súčasných implementovaných nástrojov AFTP pre tvorbu politik na podporu občanov so ZP a vytvorenie vhodných podmienok pre udržanie sa občanov so ZP na trhu práce.

Východiská pre realizované hodnotenie:

- ŠC 3.1.1 „Zvýšiť zamestnanosť a znížiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnuté osoby“, ktorý je zameraný aj na podporu zamestnanosti ZP osôb.
- pandemická situácia spôsobila mnoho problémov na trhu práce, predovšetkým s udržaním zamestnanosti.
- Občania so ZP patria k najzraniteľnejším cieľovým skupinám na tomto trhu. Vzhľadom na ich zdravotné obmedzenia je preto potrebné venovať im zvýšenú pozornosť.
- V OP LZ, prostredníctvom AFTP, boli navrhnuté a pripravené nástroje zamerané na spomínanú cieľovú skupinu. V rámci externého hodnotenia OP LZ – „Hodnotenie vybraných nástrojov AFTP“ však tieto neboli do hodnotenia zahrnuté, nakoľko uvedené hodnotenie bolo zamerané na vybrané AOTP, do ktorého neboli zahrnuté AOTP zamerané na podporu zamestnávania občanov so ZP.

Predmetom hodnotenia bolo:

- operatívne, komplexnejšie a hlbšie zhodnotenie súčasných nástrojov AFTP určených pre cieľovú skupinu občanov so ZP, vrátane posúdenia ich príspevku k vyššej kvalite života cieľovej skupiny a posúdenia ich udržateľnosti,
- identifikácia nástrojov AFTP zameraných na podporu zamestnávania občanov so ZP s najvyšším potenciálom,
- posúdenie potenciálu daných nástrojov a jeho využitia v budúcom programovom období,
- posúdenie a zhodnotenie zohľadnenia priorít EÚ v oblasti podpory občanov so ZP,
- posúdenie monitorovania,
- návrhy na využitie potenciálu daných nástrojov a elimináciu prípadných problémov na základe doterajších skúsenosti s ich implementáciou.

### Kontext oblasti hodnotenia

#### *Zdravotne postihnuté osoby*

---

<sup>7</sup> [Hodnotenia OP Ľudské zdroje - MPSVR SR \(gov.sk\)](#)



ZP môžeme definovať ako akúkoľvek duševnú, telesnú, dočasnú, dlhodobú alebo trvalú poruchu alebo hendikep, ktorý osobám so ZP bráni prispôbovať sa bežným nárokom života. ZP zahŕňa množstvo funkčných obmedzení, ktoré sa vyskytujú v spoločnosti v každej krajine na svete. Môže byť telesné, psychické a kombinované.<sup>8</sup>

Dohovor OSN o právach ľudí so ZP definuje osoby so ZP ako osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.

Za FO s ZŤPZŤPsa považuje FO, ktorej miera funkčnej poruchy<sup>9</sup> je najmenej 50 %<sup>10</sup>.

Sociálny dôsledok ZŤP je znevýhodnenie, ktoré má FO z dôvodu jej ZŤP v porovnaní s FO bez ZP rovnakého veku, pohlavia a za rovnakých podmienok, a ktoré nie je schopná z dôvodu ZŤP prekonať sama.

Kompenzácia sociálneho dôsledku ZŤP (ďalej len "kompenzácia") je zmiernenie alebo prekonanie sociálneho dôsledku ZŤP poskytovaním peňažných príspevkov na kompenzáciu alebo poskytovaním sociálnych služieb. Za kompenzáciu sa považuje aj osobitná starostlivosť podľa zákona 305/2005 o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele.

Vznik a existencia ZP predstavuje sociálnu udalosť, ktorá zásadným spôsobom ovplyvňuje život každého človeka. Dopad tejto situácie pociťujú nielen osoby so ZP, ale aj ich rodiny a dnešná spoločnosť. Existuje rozdiel medzi ZP a invaliditou: ZŤP osoba zároveň nemusí byť invalidná a naopak.

O ZŤP rozhoduje úrad PSVaR a o invalidite rozhoduje SP. Okrem toho:

- invalidita je stav, ktorý výrazným spôsobom bráni vykonávaniu zárobkovej činnosti,
- ZŤP síce ovplyvňuje schopnosť viesť aktívny život, ale nemusí brániť zároveň aj vykonávaniu zárobkovej činnosti.

Invalidný dôchodok môže poberať iba dospelá osoba, zatiaľ čo príspevky na kompenzáciu ZŤP môže poberať aj dieťa (preberá zákonný zástupca).

Typy ZP sú podrobnejšie popísané v záverečnej správe „Kvantitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (APTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím (ad hoc hodnotenie)“.

V období realizácie OP LZ v rokoch 2014 – 2020 sa počet osôb poberajúci invalidný dôchodok na základe dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu zvyšoval v skupine do 70 % poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní so zdravou fyzickou osobou, naopak v skupine vyššej ako 70 % poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní so zdravou fyzickou osobou<sup>11</sup> sa znižoval, čo spôsobilo, že počet poberateľov starobného dôchodku sa preukazne nemenil medzi začiatkom a koncom sledovaného obdobia (obrázok 1).

---

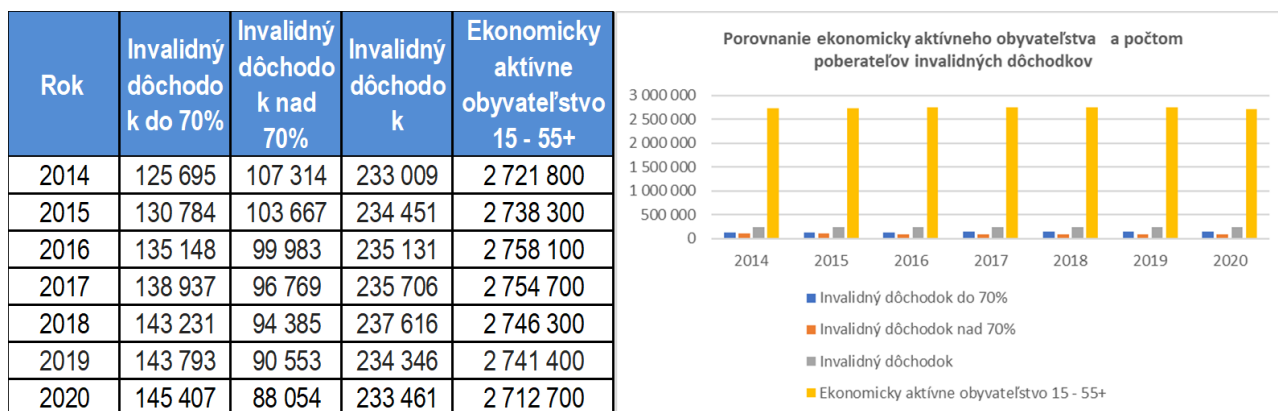
<sup>8</sup> <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/kontaktne-miesto-prava-osob-so-zdravotnym-postihnutim/zdravotne-postihnutie.html>

<sup>9</sup> Funkčná porucha je nedostatok telesných schopností, zmyslových schopností alebo duševných schopností FO, ktorý z hľadiska predpokladaného vývoja zdravotného postihnutia bude trvať dlhšie ako 12 mesiacov.

<sup>10</sup> <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/>

<sup>11</sup> <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-461>. §73 zákona 431/2003 Zz

Obrázok 1: Porovnanie ekonomiky aktívneho obyvateľstva s počtom osôb, ktorým je vyplácaný invalidný dôchodok za roky 2014 – 2020



Zdroj: SP a ŠÚ SR, 2021

### Zamestnávanie občanov so ZP

Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím upravuje § 63 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“). Podľa § 63 ods. 1 písm. d) zákona o službách zamestnanosti je zamestnávateľ, ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad PSVaR v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so ZP, povinný zamestnávať občanov so ZP v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov<sup>12</sup>, ak úrad PSVaR v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so ZP. Celkovým počtom zamestnancov sa rozumie priemerný evidenčný počet zamestnancov vo FO za kalendárny rok<sup>13</sup>.

Zamestnancom sa na účely zákona o službách zamestnanosti, a teda aj povinného podielu zamestnávania občanov so ZP, rozumie FO v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. V zmysle zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov tak do tohto podielu nemožno započítavať zamestnancov so ZP pracujúcich na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ale len zamestnancov pracujúcich na trvalý pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy.

Za občana so ZP sa na účely povinného podielu zamestnávania občanov so ZP považuje osoba uznaná za invalidnú podľa § 71 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Podľa tohto predpisu sa za invalidného považuje FO, ktorá má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou FO pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav. Dokladom o tomto statuse je potvrdenie SP o invalidite a miere poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a rozhodnutie SP o priznaní invalidného dôchodku.

Zamestnávateľ má možnosť splniť si povinný podiel zamestnávania občanov so ZP nasledovnými spôsobmi:

<sup>12</sup> <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5>

<sup>13</sup> Existujú výnimky na počet zamestnancov v zmysle par. 63 ods. 3 zákona o službách zamestnanosti: Celkový počet zamestnancov na účely odseku 1 písm. d) je priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách za kalendárny rok. Do celkového počtu zamestnancov sa nezapočítavajú príslušníci Policajného zboru, príslušníci Slovenskej informačnej služby, príslušníci Národného bezpečnostného úradu, príslušníci Zboru väzenskej a justičnej stráže, príslušníci Hasičského a záchranného zboru, príslušníci Horskej záchranej služby, ozbrojení príslušníci finančnej správy a profesionálni vojaci, ktorí vykonávajú štátnu službu podľa osobitných predpisov, 60b) a zamestnanci, ktorí plnia úlohy zamestnávateľa v zahraničí.61)

- **priamym zamestnávaním** občanov so ZP (ZŤP),
- **zadaním zákazky** vhodnej na zamestnávanie občanov so ZP chránenej dielni alebo chránenému pracovisku zriadeným občanom so ZP, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, alebo integračného podniku, u ktorého najmenej 30 % zamestnancov tvoria občania so ZP,
- **odvodom** za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP,
- vzájomnou **kombináciou** predchádzajúcich troch spôsobov.

Ak zamestnávateľ zamestnáva občana so ZP, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav **pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %**, takýto zamestnanec sa na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so ZP **započítava za troch takýchto zamestnancov**.

Zamestnávateľ, ktorý nespĺňa určený povinný podiel zamestnávania občanov so ZP, je povinný odvieť osobitný odvod (peňažnú sumu) najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka na účet miestne príslušného úradu PSVaR za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu občanov so ZP. Odvod za každého chýbajúceho zamestnanca je vo výške 0,9 násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza. Za rok 2014 je to na jednu osobu suma 977 EUR a za rok 2015 už bude pripadať na započítanie jednej osoby so ZP suma 1 019 EUR (0,9 násobok celkovej ceny práce 1 132,96 eura zo mzdy 838 eur).

Tabuľka 1: Osobitné odvody za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP

Rok	Odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP v €	Priemerná mzda v národnom hospodárstve
2014	977	858
2015	1019	883
2016	1 045	912
2017	1 078	954
2018	1 125	1 013
2019	1 197	1 092
2020	1 294	1 133

#### Zdroj: ÚPSVaR a ŠÚ SR

Príslušná pobočka SP je v zmysle zákona o službách zamestnanosti povinná poskytovať úradu PSVaR informácie z registra zamestnávateľov, aby mohol posúdiť plnenie povinnosti zamestnávateľa odvieť odvod za nesplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP.

Na účely splnenia povinného podielu zamestnávania občanov so ZP môže byť pre zamestnávateľa možnosťou aj zriadenie vlastnej chránenej dielne, pri ktorej môže podľa § 60 zákona o službách zamestnanosti získať príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

Zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva viac ako 25 % občanov so ZP z priemerného evidenčného počtu zamestnancov, a ktorý nemá priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska

môže podľa § 56a zákona o službách zamestnanosti úrad PSVaR na základe písomnej žiadosti poskytnúť príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní.

### **Politiky vo vzťahu k osobám so ZP a ich postavenie na trhu práce**

Politika SR v oblasti práv a podpory osôb so ZP vychádza v prvom rade z vyššie uvedeného **Dohovoru OSN o právach ľudí so ZP**, ktorý vychádza z Charty OSN a Všeobecnej deklarácie ľudských práv a medzinárodných dohovorov o ľudských právach, podľa ktorých má každý človek nárok na všetky práva a slobody ustanovené v týchto dokumentoch, a to bez akýchkoľvek rozdielov. Slovenská republika pristúpila k Dohovoru súhlasom Národnej rady Slovenskej republiky dňa 9. marca 2010 s návrhom vlády Slovenskej republiky na jeho ratifikáciu, ako aj ratifikáciu Opčného protokolu k Dohovoru a podpisom ratifikačných listín k obojm zmluvným dokumentom dňa 28. apríla 2010.

Zmluvné strany Dohovoru sa dohodli, že všetky osoby sú si rovné pred zákonom a podľa zákona majú nárok na rovnakú ochranu a na rovnaký úžitok zo zákona bez akejkoľvek diskriminácie. Medzi iným v tomto zmysle Dohovor zahŕňa právo občanov so ZP na možnosť živiť sa slobodne zvolenou prácou alebo prácou prijatou na trhu práce a právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné osobám so ZP.

Slovensko je členskou krajinou OECD, ktorá vo svojej publikácii „**Transformácia znevýhodnenia na schopnosť**“ (Transformation from disability to ability)<sup>14</sup> uvádza ako jeden z dôležitých cieľov nevyklúčiť občanov so ZP zo spoločnosti a umožniť im plnohodnotne sa zúčastniť na hospodárskom a spoločenskom živote, a zapájať sa do zárobkovej činnosti a práce. Ďalším cieľom je zabezpečiť, aby osoby so ZP mali istotu príjmu a aby im neboli odopreté prostriedky na slušný život z dôvodu ZP, ktoré obmedzuje ich zárobkový potenciál. S ohľadom na vyššie uvedené, OECD vidí nasledovné trendy sprevádzajúce zmenu v prístupe politik vo vzťahu k osobám so ZP:

- **Posun od kompenzácie (dávok) k podpore integrácie;**
- Znižovanie prístupu k podpore v podobe dávok, napr. znižovanie dávok, prísnejšie lekárske/právnické posúdenie znevýhodnenia, zrušenie vlastného posúdenia schopnosti pracovať, dôraz na dočasné dávky, nové prístupy k čiastočnej invalidite;
- Propagácia vyššieho zamestnávania, ako zavádzanie/posilňovanie antidiskriminačnej legislatívy, nárast povinností zodpovednosti zamestnávateľov voči zamestnancom so ZP, zefektívnenie administratívy a individualizácia podpory, opatrenia na zvýšenie pracovných stimulov pre ľudí so ZP.

Posilňovanie začleňovania osôb so ZP podporujú aj globálne samity organizované **Medzinárodnou alianciou zdravotne postihnutých** (IDA – International disability alliance). Podľa údajov prezentovaných na poslednom samite vo Veľkej Británii v roku 2018, **15 % svetovej populácie žije so ZP**. V rozvinutých aj rozvojových krajinách sú ľudia so ZP vystavení diskriminácii a vylúčeniu, čo bráni uplatňovaniu ich práv.

V roku 2000 prijalo Európske spoločenstvo Smernicu o rovnosti v zamestnaní 2000/78/ES (EED)<sup>15</sup> (ďalej len „Smernica“). Táto Smernica predstavuje aj v súčasnosti rámec EÚ na zákaz diskriminácie v oblasti zamestnania, povolania a odbornej prípravy, pričom priamu a nepriamu diskrimináciu, okrem iného na základe ZP, stavia mimo zákon. Vo všeobecnosti sa považuje za základný kameň právnych predpisov EÚ v oblasti ZP.

---

<sup>14</sup> <https://www.oecd.org/els/emp/transformingdisabilityintoability.htm>

<sup>15</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex:32000L0078>

Táto smernica považuje za **priamu diskrimináciu**, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 Smernice<sup>16</sup> zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo, alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou. Za **nepriamu diskrimináciu** sa považuje stav, keď by zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax uviedla medzi inými aj osoby s **určitým ZP** do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami.

Článok 5 Smernice stanovuje zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so ZP, pre ktoré sa vykonajú primerané prispôsobenia. Znamená to, že zamestnávateľia vykonajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so ZP vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní, alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky ZP v danom ČŠ.

Po prijatí Dohovoru OSN o právach osôb so ZP (10 rokov po prijatí EED) bolo potrebné interpretovať Smernicu 2000/78/ES konzistentne s Dohovorom. Nadobudnutím účinnosti 22. januára 2011 (pre EÚ) sa Dohovor stal súčasťou právneho poriadku EÚ. Vzhľadom na svoj štatút bol Dohovor tiež označený ako „**benchmark pre Európsku úniu**“ v oblasti politik pre ZP.

Okrem Smernice EÚ prijala približne v rovnakom čase Chartu základných práv EÚ, ktorou posilnila svoj záväzok týkajúci sa rovnosti, nediskriminácie a rešpektovania práv osôb so ZP. Charta, ktorá bola pôvodne nezáväzná, bola vyhlásená v decembri 2000, no neskôr bola začlenená do primárneho práva EÚ prostredníctvom Lisabonskej zmluvy. Charta, ktorá stanovuje práva a zásady, obsahuje osobitné ustanovenia o rovnosti pred zákonom (článok 20), nediskriminácii (článok 21) a integrácii osôb so ZP (článok 26). Ustanovenia charty sú určené inštitúciám a orgánom EÚ a ČŠ EÚ len vtedy, keď vykonávajú právo EÚ (článok 51).

Politika EÚ v oblasti ZP sa ďalej rozvíjala v rámci **Stratégie EÚ pre oblasť zdravotného postihnutia na roky 2010 – 2020**<sup>17</sup>, ktorej cieľom je zabezpečiť inkluzívnu Európu bez bariér. Stratégia podnietila prijatie viacerých špecifických aktov sekundárnej legislatívy a ďalších opatrení v rámci jej ôsmich prioritných oblastí. Medzi tie patrí bezbariérovosť, zapojenie, rovnosť, vzdelávanie, zamestnanosť, sociálna ochrana, zdravie a vonkajšia činnosť EÚ v tejto oblasti. V marci 2021 prijala EÚ **Stratégiu v oblasti práv osôb so ZP na roky 2021 – 2030**<sup>18</sup> (ďalej len „**Stratégia**“). Táto Stratégia vychádza z výsledkov predchádzajúcej európskej Stratégie pre oblasť zdravotného postihnutia 2010 – 2020, ktorá pripravila pôdu pre Európu bez bariér a pre posilnenie postavenia osôb so ZP, aby mohli uplatňovať svoje práva a plne sa zapájať do spoločenského a hospodárskeho života.

Okrem toho sa sociálnou a pracovnou inklúziou osôb so ZP zaoberá **Európsky pilier sociálnych práv**<sup>19</sup>, ktorý sa začal v novembri 2017 ako (právne nezáväzný) reformný kompas pre hospodársku a sociálnu konvergenciu. Princíp piliera znie: „Ľudia so ZP majú právo na podporu príjmu, ktorá im zabezpečí dôstojný život, služby, ktoré im umožnia účasť na trhu práce a v spoločnosti, a pracovné prostredie prispôbené ich potrebám.“

EŠIF poskytujú finančné prostriedky pre ľudí so ZP. Najdôležitejším fondom v kontexte tejto štúdie je ESF, ktorý podporuje projekty súvisiace so zamestnanosťou, ktoré podporujú integráciu na trhu práce a zlepšujú dostupnosť pracovísk. Podľa rámcového nariadenia pre EŠIF, ČŠ nesmú diskriminovať osoby

---

<sup>16</sup> Účelom Smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

<sup>17</sup> <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:sk:PDF>

<sup>18</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=sk>

<sup>19</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_sk](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sk)

so ZP a musia zabezpečiť dostupnosť pre osoby so ZP počas prípravy a realizácie programov financovaných EŠIF.

Vyššie uvedené dokumenty a dohody sú podrobnejšie popísané v hodnotiacej správe „Kvantitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (APTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím (ad hoc hodnotenie)“.

Všetkými vyššie uvedenými dohodami, dokumentami a legislatívnym a finančným rámcom sa riadi aj SR pri príprave a uplatňovaní slovenskej legislatívy vo vzťahu k osobám so ZP, ako aj pri príprave a realizácii podpory osôb so ZP prostredníctvom OP ĽZ.

Z rámcových dokumentov v Slovenskej republike ide hlavne o **Národný program rozvoja životných podmienok osôb so ZP** pre roky 2014 – 2020<sup>20</sup>, ktorý je prvým komplexným programovým dokumentom definujúcim celospoločenské záväzky voči osobám so ZP a ich rodinám v podmienkach SR. V súčasnosti je už v platnosti nový Národný program rozvoja životných podmienok osôb so ZP na roky 2021 – 2030.

**Rovnaké zaobchádzanie je zabezpečené antidiskriminačnou legislatívou** a znamená, že osoby so ZP majú právnu spôsobilosť vo všetkých oblastiach života na rovnakom základe s ostatnými.

**Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení** stanovuje v § 71 invaliditu ako pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť. Na tento zákon odkazuje aj zákon o službách zamestnanosti v § 9. **Zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ZŤP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** upravuje právne vzťahy pri poskytovaní peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ZŤP, právne vzťahy pri vyhotovení preukazu FO s ZŤP, vyhotovení preukazu FO s ZŤP so sprievodcom, parkovacieho preukazu pre FO so ZP a právne vzťahy na účely posudzovania potreby osobitnej starostlivosti poskytovanej podľa osobitného predpisu.

Množstvo informácií o pozícii osôb so ZP v SR a jej porovnanie s kontextom EÚ poskytuje EUROSTAT<sup>21</sup>. Podľa týchto údajov bola v rôznych krajinách EÚ podobná situácia medzi občanmi so zdravotným znevýhodnením. Situáciu vo vybraných krajinách – Slovensko, Česko a Nemecko, ilustrujú tabuľky 2 a 3. Údaje v tabuľke publikoval EUROSTAT a sú z roku 2011 (posledné dostupné dáta) a pokrývajú vekovú kategóriu 15 – 65 rokov (táto kategória sa používa aj pri meraní miery zamestnanosti). EÚ priemer sa v tejto dátovej kategórii v súbore nenachádza<sup>22</sup>.

Tabuľka 2: Porovnanie podielu osôb so zdravotným znevýhodnením vo vekovej kategórii 15 – 65 rokov v rôznych štátoch

	Dlhotrvajúce zdravotné ťažkosti v %	Základné ťažkosti pri činnosti v %	Obe – dlhotrvajúce zdravotné ťažkosti a základné ťažkosti pri činnosti v %	Žiadne dlhotrvajúce zdravotné ťažkosti a základné ťažkosti pri činnosti v %
DE	9,5	4,7	10,2	72,6
CZ	10,8	0,9	7,5	80,7
SK	8,1	0,8	9,5	81,4

<sup>20</sup> <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/narodny-program-rozvoja-zivotnych-podmienok-osob-so-zdravotnym-postihnutim-roky-2014-2020.pdf>

<sup>21</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?p\\_p\\_id=NavTreeportletprod\\_WAR\\_NavTreeportletprod\\_INSTANCE\\_nPqeVbPX&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view](https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?p_p_id=NavTreeportletprod_WAR_NavTreeportletprod_INSTANCE_nPqeVbPX&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view)

<sup>22</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH\\_DP010\\_custom\\_2408247/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_DP010_custom_2408247/default/table?lang=en)

Zdroj: EUROSTAT, 2011

Tabuľka 3: Porovnanie podielu osôb s rôznymi zdravotnými ťažkosťami vo vekovej kategórii 15 – 65 rokov v rôznych štátoch

	Problémy s hornými končatinami	Problémy s dolnými končatinami	Spinálne problémy	Horné a dolné dýchacie cesty	Kardio-vaskulárne problémy	Diabetes	Chronická depresia	Bolesti hlavy
DE	1,8	3,2	7,2	1,5	4,0	2,4	1,3	0,9
CZ	1,6	3,5	5,0	1,3	4,4	1,3	0,3	0,8
SK	1,1	2,9	5,2	1,5	6,2	1,3	0,2	0,8

Zdroj: EUROSTAT, 2011

Pre porovnanie, EUROSTAT tiež uvádza pre EÚ a rok 2011: počet zamestnaných 212 014,4 tis., mieru zamestnanosti 64,2 %<sup>23</sup> a mieru nezamestnanosti 9,6 %<sup>24</sup>. Pre Slovensko EUROSTAT uvádza v roku 2011 2 296,1 tis. pracujúcich, s mierou zamestnanosti 59,3 % a mierou nezamestnanosti 13,6 %.

Podľa údajov EUROSTAT bola v roku 2011 preukazne vyššia miera zamestnanosti a nižšia miera nezamestnanosti a pracujúcich so znevýhodnením v priemere EÚ ako na Slovensku. Rovnaká situácia však bola aj u ľudí bez znevýhodnenia (tabuľky 4 a 5)<sup>25</sup>. Avšak, porovnaním Slovenska a EÚ v miere zamestnanosti pre rok 2011 je zrejmé, že preukazne viac osôb s ťažkosťami so základnými aktivitami (EÚ – 47,3 %, SK – 31,9 %) a tiež osôb, ktoré majú obmedzenia v práci kvôli zdraviu (EÚ – 38,1 %, SK – 29,2 %), je zamestnaných v EÚ ako na Slovensku. Naopak, miera nezamestnanosti je u týchto kategórií osôb vždy vyššia na Slovensku ako v EÚ (tabuľky 4 a 5).

Tabuľka 4: Porovnanie parametrov znevýhodnených pracujúcich a pracujúcich bez znevýhodnenia v roku 2011 v priemere EÚ

	Ťažkosti so základnými aktivitami	Žiadne ťažkosti so základnými aktivitami	Obmedzenia v práci kvôli zdraviu alebo ťažkosti so základnými aktivitami	Žiadne obmedzenia v práci kvôli zdraviu alebo ťažkosti so základnými aktivitami	Celkom
Obyvateľstvo podľa typu znevýhodnenia v práci	44 459 479	269 937 687	34 777 862	271 432 856	317 520 049
Zamestnanosť podľa typu znevýhodnenia v práci	21 039 933	180 640 141	13 266 026	183 786 434	203 051 209
Miera zamestnanosti v %	47,3	66,7	38,1	67,7	-

<sup>23</sup> Pre vekovú kategóriu 15 – 64 rokov

<sup>24</sup> Pre vekovú kategóriu 15 – 74 rokov

<sup>25</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth\\_dlm030/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm030/default/table?lang=en)



Miera nezamestnanosti v %	12,1	9,6	17,4	9,4	-
---------------------------	------	-----	------	-----	---

Zdroj: EUROSTAT, 2011

Tabuľka 5: Porovnanie parametrov znevýhodnených pracujúcich a pracujúcich bez znevýhodnenia v roku 2011 na Slovensku

	Ťažkosti so základnými aktivitami	Žiadne ťažkosti so základnými aktivitami	Obmedzenia v práci kvôli zdraviu alebo ťažkosti so základnými aktivitami	Žiadne obmedzenia v práci kvôli zdraviu alebo ťažkosti so základnými aktivitami	Celkom
Obyvateľstvo podľa typu znevýhodnenia	398 936	3 457 414	448 109	3 407 746	3 864 941
Zamestnanosť podľa typu znevýhodnenia v práci	127 103	2 165 466	130 765	2 161 415	2 296 779
Miera zamestnanosti v %	31,9	62,6	29,2	63,4	-
Miera nezamestnanosti v %	19	12,9	21,6	12,7	-

Zdroj: EUROSTAT, 2011

Podľa údajov ÚPSVaR sa vyvíjala situácia s evidovanými ZUoZ so ZP v rokoch implementácie OP IZ veľmi podobne ako vo veľkej skupine UoZ, avšak o niečo pomalšie. Ich počet priebežne klesal a v rokoch 2018 a 2019 klesol na viac ako polovicu. Údaje sú zhrnuté v tabuľke a obrázku nižšie.

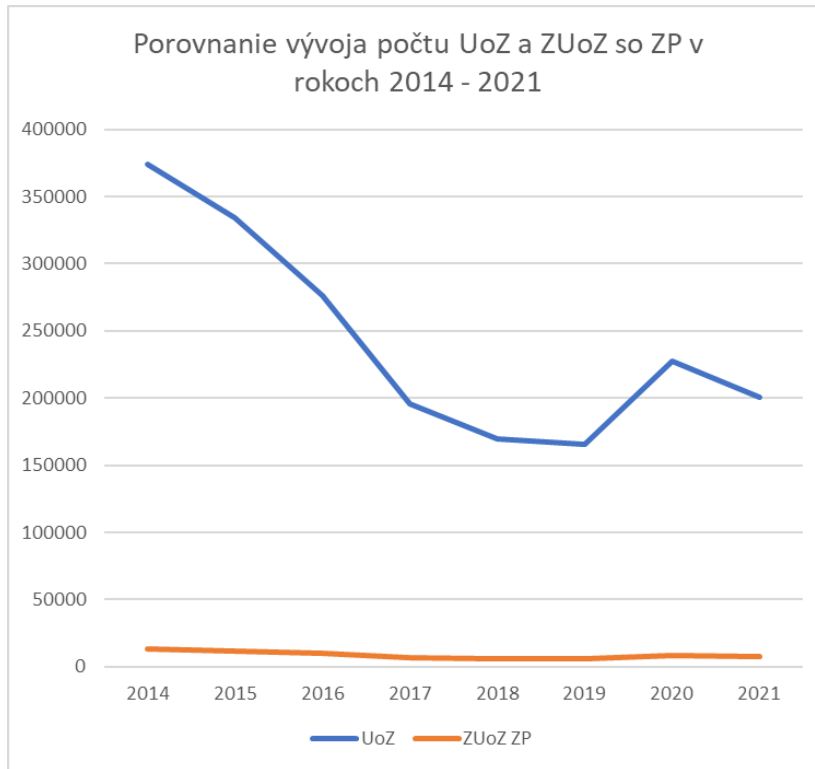
Tabuľka 6: Vývoj počtu UoZ a ZUoZ so ZP v rokoch 2014-2021

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
UoZ	373754	334379	276131	195583	169812	165455	227341	200225
ZUoZ ZP	13078	12001	9719	6626	6060	5628	8417	7843

Zdroj: ÚPSVaR, 2022

Obrázok 2: Vývoj počtu UoZ a ZUoZ so ZP v rokoch 2014 – 2021





Zdroj: ÚPSVaR, 2022

### 3 Metodika hodnotenia

Kvantitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov AFTP v oblasti podpory zamestnávania osôb so ZP je realizované na základe objednávky č. 4500051485 v období február – jún 2022. Je súčasťou Rámcovej dohody o poskytovaní služieb číslo 2525/2019-M\_OO uzatvorenej medzi MPSVR SR a skupinou dodávateľov Octigon, a. s., Projektové služby, s. r. o. a RADELA s. r. o. Použitá metodika vychádza z metodiky hodnotení schválenej v rámci Úvodnej správy k realizácii Externého hodnotenia OP LZ pre programové obdobie 2014 – 2020.

Hlavným zámerom hodnotenia bolo kvalitatívne posúdiť vplyv vybraných nástrojov AFTP v oblasti podpory zamestnávania osôb so ZP s využitím výsledkov z kvantitatívneho hodnotenia o efektívnosti a účinnosti súčasných implementovaných nástrojov AFTP pre tvorbu politík na podporu občanov so ZP.

Realizácia hodnotenia prebiehala v 4 fázach v zmysle prezentovanej metodiky hodnotenia na úvodnom stretnutí zo 7. 9. 2021. Prvá fáza hodnotenia pozostávala z prípravy a štruktúrovania hodnotenia. Hodnotitelia v rámci nej realizovali analýzu dokumentov a dostupných údajov/databáz, pričom bolo zorganizované úvodné stretnutie. Druhá fáza hodnotenia „pozorovanie“ bola realizovaná pomocou kvalitatívneho prístupu s využitím údajov z dvoch už realizovaných hodnotení „Kvantitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (AFTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím“ a „Hodnotenie plnenia stanovených cieľov a dopadov PO Zamestnanosť“. Kvalitatívny prístup sa zameril na zber kvalitatívnych informácií prostredníctvom *desk research*, stretnutia so zástupcami MPSVR SR, ÚPSVaR, úradov PSVaR, zamestnávateľov a zamestnancov so ZP.

V tretej fáze bola zrealizovaná analýza a syntéza údajov a informácií, ako aj formulácia úsudkov na základe zozbieraných informačných zdrojov. Základnými vstupmi do analýzy bola existujúca dokumentácia, údaje z ÚPSVaR a výsledky z realizovaných rozhovorov.

V štvrtej fáze hodnotenia boli pripravené odpovede na HO a formulované závery a odporúčania.

## 4 Zistenia

**HO1: Do akej miery sú merateľné ukazovatele a mechanizmy monitorovania hodnotenia (vrátane zberu a overovania dát) nastavené vhodne, dostatočne a jednoznačne?**

HO neobsahuje implicitne odkaz na osoby so ZP, no v kontexte predmetného hodnotenia bolo cieľom zistiť mieru vhodnosti, dostatočnosti a jednoznačnosti nastavenia MU a mechanizmov monitorovania hodnotenia (vrátane zberu a overovania dát) s ohľadom na osoby so ZP.

### Predchádzajúce hodnotenia

Predmetné hodnotenie nadväzuje na predchádzajúce hodnotenia s nasledujúcimi HO:

- „Hodnotenie pokroku k naplneniu cieľov PO Zamestnanosť“ s hodnotiacou otázkou: „Do akej miery je systém zberu dát vo vzťahu k účastníkom vhodne nastavený alebo je možné zefektívniť a zjednodušiť proces získania týchto informácií?“
- „Hodnotenie pokroku k naplneniu cieľov PO Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí v rámci OP LZ“ s hodnotiacou otázkou: „Do akej miery je vhodne nastavený systém zberu dát vo vzťahu k účastníkom, prípadne do akej miery je možné zefektívniť a zjednodušiť proces získania týchto informácií?“

Hodnotenie pokroku k naplneniu cieľov PO Zamestnanosť obsahovalo:

- popis systému zberu údajov v rámci ITMS2014+,
- popis MU PO3 Zamestnanosť a overenie konzistencie ich používania,
- posúdenie vhodnosti programovo špecifických MU k sledovaniu plnenia ŠC PO3,
- analýzu údajov DB ÚPSVaR v kontexte údajov ITMS2014+.

Hlavnými zisteniami uvedeného hodnotenia z roku 2020 boli:

- Rôzne ŠC boli v rôznej miere pokryté MU, nedostatok nie je spôsobený systémom zberu, ale adresnejším nastavením programovo špecifických MU.
- Nebola dostupná informácia za niektoré znevýhodnené skupiny.
- Aj keď boli MU definované v MP CKO č. 17, nevyužívali sa vždy v dostatočnom rozsahu pre meranie výsledkov a výstupov intervencií PO3 Zamestnanosť.
- Existovali značné rozdiely medzi výstupmi z ITMS2014+ a DB ÚPSVaR za rovnaké obdobie.

Hodnotenie pokroku k naplneniu cieľov PO Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí v rámci OP LZ obsahovalo:

- popis obsahu a procesu zberu údajov karty účastníka,
- popis problémov pozorovaných pracovníkmi úradov PSVaR pri práci s kartou účastníka.

Hlavnými zisteniami uvedeného hodnotenia z roku 2021 boli:

- Preformulovanie formálnych právnických textov a zjednodušenie formulára karty účastníka by výrazne zjednodušilo jej vyplňanie a ušetrilo prácu pracovníkom úradov PSVaR.
- Zefektívnenie práce by prinieslo aj prepojenie informačných systémov úradov PSVaR a SP.

### Analýza jednoznačnosti MU v MP č. 17 CKO, príloha č. 1

V prílohe č. 1 MP č. 17 CKO verzia 10 – aktualizácia č. 30 je definovaných 1 983 jedinečných MU<sup>26</sup>, ktoré v spojení s priradením k príslušným OP, PO a IP-PO fondov EŠIF (nielen OP LZ) majú spolu 5 237 použití. Z uvedeného počtu jedinečných MU je 13 jednoznačne definovaných pre potreby evidencie aktivít fondov EŠIF zameraných na pomoc osobám so ZP. Pre ďalších 13 MU sú osoby ZP jednou z množín, ktoré dané MU zachytávajú. Osoby ZP sú v definícii daných MU spomenuté najmä ako súčasť väčšej skupiny znevýhodnených osôb, čo spôsobuje nejednoznačnosť v identifikovaní aktivít vykonaných za účelom podpory osôb so ZP. Zoznam jednoznačne definovaných MU obsahuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 7 MU jednoznačne definované v MP č. 17 CKO, príloha č. 1 pre osoby so ZP

Kód MU	Názov ukazovateľa	Definícia/metóda výpočtu
CO16	Účastníci so zdravotným postihnutím	Účastníci so ZP sú osoby, ktoré sú registrované ako osoby so ZP v zmysle vnútroštátnych definícií.
D0110	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím	Celkový počet vytvorených a obsadených nových pracovných miest v ekvivalentoch plných pracovných úväzkov počas 1 roka v realizovaných projektoch v delení muži/ženy. Počet novovytvorených pracovných miest predstavuje čistý prírastok pracovných miest obsadených mužmi alebo ženami v subjekte prijímateľa za sledované obdobie (nie vytvorené pred začiatkom realizácie projektu), pričom vytvorené pracovné miesta musia vzniknúť v priamej súvislosti s realizovaným podporeným projektom (bez realizácie podporeného projektu by nevznikli), musia byť obsadené (neobsadené pracovné pozície sa nesmú vykazovať) a musia vykazovať navýšenie celkového počtu obsadených pracovných miest prijímateľa. Počet novovytvorených pracovných miest je vykazovaný za celý subjekt prijímateľa, nezávisle od charakteru a pozície vytvoreného pracovného miesta. Ukazovateľ sa vypočíta ako súčet počtu vytvorených pracovných miest v dôsledku realizácie projektu. Počet sa bude zisťovať na základe monitorovacích správ a z výstupných zostáv ITMS. Osoby so ZP sú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.

<sup>26</sup> Podrobný popis systému MU je súčasťou ZHS pre „Hodnotenie pokroku k naplneniu cieľov PO Zamestnanosť“: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/esf/op-ludske-zdroje/hodnotenie/zaverecna-hodnotiaca-sprava-hodnotenie-pokroku-k-naplneniu-cielov-po3-zamestnanost.zip>

<b>D0111</b>	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím – ženy	Celkový počet vytvorených a obsadených nových pracovných miest v ekvivalentoch plných pracovných úväzkov počas 1 roka v realizovaných projektoch v delení ženy. Počet novovytvorených pracovných miest predstavuje čistý prírastok pracovných miest obsadených ženami v subjekte prijímateľa za sledované obdobie (nie vytvorené pred začiatkom realizácie projektu), pričom vytvorené pracovné miesta musia vzniknúť v priamej súvislosti s realizovaným podporeným projektom (bez realizácie podporeného projektu by nevznikli), musia byť obsadené (neobsadené pracovné pozície sa nesmú vykazovať) a musia vykazovať navýšenie celkového počtu obsadených pracovných miest prijímateľa. Počet novovytvorených pracovných miest je vykazovaný za celý subjekt prijímateľa, nezávisle od charakteru a pozície vytvoreného pracovného miesta. Ukazovateľ sa vypočíta ako súčet počtu vytvorených pracovných miest v dôsledku realizácie projektu. Počet sa bude zisťovať na základe monitorovacích správ a z výstupných zostáv ITMS. Osoby so ZP sú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.
<b>D0128</b>	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	Údaj vyjadruje počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so ZP a zahŕňa opatrenia, služby alebo zariadenia zamerané na odstraňovanie prekážok a bariér brániacich v prístupnosti osobám so ZP k výsledkom projektu. Môže ísť o zlepšenie prístupnosti k fyzickému prostrediu, k doprave (napr. nástupište, zdvíhacie plošiny, výťah, oznamovacie a navigačné systémy a pod.), k informáciám a komunikácii, vrátane informačných a komunikačných technológií a systémov, ako aj k ďalším prostriedkom a službám dostupným alebo poskytovaným verejnosti. Ide o prístupnosť najmä v zmysle Vyhlášky Ministerstva životného prostredia SR č. 532/2002, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o všeobecných technických požiadavkách na výstavbu a o všeobecných technických požiadavkách na stavby užívané osobami s obmedzenou schopnosťou pohybu a orientácie a Vyhlášky Úradu podpredsedu vlády Slovenskej republiky pre investície a informatizáciu č. 78/2020 Z. z. o štandardoch pre informačné technológie verejnej správy Osoby so ZP sú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými. Osoby so ZP zahŕňajú všetky osoby so ZP, najmä však osoby definované v zákone č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ZŤP (osoba s ZŤP) alebo v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (osoba, ktorá má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní so zdravou fyzickou osobou).

<b>D0133</b>	Počet osôb so zdravotným postihnutím, ktoré dostali nefinančnú podporu	Počet osôb dostávajúcich podporu, ktorá nezahŕňa priamy finančný transfer (usmernenie, poradenstvo, podnikové inkubátory, atď.). Ide o počet osôb, ktoré dostali nefinančnú podporu vplyvom projektu a sú klasifikovaní ako ZP.
<b>D0146</b>	Počet podnikov založených osobami so zdravotným postihnutím	Počet vytvorených podnikov dostávajúcich finančnú alebo inú pomoc (poradenstvo, usmernenie, atď.) zo štrukturálnych fondov alebo nástrojov financovaných zo štrukturálnych fondov. Vytvorený podnik neexistoval tri roky pred začiatkom projektu a aspoň jeden zakladajúci člen bol v čase zakladania podniku osobou klasifikovanou ako ZP. Podnik sa nestane novým podnikom, ak sa zmení len jeho právna forma.
<b>D0216</b>	Účastníci so zdravotným postihnutím	Osobou so ZP je osoba v zmysle § 9 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
<b>D0235</b>	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu technickej pomoci OP/OP TP	Údaj vyjadruje priemerný ročný počet pracovníkov, pracovníčok (administratívnych kapacít) so ZP, ktorých mzdy sú plne alebo čiastočne refundované v rámci daného projektu technickej pomoci OP/OP TP, prepočítaný na ekvivalent plného pracovného úväzku (FTE). Započítavajú sa pracovníci, pracovníčky s výkonom činností riadenia, implementácie, kontroly a auditu OP/EŠIF (vrátane podporných činností, ak sú refundované z technickej pomoci OP). Osoby so ZP sú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými. Osoby so ZP zahŕňajú všetky osoby so ZP, najmä však osoby definované v zákone č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ZŤP (osoba s ZŤP) alebo v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (osoba, ktorá má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní so zdravou fyzickou osobou).
<b>D0250</b>	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	Údaj vyjadruje priemerný ročný počet pracovníkov, pracovníčok so ZP, ktorých mzdy sú plne alebo čiastočne refundované v rámci daného projektu, prepočítaný na ekvivalent plného pracovného úväzku (FTE). Údaj zachytáva jednak osoby, ktoré sa podieľajú na riadení a implementácii projektu (napr. projektový manažér, manažérka účtovníka, účtovníčka a pod.), ako aj osoby, ktoré vykonávajú odbornú prácu (napr. terénni sociálni pracovníci, terénne sociálne pracovníčky a pod.). Započítavajú sa osoby, ktoré sú v pracovnom, alebo inom obdobnom pracovno-právnom pomere, SZČO, osoby v slobodnom povolání. Nezapočítavajú sa osoby, ktoré nevykonávajú kontinuálnu prácu pre projekt alebo v rámci projektu (napr. ad hoc lektori, lektorky, školitelia, školiteľky), osoby v mimopracovnom pomere, ani osoby vykonávajúce prácu na základe obchodno-právneho vzťahu (napr. konatelia, konateľky firiem, mandátne zmluvy a pod.).

<b>D0260</b>	Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu	Údaj vyjadruje mieru prístupnosti fyzického prostredia pre osoby so ZP s najväčšou možnou nezávislosťou primeranými a účinnými opatreniami (napr. formou stavebných úprav, umiestnením asistenčného zariadenia, pomôcky alebo podpornej technológie, príp. inými riešeniami umožňujúcimi prístup osobám so ZP). Uvedené opatrenia sa vzťahujú na fyzické prostredie dostupné verejnosti. Výslednou hodnotou musí byť na základe legislatívy Slovenskej republiky a požiadaviek EÚ 100 %, teda zabezpečenie bezbariérovosti v plnej miere. Metóda výpočtu: Hodnota údaju sa stanovuje ako podiel počtu odstránených bariér k počtu prekážok brániacim prístupu osôb so ZP k výsledkom projektu, ktoré existovali v rámci predmetnej stavby v deň začatia realizácie projektu, násobený číslom 100. Prekážkou brániacou prístupu osôb so ZP k výsledkom projektu je každé stavebnotechnické a dispozično-prevádzkové riešenie, ktoré nespĺňa technické požiadavky podľa prílohy „Všeobecné technické požiadavky zabezpečujúce užívanie na stavby užívané osobami s obmedzenou schopnosťou pohybu a orientácie“ k vyhláške Ministerstva životného prostredia SR č. 532/2002 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o všeobecných technických požiadavkách na výstavbu a o všeobecných technických požiadavkách na stavby užívané osobami s obmedzenou schopnosťou pohybu a orientácie. Existujúce bariéry identifikuje odborník (architekt) v projektovej dokumentácii podľa parametrov, ktoré sú špecifikované najmä vo vyhláške Ministerstva životného prostredia SR č. 532/2002 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o všeobecných technických požiadavkách na výstavbu a o všeobecných technických požiadavkách na stavby užívané osobami s obmedzenou schopnosťou pohybu a orientácie. V projektovej dokumentácii na rekonštrukciu sa uvádzajú všetky úpravy, ktoré sa v objekte vykonávajú, vrátane odstránenia prekážok.
<b>D0287</b>	Počet návštevníkov so zdravotným postihnutím	Počet návštevníkov so ZP, ktorí navštívia zriadené centrá vedy a preukážu sa preukazom FO s ZŤP alebo preukazom FO s ZŤP so sprievodcom.
<b>O0095</b>	Počet aktivít zameraných na zvýšenie povedomia o právach osôb so zdravotným postihnutím	Pod pojmom aktivity zamerané na zvýšenie povedomia o právach osôb so ZP sa rozumie počet vykonaných aktivít v rámci obdobia trvania OP ĽZ. Slovné spojenie "počet aktivít" zahŕňa najmä informačné kampane, konferencie, odborné prednášky, mediálne kampane, tlač informačných letákov a brožúr, ktoré sú zamerané na informácie o právach osôb so ZP, o ich každodennom živote, o bariérach, ktoré musia prekonávať a o ich prínose k spoločnosti. Ukazovateľ sa vypočíta ako súčet počtu aktivít zameraných na zvýšenie povedomia o právach osôb so ZP. Počet sa bude zisťovať na základe monitorovacích správ a z výstupných zostáv ITMS.

<b>P0136</b>	Počet aktivít zameraných na zvýšenie povedomia o právach osôb so zdravotným postihnutím	Pod pojmom aktivity zamerané na zvýšenie povedomia o právach osôb so ZP sa rozumie počet vykonaných aktivít v rámci obdobia trvania OP LZ. Slovné spojenie „počet aktivít“ zahŕňa najmä informačné kampane, konferencie, odborné prednášky, mediálne kampane, tlač informačných letákov a brožúr, ktoré sú zamerané na informácie o právach osôb so ZP, o ich každodennom živote, o bariérach, ktoré musia prekonávať a o ich prínose k spoločnosti. Ukazovateľ sa vypočíta ako súčet počtu aktivít zameraných na zvýšenie povedomia o právach osôb so ZP. Počet sa bude zisťovať na základe monitorovacích správ a z výstupných zostáv ITMS.
--------------	---	---

**Zdroj: Príloha č. 1 MP č. 17 CKO, vlastný výstup**

Z uvedených jednoznačne definovaných MU sú 2 programovo špecifické, 1 projektový. Na monitorovanie intervencie smerovanej pre osoby so zdravotným postihnutím sa tiež používajú „Iné údaje“ – D údaje (10 ukazovateľov). Iné údaje sú ďalšie údaje, resp. parametre, napr. štatistické údaje (iné ako MU) monitorované na úrovni podporených projektov a zaradené do ČMU. Zo strany prijímateľa nie je potrebné vopred stanovovať ich cieľovú hodnotu, resp. táto hodnota nebude pre prijímateľa záväzná. Prijímateľ je však povinný tieto údaje vyplniť aj v prípade ak hodnota je nulová.

MU s potenciálom najväčšieho využitia by mohol byť MU CO16 – Účastníci so ZP. Uvedený MU je síce definovaný v MP č. 17 CKO, no nie je používaný v programovom dokumente<sup>27</sup>. Zároveň nie je definovaný ani pre vykazovanie plnenia jednotlivých výziev OP LZ a neagreguje sa do neho žiadny programový merateľný ukazovateľ.

Podobne zameraný je aj D0216 - Účastníci so zdravotným postihnutím, ktorý sa ale tiež nepoužíva.

Používanie MU CO16 pri programovaní nesie v sebe riziko nesplnenia cieľových hodnôt a krátenia rozpočtu. Je to veľká výzva pre RO súčasne maximalizovať ambicióznosť definície cieľov NP z pohľadu účasti osôb so ZP a zároveň minimalizovať úroveň rizika spojeného s nenaplnením týchto cieľov.

Nasledujúca tabuľka obsahuje MU definované pre výzvy zamerané exkluzívne na podporu zamestnávania osôb so ZP.

*Tabuľka 8: MU definované pre výzvy zamerané na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím<sup>28</sup>*

Kód MU	Názov MU
CO01	Nezamestnané osoby, vrátane dlhodobo nezamestnaných
CO02	Dlhodobo nezamestnané osoby
CO05	Zamestnané osoby, vrátane samostatne zárobkovo činných osôb
CO09	Osoby so základným (ISCED 1) alebo nižším sekundárnym (ISCED 2) vzdelaním
CR04	Účastníci, ktorí sú v čase odchodu zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní
O0086	Osoby vo veku nad 50 rokov

**Zdroj: Výstupy MPSVaR SR z ITMS2014+, vlastný výpočet**

Z uvedenej tabuľky je zrejmé, že o účastníkoch daných výziev je možné zistiť celkový počet a počty niektorých účastníkov znevýhodnených skupín, ako napr. dlhodobo nezamestnané osoby, osoby so základným (ISCED 1) alebo nižším sekundárnym (ISCED 2) vzdelaním a osoby vo veku nad 50 rokov. Aj keď boli dané výzvy zamerané na podporu zamestnávania osôb so ZP, nie všetci účastníci sú osobami

<sup>27</sup> Programový dokument „Operačný program ľudské zdroje“, verzia 8.0 z 11.6.2021: [https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/esf/op-ludske-zdroje/revizia-op/revizia-8.0/op-lz\\_verzia-8-0\\_oprava.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/esf/op-ludske-zdroje/revizia-op/revizia-8.0/op-lz_verzia-8-0_oprava.pdf)

<sup>28</sup> Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím 1 – 4 (OP LZ NP 2015/3.1.1/03, OP LZ NP 2017/3.1.1/03, OP LZ NP 2018/3.1.1/03, OP LZ NP 2019/3.1.1/03)



so ZP, lebo súčasťou výziev bolo aj vyplácanie príspevkov podľa § 59 na asistentov, ktorí nemusia a zväčša ani nie sú osobami so ZP. Pri absencii programovania a vykazovania hodnôt MU CO16, teda z údajov ITMS2014+, nie je možné zistiť, koľko osôb so ZP sa zúčastnilo daných výziev. Navyše, pri výzvach NP zameraných na rôzne AOTP nie je možné získať z ITMS2014+ žiadne informácie ohľadom účasti osôb so ZP. Pritom na základe zistení predchádzajúceho hodnotenia zameraného na osoby so ZP<sup>29</sup> sa uvedených výziev zúčastnili tisícky osôb so ZP.

Ako už bolo vyššie uvedené, ďalšou skupinou MU sú MU, ktoré síce obsahujú odkaz na osoby so ZP, ale ich definícia je nejednoznačná, a preto sa podiel osôb so ZP na hodnotách daných MU nedá oddeliť od hodnôt za iné znevýhodnené skupiny osôb. Zoznam nejednoznačne definovaných MU obsahuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 9: MU nejednoznačne definované v MP č. 17 CKO, príloha č. 1 pre osoby so ZP

Kód	Názov ukazovateľa	Definícia/metóda výpočtu
CR05	Znevýhodnení účastníci, ktorí sú v čase odchodu zapojení do hľadania práce, vzdelávania/odbornej prípravy, získavania kvalifikácie, sú zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní	„Znevýhodnení účastníci“ sú definovaní rovnako ako v ukazovateľoch – „Účastníci, ktorí žijú v domácnostiach nezamestnaných osôb“, „Účastníci, ktorí žijú v domácnostiach ako osamelé osoby so závislými deťmi“, „Migranti, osoby s cudzím pôvodom, menšiny (vrátane marginalizovaných komunit, ako sú napríklad Rómovia)“, „Účastníci so zdravotným postihnutím“, „Iné znevýhodnené osoby“. Pojem „zapojení do hľadania práce“ je definovaný rovnako ako v ukazovateli „Neaktívni účastníci, ktorí sú v čase odchodu zapojení do hľadania práce“. Pojem „vzdelávanie/odborná príprava“ je definovaný rovnako ako v ukazovateli „Účastníci, ktorí sú v čase odchodu v procese vzdelávania/odbornej prípravy“. Pojem „získavanie kvalifikácie“ je definovaný rovnako ako v ukazovateli „Účastníci, ktorí v čase odchodu získavajú kvalifikáciu“. „Zamestnanie“ je definované rovnako ako v ukazovateli „Zamestnané osoby, vrátane samostatne zárobkovo činných osôb v čase odchodu“ znamená obdobie do štyroch týždňov od dátumu odchodu účastníka.

<sup>29</sup> Kvantitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (APTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím (ad hoc hodnotenie): <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/esf/op-ludske-zdroje/hodnotenie/kvantitativne-hodnotenie-vplyvu-realizovanych-aktivit-nastrojov-aptp-oblasti-podpory-zamestnavania-osob-so-zp.pdf>

<b>CR09</b>	Znevýhodnení účastníci, ktorí sú šesť mesiacov po odchode zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní	Znevýhodnení účastníci, ktorí sú zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní, šesť mesiacov po odchode z operácie podporovanej z ESF „Znevýhodnení účastníci“ sú definovaní rovnako ako v ukazovateľoch – „Účastníci, ktorí žijú v domácnostiach nezamestnaných osôb“, „Účastníci, ktorí žijú v domácnostiach ako osamelé osoby so závislými deťmi“, „Migranti, osoby s cudzím pôvodom, menšiny (vrátane marginalizovaných komunit, ako sú napríklad Rómovia)“, „Účastníci so zdravotným postihnutím“, „Iné znevýhodnené osoby“. Pojem „zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní“ je definovaný rovnako ako v ukazovateli „Účastníci, ktorí sú šesť mesiacov po odchode zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní“, ktorého podskupinou je ukazovateľ „Znevýhodnení účastníci, ktorí sú šesť mesiacov po odchode zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní“.
<b>D0062</b>	Neaktívne osoby	Ide o neaktívne osoby, vrátane študujúcich, účastníkov odbornej prípravy, alebo dôchodcov, osôb, ktoré zanechali podnikanie, osôb s trvalým ZP, osôb trvale v domácnosti, alebo iných.
<b>D0269</b>	Počet absolventov vzdelávacích aktivít projektu zo znevýhodnených skupín	Údaj vyjadruje celkový počet absolventov, absolventiek vzdelávacích aktivít z cieľových znevýhodnených skupín za sledované obdobie. Započítavajú sa len absolventi, absolventky, ktorí sú príslušníkmi nasledovných skupín obyvateľov – ženy, osoby so ZP, osoby mladšie ako 25 rokov, osoby staršie ako 54 rokov, osoby patriace k etnickej rasovej alebo národnostnej menšine, osoby dlhodobo nezamestnané, príslušníci tretích krajín.
<b>D0297</b>	Počet podporených MSP prevádzkovaných osobami zo znevýhodnených sociálnych skupín	Počet podnikov (novovytvorených, ako aj existujúcich), ktorým bola poskytnutá podpora vo forme grantu, návratnej finančnej podpory alebo nefinančnej podpory (napr. poradenstvo, usmernenie) zo štrukturálnych fondov alebo nástrojov financovaných zo štrukturálnych fondov. Podnik bol založený a od založenia nepretržite vlastnený osobou spadajúcou do kategórie znevýhodnených sociálnych skupín, ktorá má viac ako 50 % podiel základného imania alebo hlasovacích práv v podniku. Znevýhodnenými sociálnymi skupinami sa rozumejú: ženy, mladí do 30 rokov, seniori nad 50 rokov, dlhodobo nezamestnaní, štátni príslušníci z tretích krajín, sociálne znevýhodnení a osoby so ZP.

<b>O0098</b>	Počet podporovaných kapacít nových, inovatívnych služieb alebo opatrení na komunitnej úrovni, v domácom prostredí, otvorenom prostredí alebo náhradnom prostredí	Kapacita nových, inovatívnych sociálnych služieb alebo opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately pre deti/rodiny/deti so ZP/osoby so ZP/osoby v nepriaznivej sociálnej situácii na komunitnej úrovni, v domácom prostredí, otvorenom prostredí alebo náhradnom prostredí, na ktoré bola poskytnutá podpora z ESF. Za kapacitu sa na účely ukazovateľa považuje schopnosť absorbovať určený počet klientov do opatrení vykonávaných na komunitnej úrovni, t. j. schopnosť vykonávať odborné metódy práce v domácom prostredí klienta, resp. v náhradnom rodinnom prostredí klienta, resp. podporovať odbornými činnosťami život klientov v komunite pre určitý objem klientov. Ukazovateľ sa vypočíta ako súčet počtu kapacít nových, inovatívnych služieb alebo opatrení na komunitnej úrovni, v domácom prostredí, otvorenom prostredí alebo náhradnom prostredí, ktoré prijali podporu ESF. Počet sa bude zisťovať na základe monitorovacích správ a z výstupných zostáv ITMS.
<b>P0098</b>	Nezamestnané osoby, ktoré úspešne absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu	Nezamestnané osoby, najmä dlhodobo nezamestnané, nízko kvalifikované, starší nad 50 rokov a so ZP, ktorí prijali podporu ESF a ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie (celoživotné, formálne) alebo vzdelávacie aktivity (školenia, rekvalifikačné kurzy, odborné vzdelávanie atď.) alebo odbornú prípravu. Jednotlivé špecifické kategórie osôb sú definované v príslušných ukazovateľoch výstupu. Ukazovateľ sa vypočíta ako súčet počtu nezamestnaných osôb, najmä dlhodobo nezamestnané, nízko kvalifikované, starší nad 50 rokov a so ZP, ktorí prijali podporu ESF a ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie (celoživotné, formálne) alebo vzdelávacie aktivity (školenia, rekvalifikačné kurzy, odborné vzdelávanie atď.) alebo odbornú prípravu. Počet sa bude zisťovať na základe monitorovacích správ a z výstupných zostáv ITMS.
<b>P0205</b>	Počet novovytvorených MSP založených osobami zo znevýhodnených sociálnych skupín	Počet novovytvorených podnikov, ktorým bola poskytnutá pomoc vo forme grantu, návratnej finančnej podpory alebo nefinančnej podpory (napr. poradenstvo, usmernenie) zo štrukturálnych fondov alebo nástrojov financovaných zo štrukturálnych fondov. Novovytvorený podnik neexistoval 3 roky pred začiatkom projektu, resp. 3 roky pred momentom poskytnutia pomoci cieľovým skupinám v rámci NP. Podnik bol založený a od založenia nepretržite vlastnený osobou spadajúcou do kategórie znevýhodnených sociálnych skupín, ktorá má viac ako 50 % podiel základného imania alebo hlasovacích práv v podniku. Znevýhodnenými sociálnymi skupinami sa rozumejú: ženy, mladí do 30 rokov, seniori nad 50 rokov, dlhodobo nezamestnaní, štátni príslušníci z tretích krajín, sociálne znevýhodnení a osoby so ZP.

<b>P0301</b>	Počet podporených MSP prevádzkovaných osobami zo znevýhodnených sociálnych skupín	Počet podnikov (novovytvorených, ako aj existujúcich), ktorým bola poskytnutá podpora vo forme grantu, návratnej finančnej podpory alebo nefinančnej podpory (napr. poradenstvo, usmernenie) zo štrukturálnych fondov alebo nástrojov financovaných zo štrukturálnych fondov. Podnik bol založený a od založenia nepretržite vlastnený osobou spadajúcou do kategórie znevýhodnených sociálnych skupín, ktorá má viac ako 50 % podiel základného imania alebo hlasovacích práv v podniku. Znevýhodnenými sociálnymi skupinami sa rozumejú: ženy, mladí do 30 rokov, seniori nad 50 rokov, dlhodobo nezamestnaní, štátni príslušníci z tretích krajín, sociálne znevýhodnení a osoby so ZP.
<b>P0334</b>	Počet podporovaných kapacít nových, inovatívnych služieb alebo opatrení na komunitnej úrovni, v domácom prostredí, otvorenom prostredí alebo náhradnom prostredí	Kapacita nových, inovatívnych sociálnych služieb alebo opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately pre deti/rodiny/deti so ZP/osoby so ZP/osoby v nepriaznivej sociálnej situácii na komunitnej úrovni, v domácom prostredí, otvorenom prostredí alebo náhradnom prostredí, na ktoré bola poskytnutá podpora z ESF. Za kapacitu sa na účely ukazovateľa považuje schopnosť absorbovať určený počet klientov do opatrení vykonávaných na komunitnej úrovni, t. j. schopnosť vykonávať odborné metódy práce v domácom prostredí klienta, resp. v náhradnom rodinnom prostredí klienta, resp. podporovať odbornými činnosťami život klientov v komunite pre určitý objem klientov. Ukazovateľ sa vypočíta ako súčet počtu kapacít nových, inovatívnych služieb alebo opatrení na komunitnej úrovni, v domácom prostredí, otvorenom prostredí alebo náhradnom prostredí, ktoré prijali podporu z ESF. Počet sa bude zisťovať na základe monitorovacích správ a z výstupných zostáv ITMS.
	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami zo znevýhodnených sociálnych skupín	Celkový počet vytvorených a obsadených nových pracovných miest v ekvivalentoch plných pracovných úväzkov počas 1 roka, ktoré boli vytvorené priamo vďaka projektu a obsadené výlučne osobami zo znevýhodnených sociálnych skupín. Počet novovytvorených pracovných miest predstavuje čistý prírastok pracovných miest obsadených osobami zo znevýhodnených sociálnych skupín v subjekte prijímateľa za sledované obdobie (nie vytvorené pred začiatkom realizácie projektu), pričom vytvorené pracovné miesta musia vzniknúť v priamej súvislosti s realizovaným podporeným projektom (bez realizácie podporeného projektu by nevznikli), musia byť obsadené (neobsadené pracovné pozície sa nesmú vykazovať) a musia vykazovať navýšenie celkového počtu obsadených pracovných miest prijímateľa. Znevýhodnenými sociálnymi skupinami sa rozumejú: ženy, mladí do 30 rokov, seniori nad 50 rokov, dlhodobo nezamestnaní, štátni príslušníci z tretích krajín, sociálne znevýhodnení a osoby so ZP.

<p><b>R0088</b></p>	<p>Nezamestnané osoby, ktoré úspešne absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu</p>	<p>Nezamestnané osoby, najmä dlhodobo nezamestnané, nízko kvalifikované, starší nad 50 rokov a so ZP, ktorí prijali podporu ESF a ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie (celoživotné, formálne) alebo vzdelávacie aktivity (školenia, rekvalifikačné kurzy, odborné vzdelávanie atď.) alebo odbornú prípravu. Jednotlivé špecifické kategórie osôb sú definované v príslušných ukazovateľoch výstupu. Ukazovateľ sa vypočíta ako súčet počtu nezamestnaných osôb, najmä dlhodobo nezamestnané, nízko kvalifikované, starší nad 50 rokov a so ZP, ktorí prijali podporu ESF a ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie (celoživotné, formálne) alebo vzdelávacie aktivity (školenia, rekvalifikačné kurzy, odborné vzdelávanie atď.) alebo odbornú prípravu. Počet sa bude zisťovať na základe monitorovacích správ a z výstupných zostáv ITMS.</p>
<p><b>R0091</b></p>	<p>Podiel osôb (detí so zdravotným postihnutím, občanov so zdravotným postihnutím, občanov v nepriaznivej sociálnej situácii, seniorov), ktorým je poskytovaná sociálna služba na komunitnej úrovni na celkovom počte osôb, ktorým sa poskytujú sociálne služby</p>	<p>Ukazovateľ predstavuje pomer kapacity zariadení sociálnych služieb na komunitnej úrovni na celkovej kapacite všetkých zariadení sociálnych služieb. Kapacita predstavuje počet „osôb“, ktoré môžu využívať zariadenia sociálnych služieb. „Osobou“ sa v tomto prípade myslí prijímateľ sociálnej služby v zmysle zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov. V prípade ambulantných sociálnych služieb sa započítava počet osôb, ktorým boli poskytnuté sociálne služby, keďže pri zariadeniach poskytujúcich ambulantné sociálne služby nie je možné stanoviť kapacitu. Do celkovej kapacity zariadení sociálnych služieb sa započítava kapacita všetkých zariadení sociálnych služieb, bez ohľadu na kapacitu jednotlivých zariadení, druh a formu sociálnej služby podľa údajov Štatistického úradu SR. Do kapacity zariadení sociálnych služieb na komunitnej úrovni sa započítavajú sociálne služby, ktoré: 1) vzniknú na základe úplnej alebo čiastočnej transformácie zariadení sociálnych služieb s celoročným pobytom na zariadenia poskytujúce sociálne služby na komunitnej úrovni. Za transformované zariadenie sa považuje zariadenie, v ktorom došlo k zmene spôsobu poskytovania sociálnych služieb, vrátane zmien jeho fyzického prostredia. Čo sa týka zmien fyzického prostredia, predovšetkým ide o zníženie kapacity jednotlivých objektov zariadení, a to napr. maximálna kapacita objektov v sociálnych službách spojených s bývaním môže byť po transformácii maximálne 6 miest v 1 bytovej jednotke a maximálne 2 bytové jednotky v 1 objekte. 2) vzniknú ako nové sociálne služby na komunitnej úrovni, napr. zariadenia podporovaného bývania, ďalšie zariadenia pre FO, ktoré sú odkázané na pomoc inej FO a pre FO, ktoré dovŕšili dôchodkový vek (§ 12, ods. 1, písm. c), bod 1 s týždenným (zariadenie pre seniorov, zariadenie opatrovateľskej služby, rehabilitačné stredisko, DSS, špecializované zariadenie) alebo denným pobytom (denný stacionár) alebo kapacitou maximálne 6 miest v 1 bytovej jednotke a maximálne 2 bytové jednotky v 1 objekte a pod. 3) poskytujú ambulantnú formu sociálnej služby (najmä sociálne služby krízovej intervencie (§ 12, ods. 1, písm. a),</p>

		sociálne služby na podporu rodiny s deťmi (§ 12, ods. 1, písm. b), okrem podpory zosúladzovania rodinného života a pracovného života). 4) existujú alebo vzniknú ako „zázemie“ terénnych sociálnych služieb.
--	--	--

**Zdroj: Príloha č. 1 MP č. 17 CKO, vlastný výstup**

Z definícií uvedených MU vyplýva, že osoby so ZP tvoria pri daných MU vždy len podmnožinu účastníkov projektov a nie je možné oddeliť ich počty od počtov iných znevýhodnených skupín. Uvedené MU preto nespĺňajú podmienku jednoznačnosti.

### Hodnoty iných MU podľa výziev

Nasledujúca tabuľka obsahuje hodnoty MU typu „iné údaje“ za jednotlivé výzvy OP ĽZ.

Tabuľka 10: Hodnoty MU typu „iné údaje“ podľa výziev OP ĽZ

Výzva	Kód Dáta	Názov Dáta	MJ	Aktuálny stav k 1.5.2022
<b>OP ĽZ DOP 2018/3.1.1/01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	106,33
<b>OP ĽZ DOP 2018/4.1.2/01</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	50
<b>OP ĽZ DOP 2021/4.1.1/01</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	16
<b>OP ĽZ DOP 2021/4.1.1/01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	5,25
<b>OP ĽZ DOP 2021/4.2.1/01</b>	D0111	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím – ženy	FTE	0
<b>OP ĽZ DOP 2021/4.2.1/01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OP ĽZ DOP 2021/8.1.1/01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	249,19
<b>OP ĽZ NP 2017/3.1.1/03</b>	D0110	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím	FTE	389
<b>OP ĽZ NP 2017/3.1.1/03</b>	D0111	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím – ženy	FTE	225
<b>OP ĽZ NP 2018/3.1.1/04</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0

<b>OP ĽZ NP 2018/3.3.1/01</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OP ĽZ NP 2018/3.3.1/01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OP ĽZ NP 2018/3.3.1/02</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	1,69
<b>OP ĽZ NP 2018/4.1.2/01</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OP ĽZ NP 2018/4.2.2/01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	1
<b>OP ĽZ NP 2019/3.1.1/03</b>	D0110	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím	FTE	0
<b>OP ĽZ NP 2019/3.1.1/03</b>	D0111	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím – ženy	FTE	0
<b>OP ĽZ NP 2019/3.2.1/02</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OP ĽZ NP 2019/3.3.1/01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	1
<b>OP ĽZ NP 2019/4.1.1/01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OP ĽZ NP 2019/4.1.1/02</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OP ĽZ NP 2019/4.1.1/03</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	1
<b>OP ĽZ NP 2020/3.1.2/01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OP ĽZ NP 2020/3.1.2/02</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OP ĽZ NP 2020/3.1.2/03</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	1
<b>OP ĽZ NP 2020/3.3.1/01</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0

<b>OP ĽZ NP 2020/3.3.1/01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OP ĽZ NP 2020/3.3.1/4.1.1/01</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OP ĽZ NP 2020/3.3.1/4.1.1/01</b>	D0260	Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu	%	0
<b>OP ĽZ NP 2020/4.1.1/01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	42,5
<b>OP ĽZ NP 2020/4.1.1/02</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OP ĽZ NP 2020/4.1.1/04</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	3
<b>OP ĽZ NP 2020/4.1.2/01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OP ĽZ NP 2021/4.1.2/01</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	1
<b>OP ĽZ NP 2021/4.1.2/01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OP ĽZ NP 2021/8.1.1/RO-08</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	2
<b>OP ĽZ TP 2019-7.1-7.2-1.0</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OPLZ-MSVVaS-PO7-SC71/72-2018-TP1</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	32
<b>OPLZ-MSVVaS-PO7-SC71/72-2020-TP1</b>	D0235	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu technickej pomoci OP/ OP TP	FTE	7
<b>OPLZ-MSVVaS-PO7-SC71-2017-TP1</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	7,54
<b>OPLZ-NP-2021/3.1.2/02</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0



<b>OPLZ-NP-2021/8.1.1/RO-01</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OPLZ-NP-2021/8.1.1/RO-01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OPLZ-NP-2021/8.1.1/RO-02</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OPLZ-NP-2021/8.1.1/RO-02</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OPLZ-NP-2021/8.1.1/RO-07</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OPLZ-NP-2021/8.1.1/RO-07</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OPLZNP-PO5-2019-1</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	28
<b>OPLZNP-PO5-2019-3</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	41
<b>OPLZNP-PO5-2019-4</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	30
<b>OPLZNP-PO5-2020-1</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	15,5
<b>OPLZNP-PO5-2020-2</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OPLZNP-PO5-2020-3</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	4
<b>OPLZ-PO1/2016/DOP/1.1.1-01</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	2
<b>OPLZ-PO1/2016/DOP/1.1.1-01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0

<b>OPLZ-PO1/2016/DOP/1.4.1-01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OPLZ-PO1/2016/NP/1.1.1/1.3.1-03</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OPLZ-PO1/2016/NP/1.2.1-01</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	2
<b>OPLZ-PO1/2018/DOP/1.1.1-01</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	6
<b>OPLZ-PO1/2018/DOP/1.1.1-01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OPLZ-PO1/2018/DOP/1.1.1-02</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	6
<b>OPLZ-PO1/2019/NP/1.1.1-05</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	1
<b>OPLZ-PO1/2020/NP/1.1.1-03</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	2
<b>OPLZ-PO1/2020/NP/1.1.1-04</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	1
<b>OPLZ-PO1/2020/NP/1.1.1-04</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	7,5
<b>OPLZ-PO1/2021/NP/1.1.1-01</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OPLZ-PO1/2021/NP/1.1.1-01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OPLZ-PO5-2020-4</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OPLZ-PO5a6-2020-1</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OPLZ-PO5a6-2020-1</b>	D0260	Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu	%	0

<b>OPLZ-PO6-SC611-2017-1</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	125
<b>OPLZ-PO6-SC611-2018-2</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OPLZ-PO6-SC611-2018-2</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OPLZ-PO6-SC611-2019-1</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	3
<b>OPLZ-PO6-SC611-2020-1</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	2
<b>OPLZ-PO6-SC611-2020-2</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OPLZ-PO6-SC612-2018-1</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	9
<b>OPLZ-PO6-SC612-2018-1</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OPLZ-PO6-SC612-2018-1</b>	D0260	Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu	%	800
<b>OPLZ-PO6-SC612-2019-2</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	2
<b>OPLZ-PO6-SC612-2019-2</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OPLZ-PO6-SC612-2019-2</b>	D0260	Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu	%	100
<b>OPLZ-PO6-SC613-2016-2</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OPLZ-PO6-SC613-2016-2</b>	D0260	Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu	%	0
<b>OPLZ-PO6-SC613-2017-2</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	2
<b>OPLZ-PO6-SC613-2017-2</b>	D0260	Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu	%	100
<b>OPLZ-PO8/2021/NP/8.1.1-01</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0

<b>OPLZ-PO8/2021/NP/8.1.1-01</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OPLZ-PO8/2021/NP/8.1.1-02</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	počet	0
<b>OPLZ-PO8/2021/NP/8.1.1-02</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	FTE	0
<b>OPLZ-TP-2021/9.1/MV-01</b>	D0235	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu technickej pomoci OP/ OP TP	FTE	0

**Zdroj: podklady MPSVaR SR z exportu z ITMS2014+, vlastný prepočet**

Kvôli overeniu správnosti hodnôt za MU typu „iný údaj“ boli vybrané hodnoty za výzvu OP ĽZ NP 2017/3.1.1/03 – Podpora zamestnávania osôb so ZP – 2.

*Tabuľka 11: Hodnoty MU typu „iný údaj“ za výzvu OP ĽZ NP 2017/3.1.1/03*

Kód Data	Názov Data	MJ	Aktuálny stav k 1.5.2022
<b>D0110</b>	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím	FTE	389
<b>D0111</b>	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím – ženy	FTE	225

**Zdroj: podklady MPSVaR SR z exportu z ITMS2014+, vlastný prepočet**

Zároveň boli z exportu údajov z DB ÚPSVaR spočítané počty jedinečných účastníkov výzvy OP ĽZ NP 2017/3.1.1/03 – Podpora zamestnávania osôb so ZP – 2 podľa jednotlivých druhov príspevku, ktorých hodnoty sú uvedené v nasledujúcej tabuľke.

*Tabuľka 12: Počty jedinečných účastníkov výzvy OP ĽZ NP 2017/3.1.1/03 – Podpora zamestnávania osôb so ZP – 2 podľa jednotlivých druhov príspevku*

Ustanovenie	Názov príspevku	Počet jedinečných účastníkov k 31.12.2020
<b>Podľa § 56</b>	Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska	342
<b>Podľa § 57</b>	Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť	148
<b>Podľa § 59</b>	Príspevok na činnosť pracovného asistenta	728
<b>Podľa § 60</b>	Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov	9319
<b>Podľa § 56a</b>	Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní	17

**Zdroj: DB ÚPSVaR, vlastný výpočet**

Porovnateľnými údajmi by mohli byť údaje za iný údaj DO110 a príspevky podľa § 56, resp. aj príspevky podľa § 57. Z uvedeného vyplýva, že hodnota typu „iný údaj“ môže byť hodnoverná, no v tomto prípade ide o „iný údaj“, ktorého hodnoty sú automaticky vyplňané zo zdrojového IS, z ktorého zároveň pochádza export DB ÚPSVaR.

## Definovanie MU zameraných na osoby so ZP pre iné OP

Z prílohy č. 1 MP č. 17 CKO vyplýva, že aj pre iné OP ako OP LZ sú definované MU zamerané na zaznamenanie aktivít príslušných OP, ktoré majú dopad na osoby so ZP. Ako bolo už vyššie uvedené, samotná definícia MU neznamená, že daný MU je aj použitý pre programovanie cieľových hodnôt a zaznamenávanie pokroku príslušného OP. Nasledujúca tabuľka obsahuje zoznam MU a iných údajov definovaných pre iné OP s dosahom na osoby so ZP.

Tabuľka 13: Zoznam MU definovaných pre iné OP s dosahom na osoby so ZP

OP	Kód	Názov ukazovateľa
IROP	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím
IROP	D0235	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu technickej pomoci OP/OP TP
IROP	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP
IROP	D0260	Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu
OPEVS	CO16	Účastníci so zdravotným postihnutím
OPEVS	D0110	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím
OPEVS	D0111	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím – ženy
OPEVS	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím
OPEVS	D0216	Účastníci so zdravotným postihnutím
OPEVS	D0235	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu technickej pomoci OP/OP TP
OPEVS	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP
OPII	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím
OPII	D0133	Počet osôb so zdravotným postihnutím, ktoré dostali nefinančnú podporu
OPII	D0146	Počet podnikov založených osobami so zdravotným postihnutím
OPII	D0235	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu technickej pomoci OP/OP TP
OPII	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP
OPII	D0260	Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu
OPII	D0287	Počet návštevníkov so zdravotným postihnutím
OPKŽP	D0110	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím
OPKŽP	D0111	Počet novovytvorených pracovných miest obsadených osobami so zdravotným postihnutím – ženy

<b>OPKŽP</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím
<b>OPKŽP</b>	D0235	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu technickej pomoci OP/OP TP
<b>OPKŽP</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP
<b>OPKŽP</b>	D0260	Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu
<b>OFTP</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím
<b>OFTP</b>	D0235	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu technickej pomoci OP/OP TP
<b>OFTP</b>	D0260	Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu
<b>SK-AT</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím
<b>SK-AT</b>	D0235	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu technickej pomoci OP/ OP TP
<b>SK-AT</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP
<b>SK-AT</b>	D0260	Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu
<b>SK-CZ</b>	D0128	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím
<b>SK-CZ</b>	D0235	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu technickej pomoci OP/OP TP
<b>SK-CZ</b>	D0250	Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP
<b>SK-CZ</b>	D0260	Miera zabezpečenia bezbariérového prístupu osôb so zdravotným postihnutím k výsledkom projektu

Zdroj: Príloha č. 1 MP č.17 CKO, vlastný výstup

**HO2: Ktoré z nástrojov APTP zameraných na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím majú najvyšší potenciál (až na úroveň systémových a legislatívnych zmien)?**

**Odpoveď na HO2:**

OP IZ ponúka pomerne veľký rozsah nástrojov APTP určených na podporu zamestnávania znevýhodnených UoZ, vrátane občanov so ZP. Nástrojmi s najväčším potenciálom rozsahu použitia a tiež s najvyššou účinnosťou v podpore zamestnávania cieľovej skupiny sú uplatňované prostredníctvom NP Podpora zamestnávania občanov so ZP. Tento NP pokryl pomerne veľký počet ZUoZ so ZP a tiež ich podržal do vysokej miery mimo evidencie na úradoch PSVaR. Tým im umožnil získať pracovné návyky a podporil aj ich zamestnateľnosť a tiež aj celkovú kvalitu života. Je preto možné konštatovať, že uvedené nástroje realizované prostredníctvom uvedeného NP sú systémovo dobre nastavené a v budúcnosti je potrebné v ich realizácii pokračovať v administratívne jednoduchšej forme, prípadne ešte rozšíriť ich rozsah.

Napriek tomu, SR stále zaostáva v miere zamestnanosti, ako aj v miere nezamestnanosti osôb so ZP za priemerom EÚ. Z tohto pohľadu je preto potrebné rozšíriť použitie existujúcich nástrojov implementovaných prostredníctvom NP Podpora zamestnávania občanov so ZP, NP Podpora integračných podnikov a tiež ostatných nástrojov, ktoré sú určené pre podporu zamestnávania znevýhodnených UoZ v zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, napr. prostredníctvom NP ako je Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných AOTP: § 46, § 50, § 50j, § 54, § 53g a § 53f a pod., za predpokladu ich administratívneho zjednodušenia, prípadne za predpokladu niektorých legislatívnych úprav.

V rámci systémových zmien je napr. potrebné spružniť schvaľovanie a krytie dodatočných nákladov poskytovaných v rámci AOTP podľa § 53g, zostaviť súbor kritérií pre posudzovanie zaradenia ZUoZ so ZP do podpory v rámci NP a zjednodušiť administratívne postupy hlavne pre tých zamestnávateľov, ktorí už zamestnávajú osoby so ZP tak, aby nemuseli absolvovať administratívne postupy odznova pri prijímaní nových zamestnancov so ZP a pre zamestnancov zjednodušiť posudzovanie zdravotného stavu. V prípade, že nie sú poberateľmi invalidného dôchodku.

V rámci legislatívnych zmien je potrebné zabezpečiť, aby bolo možné podporiť aj začínajúce podniky v investičnej činnosti, ktorá umožňuje zamestnávať osoby so ZP, napr. v snahe vyhnúť sa v budúcnosti zneužívaniu § 59 a zmeniť jeho status z právneho nároku na fakultatívny nástroj, zároveň umožniť pracovníkom úradov PSVaR posúdiť individuálne prípady podľa pracovnej náplne osoby so ZP. V súvislosti s časovým harmonogramom preplácania nákladov je potrebné viac prihliadať na charakter nákladov a ich sezónnosť a rozšíriť flexibilitu ich preplácania naviazanú na zostavenú typológiu nákladov, ktoré by zahŕňalo aj prípadné rozšírenie ich oprávnenosti.

Medzi nástroje APTP, ktoré sú definované zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti ako nástroje pre podporu zamestnávania znevýhodnených UoZ alebo sú priamo určené pre podporu zamestnávania občanov so ZP, patria:

*Nástroje zo siedmej časti zákona – aktívne opatrenia na trhu práce:*

- § 50 – Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ, ktorý poskytuje podporu zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru znevýhodneného UoZ vedeného v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace, ak je pracovný pomer dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času a ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada. Príspevok sa poskytuje na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca. Príspevok sa neposkytuje na zamestnanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, na ktorého

zamestnávanie bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 50j, § 51a, § 56a alebo § 60.

- § 50j – Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti, ktorý poskytuje podporu zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru na určitú dobu znevýhodneného UoZ vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace, ak je pracovný pomer dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času a ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada. Príspevok sa neposkytuje na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, na ktorého zamestnávanie bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 50, § 51a, § 56a alebo § 60.
- § 53f – Umiestňovací príspevok integračnému podniku, ktorý podporuje znovuzamestnanie znevýhodnených osôb v inom (ne-integračnom podniku).
- § 53g – Vyrovnávacie príspevky integračnému podniku na mzdové náklady spojené so zamestnávaním znevýhodnených a zraniteľných osôb a u osôb, ktorých znevýhodnenie je spojené s ich zdravotným stavom, aj dodatočné náklady a u osôb znevýhodnených inak ako z dôvodu zdravotného postihnutia aj náklady vynaložené na pomoc zamestnaným osobám.

*Nástroje z ôsmej časti zákona – podpora zamestnávania občanov so ZP:*

- § 55 definuje CHD a CHP – sú to pracoviská zriadené právnickou osobou alebo FO, na ktorých sú zamestnaní občania so ZP v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so ZP zaškoľujú alebo pripravujú na prácu, a na ktorých sú pracovné podmienky, vrátane nárokov na pracovný výkon, prispôsobené zdravotnému stavu občanov so ZP. Za chránenú dielňu sa na účely tohto zákona považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo FO zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so ZP a na ktorom pracuje najmenej 50 % občanov so ZP. Za chránené pracovisko sa na účely tohto zákona považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo FO zriadi pracovné miesto pre občana so ZP a pracovné miesto sa nevytvára v chránenej dielni. Za chránené pracovisko sa považuje aj pracovisko, na ktorom občan so ZP prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so ZP.
- § 56 – Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, ktorý podporuje zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska zamestnávateľovi, ktorý na zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku prijme do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie, ktorý je občanom so ZP, vedeného v evidencii UoZ najmenej 1 mesiac, ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada.
- § 56a – Príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní pre zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú viac ako 25 % občanov so ZP z priemerného evidenčného počtu zamestnancov a ktorí nemajú priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, ak o príspevok písomne požiadajú. Príspevok sa poskytuje na občana so ZP, ak je pracovný pomer dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času. Príspevok sa neposkytuje, ak bol na to isté obdobie na zamestnávanie toho istého zamestnanca, ktorý je občanom so ZP, zamestnávateľovi poskytnutý príspevok podľa § 50, § 50j alebo § 51a.
- § 57 – Príspevok občanovi so ZP na SZČ na čiastočnú úhradu nákladov súvisiacich s prevádzkovaním SZČ pre UoZ, ktorý je vedený v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace, a ktorý bude SZČO prevádzkujúcou SZČ na chránenom pracovisku, a to najmenej 2 roky,

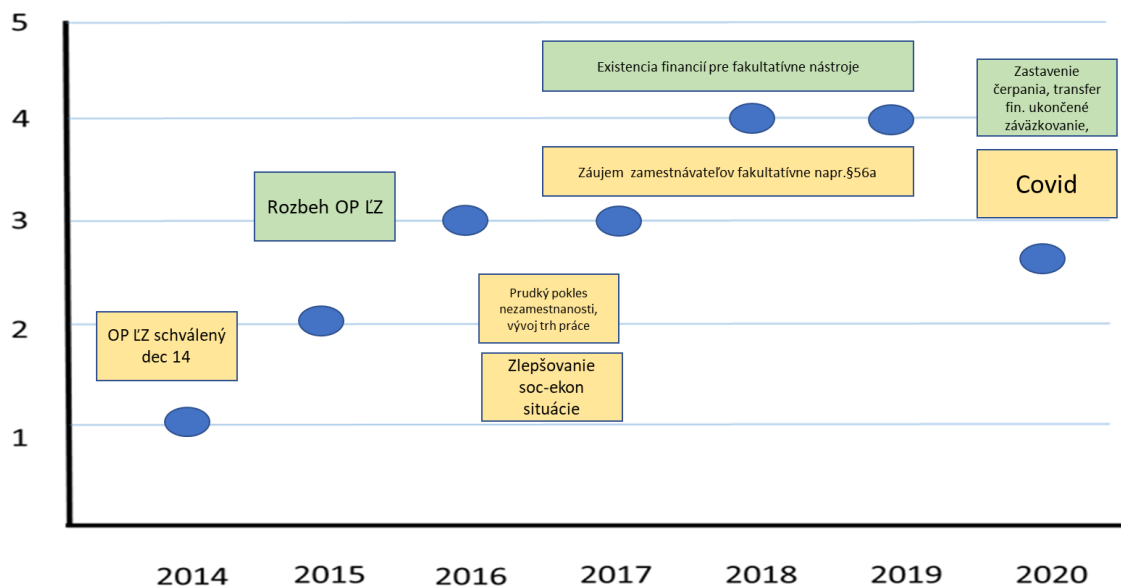


ak o príspevok písomne požiada. Príspevok sa neposkytuje na úhradu preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených SZČO, ktorá je občanom so ZP, a na úhradu nájomného. Príspevok sa neposkytuje uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so ZP, ktorému bol poskytnutý príspevok podľa § 49.

- § 58 – Agentúra podporovaného zamestnávania, podpora sa poskytuje na vykonávanie poradenstva, bilanciu schopností a zručností, pomoc pri hľadaní zamestnania, poradenstvo pre zamestnávateľov.
- § 59 – Príspevok na činnosť pracovného asistenta, pritom podpora sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva občana so ZP, alebo SZČO, ktorá je občanom so ZP, ak z druhu zdravotného postihnutia a z vykonávanej pracovnej činnosti zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činné osoby vyplýva potreba pracovného asistenta a to na základe písomnej žiadosti.
- § 60 – Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov, pritom podpora sa poskytuje zamestnávateľom, ktorí zamestnávajú občanov so ZP v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku alebo SZČO, ktorá je občanom so ZP a ktorá na chránenom pracovisku prevádzkuje alebo vykonáva SZČ, príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov, ak o príspevok písomne požiada.

**OP LZ** podporuje zamestnávanie osôb so ZP prostredníctvom viacerých NP, implementovaných v rámci PO3 „Zamestnanosť“, ale hlavne prostredníctvom NP Podpora zamestnávania občanov so ZP. Účastníci FO zhodnotili priebeh implementácie OP LZ z pohľadu zamestnávania osôb so ZP v LIKERT škále<sup>30</sup> v rokoch 2014 – 2020 nasledovne (obrázok 3):

Obrázok 3: Postup implementácie OP LZ s ohľadom na zamestnávanie osôb so ZP



**LIKERT: 1 = žiadny, 2 = malý, 3 = stredný, 4 = veľký, 5 = veľmi veľký**

Zdroj: FS so zástupcami ÚPSVaR, okresných úradov PSVaR, MPSVaR, 9. 5. 2022

<sup>30</sup> <https://www.thoughtco.com/likert-scale-4685788>

V boxoch na obrázku sú uvedené externé (žltá) a interné (zelená) vplyvy na implementáciu OP ĽZ. Podľa toho medzi vonkajšie vplyvy patrilo:

- schválenie OP ĽZ EK v roku 2014,
- zlepšenie sociálno-ekonomickej situácie sprevádzanej prudkým poklesom nezamestnanosti a pozitívnym vývojom na trhu práce v rokoch 2016 a 2017,
- zvyšujúci sa záujem zamestnávateľov o poskytovanú podporu v rokoch 2017 – 2019,
- kríza spojená s ochorením COVID-19 v roku 2020.

Medzi najdôležitejšie vnútorné faktory, ktoré ovplyvnili implementáciu OP ĽZ v zamestnávaní osôb so ZP:

- rozbeh implementácie programu v roku 2015,
- prítomnosť podpory vo forme fakultatívnych nástrojov v rokoch 2017 – 2019,
- ukončenie financovania nástrojov, transfer financií v roku 2020.

Podľa výsledkov fókusovej skupiny nástroje OP ĽZ najviac prispeli k znižovaniu nezamestnanosti osôb so ZP v roku 2017, k zvyšovaniu ich zamestnanosti zlepšenou mobilitou za prácou, zmiernením bariér mobility pracovnej sily a lepším využívaním potenciálu mobility pracovnej sily v rokoch 2017 – 2020. K tomuto trendu výrazne prispievali hlavne nástroje pre integráciu UoZ so ZP (obrázok 4).

*Obrázok 4: Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti osôb so ZP a existencia podporných nástrojov pre ich integráciu*

**LIKERT: 1 = žiadny, 2 = malý, 3 = stredný, 4 = veľký, 5 = veľmi veľký**

Výsledky	Rok								Trend (bez 2020)
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2014-2020	
Zníženie nezamestnanosti so zameraním sa na osoby so ZP	1	3	4	4,3	3,7	3,7	3,3	2,3	
Zavedenie nových nástrojov pre integráciu UoZ so ZP	1	4	4	5	5	4,5	5	4	
Zvýšenie zamestnanosti osôb so ZP zlepšenou mobilitou za prácou, zmiernením bariér mobility pracovnej sily a lepším využívaním potenciálu mobility pracovnej sily	1	1	2	4	5	5	5	4	

**Zdroj: FS so zástupcami ÚPSVaR, okresných úradov PSVaR, MPSVaR , 9. 5. 2022**

V rámci OP ĽZ, PO3 – Zamestnanosť a jej investičnej priority 3.1 „Prístup uchádzačov o zamestnanie a neaktívnych osôb k zamestnaniu, vrátane dlhodobo nezamestnaných a osôb, ktoré sú vzdialené od trhu práce, ako aj miestne iniciatívy v oblasti zamestnávania a podpora mobility pracovnej sily“, ako aj oboch súvisiacich ŠC sa implementovali nasledovné nástroje APTP, a to prostredníctvom nasledovných NP<sup>31</sup>:

<sup>31</sup> Zvýraznené kurzívou a tučným písmom sú nástroje z časti 7 a 8 zákona 5/2004, ktoré boli podporené v rámci NP a mali zameranie na znevýhodnené skupiny UoZ alebo osoby so ZP

Tabuľka 14: Národné projekty podporené z OP LZ, v ktorých sa uplatňovali nástroje podporujúce znevýhodnených UoZ so ZP

Národný projekt	Obligatórne (existuje právny nárok)	Fakultatívne (neexistuje právny nárok)
Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných AOTP – Aktivita 1 (poskytovanie príspevkov)	<p>§ 52 – Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo SK,</p> <p>§ 53 – Príspevok na dochádzku za prácou</p> <p>§ 53a – Príspevok na presťahovanie za prácou a podporu mobility</p>	<p>§ 43 – Odborné poradenské služby</p> <p>§ 46 – Vzdelávanie</p> <p>§ 49 – Príspevok na SZČ</p> <p><b>§ 50 – Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie</b></p> <p><b>§ 50j – Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti</b></p> <p>§ 52a - Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby</p>
Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím	<p><b>§ 59 – Príspevok na činnosť pracovného asistenta</b></p> <p><b>§ 60 – Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov</b></p>	<p><b>§ 56 – Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,</b></p> <p><b>§ 56a – Príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní,</b></p> <p><b>§57 – Príspevok občanovi so ZP na samostatnú zárobkovú činnosť</b></p>
Podpora integrovaných podnikov	<p><b>§ 53f Umiestňovací príspevok integračnému sociálnemu podniku</b></p> <p><b>§ 53g Vyrovnávací príspevok integračnému podniku</b></p>	

Zdroj: OP LZ

V záverečnej správe „Hodnotenie pokroku k naplneniu špecifických cieľov PO3 Zamestnanosť v rámci OP LZ“ sa nachádzajú informácie o využití všetkých troch NP, a to spoločne všetkých nástrojov realizovaných v rámci výziev projektu.

**V rámci NP Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných aktívnych opatrení na trhu práce** sa realizovali celkovo štyri vyzvania, vo všetkých z nich sa realizovala aktivita 1, v ktorých sa uplatňovali obidva vybrané nástroje z tabuľky 14. Tabuľka 15 nižšie uvádza podiel podporených UoZ so ZP podľa jednotlivých vyzvaní NP.

Tabuľka 15: Prehľad podporených ZUoZ so ZP podľa jednotlivých výziev NP Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných AOTP, aktivita 1

Výzva	Počet podporených ZUoZ	Počet podporených ZUoZ so ZP	Podiel podporených ZUoZ so ZP na celkovom počte podporených v %
OP LZ NP 2015/3.1.1/02	36 967	1 446	3,9
OP LZ NP 2016/3.1.1/02	27 526	1 016	3,7
OP LZ NP 2017/3.1.1/01	27 012	1 006	3,7
OP LZ NP 2018/3.1.1/04	28 967	943	3,2

Zdroj: ÚPSVaR, 2021

V rámci NP Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím sa realizovali celkovo tiež štyri vyzvania, v ktorých sa uplatňovali nástroje uvedené v tabuľke 14. V správe sú však spracované len prvé tri vyzvania, nakoľko údaje z posledného ešte neboli v čase hodnotenia k dispozícii. Tabuľka 16 nižšie uvádza podiel podporených UoZ so ZP podľa jednotlivých vyzvaní NP.

Tabuľka 16: Prehľad podporených ZUoZ so ZP podľa jednotlivých výziev NP Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Výzva	Počet podporených ZUoZ	Počet podporených ZUoZ so ZP	Podiel podporených ZUoZ so ZP na celkovom počte podporených v %
OP LZ NP 2015/3.1.1/03	11 160	8 611	77,2
OP LZ NP 2017/3.1.1/03	10 322	8 188	79,3
OP LZ NP 2018/3.1.1/03	9 017	6 942	77,0

Zdroj: ÚPSVaR, 2021

V rámci NP Podpora integračných podnikov, ktorý podporoval rozvoj sociálnej ekonomiky ako inovatívneho nástroja podpory regionálnej a miestnej zamestnanosti. Projekt je zameraný na podporu registrovaných integračných sociálnych podnikov, ktoré zamestnávajú osoby odkázané na pomoc a podporu okolia a sú výrazne ťažšie umiestniteľné na trhu práce. Projekt sa realizoval v sledovanom období v jednom vyzvaní OP LZ NP 2019/3.1.1/02, v ktorých sa uplatňovali nástroje:

- § 53f – Umiestňovací príspevok integračnému podniku,
- § 53g – Vyrovnávacie príspevky integračnému podniku.

Projekt podľa záverečnej správy Hodnotenie plnenia stanovených cieľov a dopadov PO Zamestnanosť podporil k 31.12.2020 1 427 UoZ<sup>32</sup>.

Správa „Kvantitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (AFTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím“ uviedla v tabuľke 3 účinnosť rôznych nástrojov na zamestnávania osôb so ZP prostredníctvom proxy ukazovateľa – 3, 6 a 12 mesiacov mimo evidencie po skončení účasti ZUoZ so ZP na AOTP. Podľa údajov tabuľky 3 bol nástroj § 60 – „Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov“ využívaný najviac a vykazoval vysokú účinnosť z pohľadu podpory zamestnanosti ZUoZ so ZP. Ostatné nástroje boli podstatne menej využívané, avšak niektoré vykázali pomerne vysokú účinnosť, napr.: § 49, § 50, § 53, § 56, § 57, § 59, § 53g, § 54d, § 56a.

Kvantitatívne hodnotenie využilo porovnávaciu analýzu<sup>33</sup> v prípade niektorých nástrojov, a to § 50, § 52 a § 54. Všetky tri nástroje však podporili ZUoZ so ZP len v obmedzenej miere a s menšou účinnosťou na zamestnanosť tejto skupiny (iba v prípade § 50 dosiahla účinnosť po 6 mesiacoch 93 % a po 12 mesiacoch 89 %). Avšak, podpora pre znevýhodnených UoZ so ZP je lepšie využitá aj z toho pohľadu, že osoby so ZP sa zvyčajne oveľa ťažšie dostávajú k práci ako ostatní UoZ. Preto aj návratnosť vynaložených prostriedkov je vyššia.

Na rozsah a účinnosť poskytnutej podpory pre znevýhodnených UoZ so ZP sa zameralo aj „Hodnotenie plnenia stanovených cieľov a dopadov PO Zamestnanosť“, ktoré sledovalo počet podporených ZUoZ so ZP podľa NP, teda konkrétne NP Podpora občanov so zdravotným postihnutím v jeho troch vyzvaniach. Pritom rozsah podpory vo vyzvaniach NP je porovnateľný s niektorými vyzvaniami NP Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných AOTP. Rozsah a účinnosť tejto podpory je zhrnutá v tabuľke 3 záverečnej správy hodnotenia „Hodnotenie plnenia stanovených cieľov a dopadov PO Zamestnanosť“ a uvádza vo vzťahu k NP nasledovné:

Tabuľka 17: Podpora ZUoZ so ZP v rámci NP Podpora zamestnávania občanov so ZP a jej účinnosť na zamestnanosť osôb so ZP v rokoch 2015 – 2020

Národný projekt – vyzvania	Podporení UoZ (2015 – 2020)	12 mesiacov mimo evidencie UoZ		24 mesiacov mimo evidencie UoZ	
		počet	%	počet	%
Podpora zamestnávania občanov so ZP	24 437	23 627	96,7	23 617	96,6
Podpora zamestnávania občanov so ZP – 2	15 504	15 062	97,1	14 969	96,5
Podpora zamestnávania občanov so ZP – 3	11 595	11 137	96,1	11 114	95,9

Zdroj: ZHS Hodnotenie plnenia stanovených cieľov a dopadov PO Zamestnanosť, 2022

Z tabuľky je evidentné, že vo všetkých výzvach bolo podporených pomerne veľa osôb so ZP a účinnosť podpory na udržanie osôb so ZP mimo evidencie ÚPSVaR po dobu 12, respektíve 24 mesiacov bol vysoký. V porovnaní s ostatnými NP v rámci implementácie OP ĽZ v rokoch 2014 – 2020 bol tento nástroj najúčinnnejší zo všetkých NP.

<sup>32</sup> Údaje o počte ZUoZ so ZP boli verifikované.

<sup>33</sup> Kontrafaktuálna analýza, ktorá porovnáva účinok nástrojov porovnaním podporených a nepodporených ZUoZ

Z pohľadu podpory zamestnanosti osôb so ZP veľmi dobre dopadol aj NP **Podpora integračných podnikov**, v ktorom zostalo mimo evidencie 12 aj 24 mesiacov po skončení podpory až **94,7 %** podporených UoZ.

V prípade **NP Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných aktívnych opatrení na trhu práce** bola účinnosť na zamestnávanie ZUoZ menšia a pohybovala sa v štyroch vyzvaniach od 37,1 % do 44,7 % ZUoZ mimo evidencie 12 mesiacov po skončení podpory a od 37,2 % do 55,9 % mimo evidencie 24 mesiacov od skončenia podpory.

V diskusii počas fókusovej skupiny sa účastníci z úradov PSVaR, zástupcovia ÚPSVaR a MPSVaR zhodli na tom, že z uvedených troch NP mali vplyv na zníženie nezamestnanosti hlavne NP Podpora zamestnávania občanov so ZP a NP Podpora integračných podnikov. Na zvýšenie zamestnanosti osôb so ZP zlepšenou mobilitou za prácou, zmiernením bariér mobility pracovnej sily a lepším využívaním potenciálu mobility pracovnej sily zase prispeli najviac NP Podpora zamestnávania občanov so ZP a NP Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných aktívnych opatrení na trhu práce. Ostatné NP mali v týchto oblastiach minimálny význam. Prítomní tiež súhlasili, že oba nástroje zacielené na osoby so ZP boli inovatívne. Výsledok diskusie ilustruje obrázok nižšie.

Obrázok 5: Porovnanie NP realizovaných v rámci PO Zamestnanosť a ich vplyv na zníženie nezamestnanosti a zvýšenie zamestnanosti u osôb so ZP

Ukazovateľ	NP Podpora zamestnávania občanov so ZP	NP Investičná pomoc pre sociálne podniky	NP Podpora integračných podnikov	NP Podpora zamestnávania s AOTP	NP Umiestňovanie DN na trh práce s využitím nešt. služieb zam.	NP Cesta na trh práce	NP Cesta z kruhu nezamest.	NP Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva	NP Spoločne hľadáme prácu	NP Podpora individualizovaných o poradenstva pre DN UoZ	NP Vzdelávanie pre UoZ	NP Šanca na zamestnanie	NP Reštart	NP Chceme byť aktívni na trhu práce	Situácia na trhu práce	Covid	ΣPasívny
Zníženie nezamestnanosti so zameraním sa na osoby so ZP	5	1,1	3,9	2	1	1,1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,4	3	27,5
Zavedenie nových nástrojov pre integráciu UoZ so ZP	5	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	23
Zvýšenie zamestnanosti osôb so ZP zlepšenou mobilitou za prácou, zmiernením bariér mobility pracovnej sily a lepším využívaním potenciálu mobility pracovnej sily	5	4	2	1	1	1,1	1	1	1	1	1	1	1	1	2,4	4	28,5
ΣAktívny	15	7,1	10,9	4	3	3,2	3	3	3	3	3	3	3	3	4,8	7	

Zdroj: FS so zástupcami ÚPSVaR, okresných úradov PSVaR, MPSVaR , 9. 5. 2022

Pri porovnaní rozsahu podpory v rámci uvedeného NP Podpora zamestnávania občanov so ZP a počtu zamestnaných s obmedzeniami v práci kvôli zdraviu alebo ťažkostiam so základnými aktivitami (tabuľka 16), prípadne s počtom poberateľov invalidných dôchodkov (obrázok 1), je možné skonštatovať, že podpora je relatívne rozsiahla a vďaka jej vysokej účinnosti aj systémovo dobre nastavená.

Pri porovnaní miery zamestnanosti osôb so ZP, ako aj miery nezamestnanosti medzi Slovenskom a priemerom EÚ, existujú v SR ešte medzery, ktoré je možné vyrovnáť nástrojmi ako je NP Podpora zamestnávania občanov so ZP alebo niektorými nástrojmi s NP Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných AOTP ako je § 50 alebo § 50j. Avšak, nástroje § 50 a § 50j, prípadne ďalšie,

ktoré majú v popise podporu osôb so ZP, sú však stále málo využívané, aj napriek tomu, že viaceré majú potenciál vysokej účinnosti v rámci tvorby zamestnanosti cieľovej skupiny.

Z diskusie počas FS, interview (prípadne aj prieskumu<sup>34</sup>) o systémovom zabezpečení podpory ZUoZ so ZP a vhodnosti legislatívneho zázemia vyplynulo nasledovné:

Systémové zmeny:

- § 60 – prevádzkové náklady, napríklad pri zvýšených cenách energií, alebo ceny nájmu, ktoré sa podľa zistení vyplácajú s ťažkosťami v kvartálnych intervaloch, by sa mohli pružnejšie a s ohľadom na reálne výdaje vyplácať v mesačných intervaloch. V prípade, ak vznikne preplatok, Úrad PSVaR nemá vhodnú metodiku, ako postupovať pri priradovaní preplatku na podporené osoby so ZP. Úrady si preto vytvárajú vlastný systém. Vypracovanie jednotnej metodiky je potrebné zabezpečiť na úrovni ÚPSVaR.
- § 60 – v súčasnosti neexistujú kritériá pre zaradenie osôb so ZP do CHD a CHP, ktoré by umožnili prideliť podporu adresne a transparentne. Jediným podkladom pre posúdenie podpory je tvrdenie, že si osoba so ZP nevie nájsť prácu. Z tohto dôvodu sa dá systém aj zneužiť. Preto je potrebné zostaviť transparentné kritériá pre posúdenie podpory pre zaradenie osôb so ZP do CHD alebo zriadenie CHP, ktoré by podporili skupinu osôb so ZP, ktorá to skutočne potrebuje a ktorá sa naozaj nevie inak zamestnať. U ostatných treba podporovať uplatnenie na trhu práce za využitia celého spektra nástrojov.
- § 60 – v súčasnosti existuje pomerne náročný administratívny postup pri prijímaní nových zamestnancov so ZP. Napríklad je potrebné vyplniť žiadosť o príspevok a uzatvoriť dohodu odznova pri každom novom zamestnancovi namiesto toho, aby sa vyžadoval len dodatok k zmluve (to všetko dvojmo). Tiež sa vyžaduje opakované predkladanie potvrdení od lekárov, (pritom sa porušuje GDPR a lekárske tajomstvo) pri požiadavke dodať epikrízu k lekárskemu posudku, či dokladu o priznaní invalidného dôchodku. Návrh je zjednodušenie vyššie uvedených administratívnych postupov, napríklad zavedenie dodatkov pri rozšírení zamestnávania ZUoZ so ZP, zjednodušenie poskytovania potvrdení od lekárov a pod.

Legislatívne zmeny:

- Investičná pomoc v zmysle § 53d zákona č.5/2004 Z. z. na vytvorenie nového prac. miesta a podpora pre počiatočné investície sa poskytuje na základe vydania rozhodnutia v súlade so zákonom o regionálnej investičnej pomoci č. 57/2018 Z. z.
- § 59 – príspevok je v podpore zamestnávania osôb so ZP vlastne bonusom k ostatnej podpore a často nie je použitý v súlade s realitou. Je však obligatórny. V budúcnosti by bolo preto potrebné pri jeho pridelovaní zvažovať povahu práce podporenej osoby so ZP a z toho vyplývajúcej potreby asistenta. Toto si bude vyžadovať zrušiť právny nárok a zmeniť status príspevku na fakultatívny v zákone č. 5/2004 Z. z.
- § 60 – čerpanie nákladov je v súčasnosti založené na kvartálnom princípe, čo je pre niektoré CHD alebo aj CHP nevyhovujúce kvôli sezónnosti. Paušálne preplácanie na ročnej báze však tiež nie je riešením, nakoľko existuje veľká variabilita nákladov. Flexibilita pri vyplácaní

---

<sup>34</sup> Záverečná hodnotiacia správa: Kvantitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (APTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím (ad hoc hodnotenie) - <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/esf/op-ludske-zdroje/hodnotenie/kvantitativne-hodnotenie-vplyvu-realizovanych-aktivit-nastrojov-apter-oblasti-podpory-zamestnavania-osob-so-zp.pdf>

nákladov (možné by mali byť oba spôsoby vyplácania na základe charakteru nákladov, prípadne by sa mali náklady vyplácať na mesačnej báze) ako možné riešenie reflektujúce túto rôznorodosť by sa dala dosiahnuť v prípade zostavenia typologických tabuliek nákladov, z ktorých by boli náklady podľa svojej povahy vyplácané buď na ročnej, kvartálnej, alebo mesačnej báze. Takéto vyplácanie by vyžadovalo aj legislatívnu zmenu.

- § 60 – Užitočné by bolo aj zostavenie súboru kritérií pre posudzovanie vhodnosti pre podporu lekárom a ich zakomponovanie do zákona.
- § 60 – zmeny v oprávnenosti nákladov sú často nevýhodné pre zamestnávateľov (napríklad ukončenie preplácania tzv. administratívnych nákladov, ktoré neboli bližšie špecifikované v zákone č. 5/2004, ale napríklad mohlo ísť o vykonávanie účtovníctva, poplatky internetu, alebo nákup materiálu ako tonery, papier atď.), možnosťou je opätovné rozšírenie oprávnenosti nákladov pri zohľadnení povahy pracovnej činnosti a definovaním administratívnych nákladov formou legislatívnej zmeny.



### HO3: Do akej miery prispeli vybrané nástroje APTP k vyššej kvalite života cieľovej skupiny?

#### Odpoveď na HO3:

Kvalita života je posudzovaná na základe rôznych kritérií, ktoré stanovujú napríklad medzinárodné organizácie. Hodnotitelia vzali za základ prienik sústavy kritérií posudzovania kvality života od troch organizácií – WHO, OECD a EÚ. Vybrali nasledovné kritériá:

- Spokojnosť so životom,
- Komunita/spoločenské interakcie,
- Finančné zabezpečenie,
- Vykonávanie každodenných povinností.

Informácie získané z riadených rozhovorov orientovaných na zistenia vo vzťahu k vyššie uvedeným kritériami kvality života s vybranými zamestnávateľmi a zamestnancami so ZP hodnotitelia popísali viaceré príbehy podpory osôb so ZP, ktorých závery možno zhrnúť nasledovne:

- *Spokojnosť so životom* – zamestnané osoby so ZP uviedli, že podpora im radikálne zmenila život, zamestnanie im dodalo pocit sebadôvery a tiež poskytlo výborný kolektív.
- *Komunita/spoločenské interakcie* – zamestnanci uvádzali, že pracovné kolektívy sú ako druhá rodina, v ktorej sa riešia nielen pracovné, ale aj súkromné záležitosti, existuje tam vzájomná podpora a pomoc. Táto atmosféra sa prenáša aj na asistentov, ktorí pomáhajú ZP a tiež na klientov, ktorí sú vlastne tiež súčasťou komunity. Z tohto typu sieťovania zamestnancov a klientov sa tvorí veľký sociálny kapitál, z ktorého profitujú všetci. Zamestnanci navyše získavajú spoločenskú dôležitosť a úctu.
- *Finančné zabezpečenie* – je významnou súčasťou benefitov v rámci spoločnosti. Platy sú síce nižšie, ale dajú sa vyskladať rôznymi činnosťami a tiež menší príjem vyvažuje flexibilita a podpora v životnej situácii. Finančné zabezpečenie má ešte väčší význam u klientov s mentálnym postihnutím, ktorí svoj život vedú v ústave, kde je všetko zabezpečené a spoločné. Pocit, že si môžu za vlastné peniaze kúpiť stravu, kávu, ísť do obchodu a kúpiť si oblečenie či topánky, je na nezaplatenie. Dodáva im to sebadôveru a radikálne mení pocit zo života a jeho kvality. Podobné pocity sa nedajú vyčísliť.
- *Vykonávanie každodenných povinností* – každodenné povinnosti dodávajú životu zmysel, tu sa pracuje denne, ale existuje veľká flexibilita v práci, ktorá zahŕňa rôzne činnosti a tiež umožňuje prácu z domu, ak je to nevyhnutné. Každodenné pracovné zaradenie presmeruje aj neustále rozmýšľanie nad svojimi zdravotnými problémami na úplne iné témy spojené s prácou.

Pred zodpovedaním otázky bolo potrebné definovať kvalitu života cieľovej skupiny. Hodnotitelia vzali do úvahy tri zdroje pri stanovení vlastnej definície kvality života: WHO, OECD a Európska komisia.

#### WHO

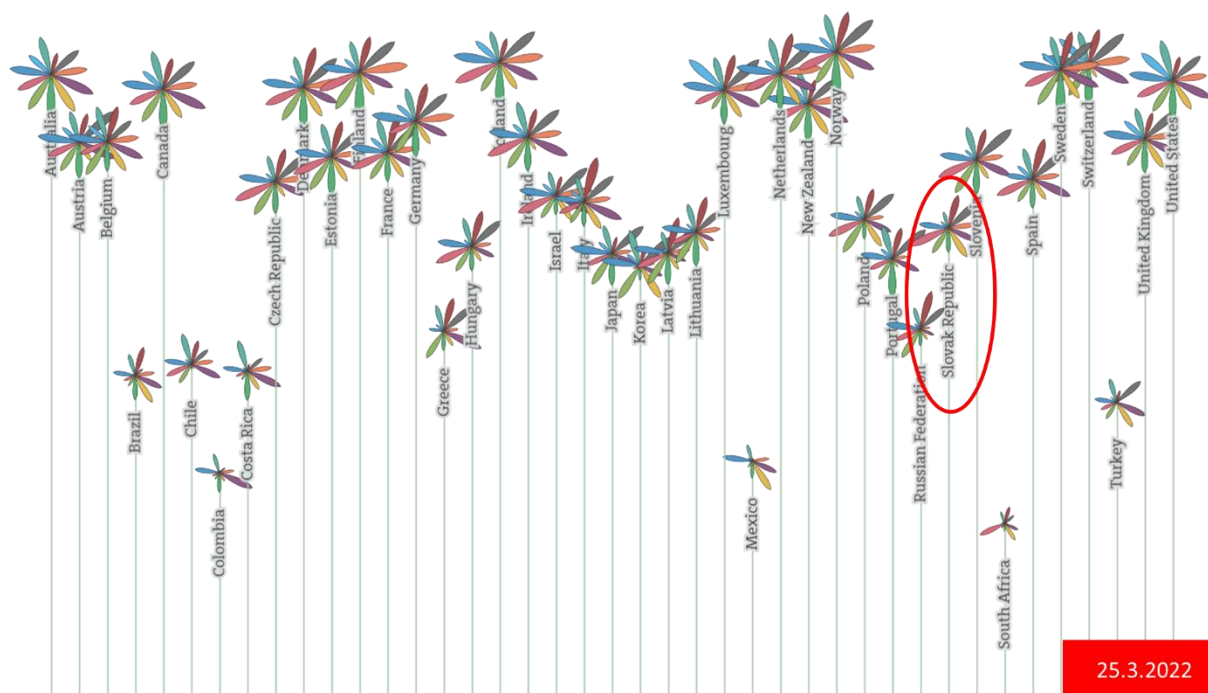
WHO definuje kvalitu života nasledovne: „Kvalita života je to, ako človek vníma svoje postavenie v živote v kontexte kultúry, v ktorej žije, a vo vzťahu k svojim cieľom, očakávaniam, životnému štýlu a záujmom.“

Pre posúdenie kvality života používa nástroj WHOQOL, ktorý bol pripravený tak, aby sa dal použiť naprieč rôznymi kultúram. Nástroj je dostupný v 100 jazykoch, avšak autentická a záväzná je len anglická verzia<sup>35</sup>.

## OECD

OECD považuje index kvality života (OECD Better life index) pri posudzovaní sociálno-ekonomickej situácie členských štátov za významný doplnok k „chladným“ údajom o HDP a klasickým ekonomickým štatistikám. Index umožňuje porovnanie podmienok života medzi krajinami. Obsahuje 11 tém, ktoré OECD považuje za podstatné v oblasti materiálneho života a jeho kvality<sup>36</sup>. Jednotlivec prispieva k celkovému posúdeniu kvality života priebežne prostredníctvom interaktívneho nástroja na stránke OECD<sup>37</sup> (obrázok 6).

Obrázok 6: OECD Better life index – OECD index lepšieho života



Zdroj: OECD, 2022, <https://www.oecdbetterlifeindex.org/#/1111111111>

## Európska únia/EUROSTAT

EUROSTAT publikuje online štatistiky kvality života v krajinách EÚ<sup>38</sup>. Táto publikácia uvádza detailné analýzy 8+1 dimenzií, ktoré reprezentujú rôzne doplnkové aspekty kvality života k tradičnému ukazovateľu HDP na obyvateľa a môžu byť štatisticky sledované. Osem z týchto dimenzií hovorí o oblastiach, v ktorých občania môžu vnímať svoj životný status, osobnú spokojnosť so životom podľa vlastných hodnôt a životných priorít. Pre každú dimenziu je stanovený súbor štatistických ukazovateľov, ktoré sa pravidelne analyzujú, pritom sa diskutuje o trendoch vývoja týchto ukazovateľov v čase a rozdieloch medzi členskými štátmi (napríklad materiálne podmienky života<sup>39</sup>).

<sup>35</sup> <https://www.who.int/tools/whogol>

<sup>36</sup> <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI>

<sup>37</sup> <https://www.oecdbetterlifeindex.org/#/1111111111>

<sup>38</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality\\_of\\_life\\_indicators\\_-\\_measuring\\_quality\\_of\\_life](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality_of_life_indicators_-_measuring_quality_of_life)

<sup>39</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality\\_of\\_life\\_indicators\\_-\\_material\\_living\\_conditions](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality_of_life_indicators_-_material_living_conditions)

Porovnanie súborov merania kvality života medzi všetkými tromi prístupmi je v tabuľke 18.

Tabuľka 18: Meranie kvality života v medzinárodných inštitúciách

WHO	OECD	EÚ/EUROSTAT
F1: Starosti so zdravím	Bývanie	Materiálne životné podmienky
F2: Únava	Príjem	Produktivita alebo hlavná aktivita
F3: Spanie	Práca	Zdravie
F4: Radosť zo života	Komunita	Vzdelanie
F5: Sústredenosť	Vzdelanie	Voľný čas
F6: Sebaúcta/sebadôvera	Životné prostredie	Spoločenské interakcie
F7: Vnímanie svojho vzhľadu	Občianska angažovanosť	Ekonomická a fyzická bezpečnosť
F8: Pocity strachu/depresie	Zdravie	Správa a základné práva
F10: Vykonávanie každodenných povinností	Spokojnosť so životom	Prírodné a životné prostredie
F11: Lieky/lekárska starostlivosť	Bezpečnosť	Celková životná skúsenosť
F13: Pocity osamelosti	Rovnováha medzi prácou a životom	
F14: Sexuálny život		
F16: Pocity bezpečia		
F17: Miesto pre život		
F18: Peniaze/finančné zabezpečenie		
F19: Dostupnosť lekárskej starostlivosti		
F21: Voľný čas a radosť z neho		
F22: Kvalita životného prostredia		
F23: Dostupnosť a kvalita dopravy		

Zdroj: WHO, OECD a EUROSTAT, 2022

Z vyššie uvedených kritérií vybrali hodnotitelia nasledovné:

- Spokojnosť so životom,
- Komunita/spoločenské interakcie,
- Finančné zabezpečenie,
- Vykonávanie každodenných povinností.

V rámci tohto hodnotenia boli vykonané riadené rozhovory s niektorými podporenými zamestnávateľmi a zamestnancami so ZP ohľadom zmien v oblasti kvality života, tak ako sú definované vyššie uvedenými kritériami. Tieto rozhovory sú spracované vo forme príbehov, prezentovaných nižšie a zohľadnených v odpovedi na HO.

## Príbeh 1

### Matky v práci

Matky v práci s. r. o. v Trenčíne vznikol v roku 2013 ako podnik pre zamestnávanie matiek s deťmi, ktoré si ťažko hľadali prácu, alebo nedokázali zladať rodičovské a pracovné povinnosti. Tento podnik hlavne vďaka investícii jej zakladateľky Vierky Jantošovičovej ponúkol ženám – matkám, ale nielen im, priestor zapojiť sa do pracovného života podľa svojich schopností a talentov. Ich filozofiou bolo vytvoriť také pracovné prostredie, ktoré bude priateľské voči rodine, hlboko morálne, a zároveň ekonomicky prosperujúce. Zakladatelia spoločnosti sa inšpirujú ideami Tomáša Baťu a stále sa vzdelávajú. Spoločnosť vychádzala z rodiny ako najdôležitejšieho článku v spoločnosti, a keďže v súčasnosti je len málo zamestnaní, ktoré túto skutočnosť rešpektujú, rozhodli sa takéto prostredie vytvoriť. Spoločnosť má veľmi rôznorodé zameranie, rovnako ako rôznorodý je aj jej tím. Venujeme sa tomu, čo naplňa ich členov, čo môže priniesť spoločnosti osôb, a čo zároveň umožní jej zamestnancom aj ekonomicky prosperovať. Spočiatku bolo hlavnou činnosťou poskytovanie upratovania a ďalších služieb pre firmy, ale hlavne pre domácnosti takpovediac „na mieru“ (upratovanie firiem, hĺbkové čistenie tepovaním a parou, poskytovanie rôznych služieb pre domácnosti a pod.).

Od svojho začiatku zamestnávala spoločnosť aj matky so ZP. To ju motivovalo, aby sa v roku 2020 začala uchádzať o štatút sociálneho podniku a otvorila svoje dvere aj ďalším osobám so ZP, opäť najmä matkám, ktoré by normálne nevedeli pre svoje postihnutie získať prácu, ale aj mužom. V roku 2021 spoločnosť vypracovala projekt pre NP Podpora integračných podnikov v rámci nástroja § 53g. Proces bol podľa zástupcov spoločnosti administratívne náročný, a to napriek tomu, že kontaktné osoby na ÚPSVaR boli nápomocné. Náročnosť bola vysoká najmä v oblasti verejného obstarávania tovarov a služieb a projekt si často vyžiadal prítomnosť právnik.

V súčasnosti spoločnosť zamestnáva 14 osôb, z toho je 7 so ZP (3 z toho poberajú invalidný dôchodok). Zamestnanci buď poskytujú služby navonok, alebo vnútri spoločnosti (administratíva, marketing).

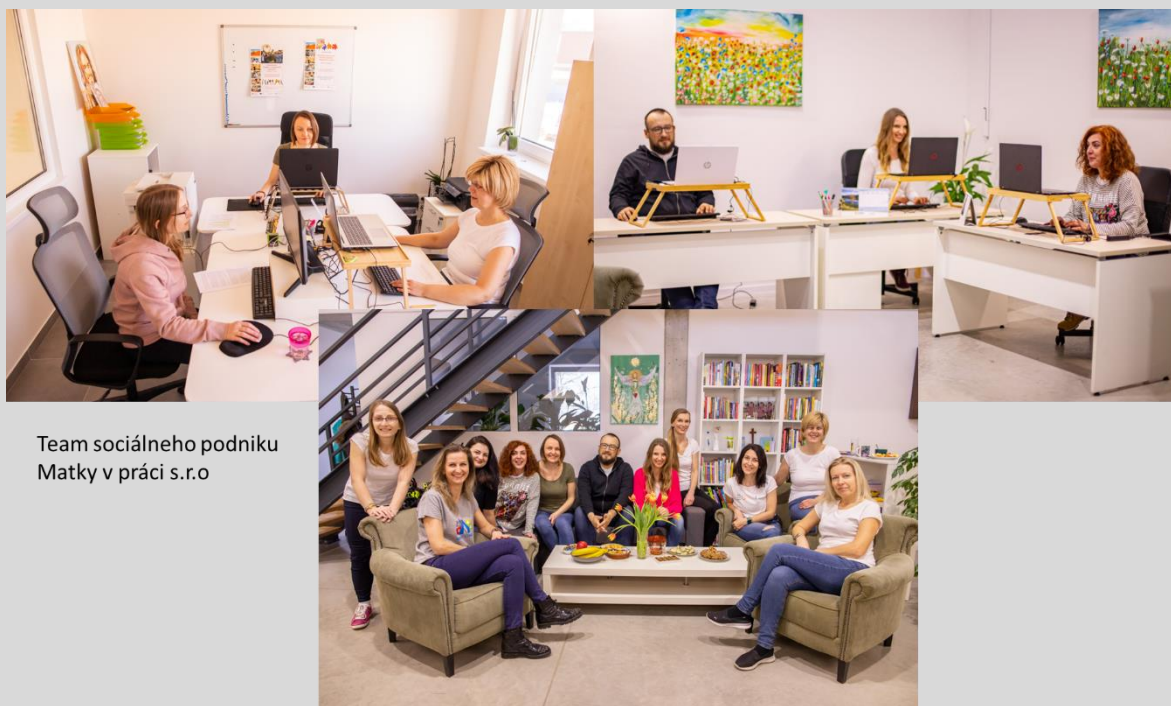
Spoločnosť po získaní štatútu sociálneho podniku začala rozširovať aj portfólio poskytovaných služieb, najmä uviedla na trh centrum pre nordic walking, prostredníctvom ktorého začala učiť túto aktivitu rôznych záujemcov a poskytovala pri nej sprievodcov. Začala tiež organizovať prednášky na rôzne témy, napríklad súvisiace so zdravím.

Hodnotitelia viedli riadený rozhovor s riaditeľkou spoločnosti, p. Jantošovičovou, a tiež s viacerými zamestnancami (celkom 5 zamestnancov, všetci boli osoby so ZP), a to zvlášť pre každé vybrané kritérium kvality života:

- *Spokojnosť so životom* – viacerí zamestnanci uviedli radikálny obrat vo svojom živote po zamestnaní sa v podniku Matky v práci s. r. o. Ľubka, ktorá sa navyše stará o choré dieťa, dokonca uviedla, že by si už asi nikdy prácu nenašla, Deniska, tiež s malými deťmi v domácnosti uviedla, že spoločnosť jej poskytla lepšie podmienky pre prácu a výborný kolektív, tým zlepšila jej celkový životný pocit.
- *Komunita/spoločenské interakcie* – všetci zamestnanci uviedli, že sa v spoločnosti cítia ako vo svojej druhej rodine. Našli tu vynikajúci kolektív a spolu riešia nielen pracovné záležitosti, ale aj svoje súkromné, vzájomná pomoc a podporné prostredie je samozrejmosťou. Dáša sa práve chystá zamestnať v spoločnosti, najskôr chodila s matkou na nordic walking, a tak sa zoznámila s ich činnosťou a aj vynikajúcou atmosférou. Takáto atmosféra sa prenáša aj na asistentov, ktorí pomáhajú ZP a tiež na klientov, ktorí sú vlastne tiež súčasťou komunity. Z tohto typu sieťovania zamestnancov a klientov sa tvorí veľký sociálny kapitál, z ktorého profitujú všetci.

- *Finančné zabezpečenie* – je významnou súčasťou benefitov v rámci spoločnosti. Platy sú síce nižšie, ale dajú sa vyskladať rôznymi činnosťami a tiež menší príjem vyvažuje flexibilita a podpora v životnej situácii. Ľubka napríklad pracuje pomerne flexibilne a vykonáva administratívne práce, upratuje, alebo robí sprievodkyňu pri nordic walking. Ide o pestré činnosti, ktoré eliminujú pracovnú jednotvárnosť a tiež umožňujú značnú flexibilitu. Marketér Ondrej predtým pracoval pre biznis sféru, kde bola reklama viazaná na predaj a kde zarábala viac. Ale tu v spoločnosti je oveľa vyššia pridaná hodnota, napr. tým, že niekomu môžete pomôcť zmeniť život, v práci má pohodu bez stresu, pracuje so sociálnymi sieťami, ďalej email marketing, webové stránky pre nordic walking, upratovanie. Veronika má 3-ročné dieťa, zamestnala sa v spoločnosti ako upratovačka, pretože jej vyhovovala flexibilná pracovná doba. Silvia zas musí ísť každé 3 mesiace do nemocnice so synom a aj so sebou má problémy, ale toto pracovisko berie špeciálnu situáciu pri zadávaní práce do úvahy.
- *Vykonávanie každodenných povinností* – každodenné povinnosti dodávajú životu zmysel, tu sa pracuje denne, ale existuje veľká flexibilita v práci, ktorá zahŕňa rôzne činnosti a tiež umožňuje prácu z domu, ak je to nevyhnutné.

Obrázok 7: Matky v práci s. r. o.



Team sociálneho podniku  
Matky v práci s.r.o

[www.nwtn.sk](http://www.nwtn.sk) alebo [www.matkyvpraci.sk](http://www.matkyvpraci.sk) alebo <https://www.nordicwalkingtrecin.sk>

## Príbeh 2

### **Občianske združenie (OZ) Trenčín Na ceste**

Trenčín Na Ceste, o. z. vzniklo na základe iniciatívy 15 nadšencov, ktorí sa podujali pomáhať tým, čo to potrebujú. Na ceste o. z. podporuje integráciu ľudí s ťažkým (mentálnym) ZP. Ich zamestnancami sú klienti z DSS Adamovské Kochanovce, ktoré OZ pravidelne navštevuje a organizuje pre nich výlety do blízkeho okolia, s cieľom poskytnúť im radosť a nové podnety.

Aby pomohlo klientom uvedenej DSS, rozhodlo sa OZ zriadiť CHD a niektorých klientov v nej zamestnať. Táto myšlienka sa zrodila v združení z túžby pomôcť tým, ktorí to veľmi potrebujú. K OZ sa pridali aj viacerí sponzori, napr. Adient. OZ najskôr vytvorilo kaviareň, pre ktorú získalo od VÚC historické priestory bývalej katovne v historickom centre mesta Trenčín za nulový nájom. V tejto kaviarni obsluhujú klienti DSS za pomoci asistentov, sú tu zamestnaní 4 klienti. Okrem kávy predávajú aj zmrzlinu. Kaviareň Na Ceste je ale iba jeden z dvoch projektov, ktorým vytvárajú ľuďom s ťažkým ZP podmienky pre prácu a pomáhajú im tak žiť uprostred spoločnosti, nie na jej okraji. Druhým projektom, a teda aj ďalšou chránenou dielňou, je baliareň vlastnej kávy, ktorú servírujú v kaviarni a tiež byliniek (Božské príchute, koreniny z Indonézie, Kakavko z Bratislavy, sušené plody) a ďalších produktov, ktoré balia klienti pre iné firmy. V baliarni tiež pracujú 4 klienti. Oba tímy klientov pracujú na smeny 2-krát po 4 hodiny. Oba projekty teda dávajú zamestnanie, a tým aj zmysel života 8 osobám s ťažkým ZP, v reálnom živote nezamestnateľným.

Hodnotitelia viedli riadený rozhovor s riaditeľkou OZ, p. Grűwaldovou, a tiež s dvoma asistentmi, a to zvlášť pre každé vybrané kritérium kvality života:

- *Spokojnosť so životom* – klienti sú nadšení, že chodia do práce, život sa im radikálne zmenil, práca im dala pocit dôležitosti, počas covid krízy, keď nemohli pracovať, sa nálada klientov podstatne zhoršila a návyky, ktoré už nadobudli, sa zase stratili.
- *Komunita/spoločenské interakcie* – práca im dáva pocit spoločenstva a spoločenskej interakcie, a to hlavne kaviareň, kde prídu zákazníci a tiež sa tu konajú rôzne podujatia. Niekedy pôsobí množstvo ľudí stresujúco, preto sa OZ snaží hromadné aktivity limitovať. Celkovo sa v práci cítia ako v druhej rodine, spoločne s členmi OZ a s asistentmi. Počas týždňa s nimi pracujú platení asistenti a počas víkendov, keď je kaviareň otvorená, sú to dobrovoľníci.
- *Finančné zabezpečenie* – má výnimočný význam u klientov s mentálnym postihnutím, ktorí svoj život vedú v ústave, kde je všetko zabezpečené a spoločné. Pocit, že si môžu za vlastné peniaze kúpiť stravu, kávu, ísť do obchodu a kúpiť si oblečenie či topánky, je na nezaplatenie. Dodáva im to sebavedomie a radikálne mení pocit zo života a jeho kvality. Podobné pocity sa nedajú vyčíslieť.
- *Vykonávanie každodenných povinností* – každodenné povinnosti dodávajú životu zmysel, každodenný odchod do práce, vrátane samostatného cestovania verejnou dopravou, pravidelný kontakt s rôznymi ľuďmi, rôznorodá činnosť vysoko dvíhajú kvalitu života klientov.

Obrázok 8: Trenčín na ceste, o. z. a jeho ľudia



Pani Ľubica Grünwaldová,  
Trenčín na ceste, o.z.



Adam a Roman v baliarni, vpravo ich kávička



<https://trecinnaceste.com/>



### Príbeh 3

#### **Kníhkupectvo a antikvariát Pod Vrškom, Nitra**

Spoločnosť **Kníhkupectvo a antikvariát Pod Vrškom s.r.o** vznikla v roku 1990 a v roku 2012 vzniklo chránené pracovisko (CHP) v Nitre na Kupeckej 8, ktoré nadviazalo na v tom čase už existujúce CHP na Kupeckej 7, kde majitelia kníhkupectva manželia Rjabininovi mali ďalšiu prevádzku. Po zlúčení oboch prevádzok sa zlúčili aj CHPa v súčasnosti majitelia prevádzkujú kníhkupectvo s CHP už len na Kupeckej 8. Kníhkupectvo je spolu s kaviarňou umiestnené v historickej časti Nitre. V súčasnosti sú v CHP zamestnané dve osoby so ZP, z toho jedna osoba s mentálnym postihnutím, pre ktorého je v CHP zamestnaná aj pracovná asistentka. V kaviarni obsluhuje Filip za pomoci asistentky Lucie. Druhá osoba so ZP pracuje v kníhkupectve a má na starosti e-shop.

Hlavným dôvodom vytvorenia CHP bolo, že spolumajiteľka pani Alena Madlena Rjabininová, ktorá je vzdelaním psychoterapeutka, chcela pomôcť so zamestnaním osôb so ZP. Od roku 2012 zamestnávali celkovo 3 osoby s mentálnym postihnutím, 2 osoby s psychiatrickými diagnózami, pričom štyria z nich si po dvoch rokoch práce v CHP našli prácu na otvorenom trhu práce, kde dodnes stabilne pracujú. Táto referencia potvrdzuje profesionálny prístup spolumajiteľky k jej zamestnancom so ZP, ako aj zmysel existencie CHP. CHP vytvára stabilné pracovné prostredie pre zamestnancov, čoho dôkazom je, že od jeho založenia sa zamestnanci nezmenili.

Proces priznania postavenia CHP bol z pohľadu spolumajiteľky na začiatku komplikovaný, chýbali jasné informácie a poradenstvo pre záujemcov o CHP, viazla komunikácia s pracovníkmi ÚPSVaR. Na začiatku, po priznaní postavenia CHP, nečerpali podporu na prevádzkové náklady v takej miere ako mohli, a to z dôvodu, že nezachytili zmeny v pravidlách pre žiadanie o podpory. V súčasnosti sa situácia zlepšila, komunikácia s pracovníčkou ÚPSVaR je dobrá. Majiteľka by privítala online informovanie prevádzkovateľov CHP o zmenách v legislatíve, ako aj nových možnostiach pre získanie podpôr pre zamestnávanie osôb so ZP zo strany ÚPSVaR. Spolumajiteľka uznáva, že je to práca navyše pre úrad, ale bola by to forma spolupráce, kde by bolo prepojenie oveľa efektívnejšie a zmysluplnejšie pre obidve strany.

Podmienky pre získanie príspevku na činnosť pracovného asistenta považuje spolumajiteľka za nesprávne nastavené, nakoľko v prípade choroby osoby so ZP alebo dovolenky, nemôže byť príspevok poskytnutý. Toto vytvára komplikovanú situáciu u zamestnávateľa a asistenta. Zastáva názor, že pracovný asistent by mal dostávať príspevok aj v prípade dovolenky. Okrem toho spolumajiteľka uviedla, že existuje nejasná situácia ako postupovať aj v prípade, ak má pracovný asistent zo zákona (s ohľadom na vek) viac dovolenky ako zamestnanec. V ich prípade je to momentálne o 5 dní dlhšia dovolenka u asistenta.

Hodnotitelia viedli riadený rozhovor s majiteľkou p. Rjabininovou, a tiež s čašníkom Filipom pre každé vybrané kritérium kvality života:

- *Spokojnosť so životom* – Filip je šťastný, že chodí do práce, život sa mu zmenil, práca ho baví, je to podľa neho lepšie ako pobyt v stacionári.
- *Komunita/spoločenské interakcie* – práca mu dala možnosť byť súčasťou komunity, ako aj vytvárať spoločenské interakcie, ktoré má mimo práce veľmi limitované. Ako čašník v kaviarni je v kontakte so zákazníkmi, pracovný kolektív mu vytvára harmonické prostredie. Počas výkonu práce s ním pracuje asistentka Lucia, ktorá je pre neho veľmi dôležitá.
- *Finančné zabezpečenie* – má veľký význam pre Filipa, hoci výplatu mu administruje mama, za získané „prepítané“ si rád kúpi veci, ktoré ho veľmi potešia.
- *Vykonávanie každodenných povinností* – každodenné povinnosti dodávajú životu zmysel, každodenný odchod do práce, vrátane samostatnej dochádzky, pravidelný kontakt s rôznymi ľuďmi, rôznorodá činnosť vysoko zlepšujú Filipovu kvalitu života.



Obrázok 9: Kníhkupectvo a antikvariát Pod Vrškom s.r.o



majiteľka p. Alena Madlena Rjabininová a čašník Filip

<https://www.podvrskom.sk/>

**HO4: Do akej miery sú vybrané nástroje APTP zamerané na zdravotne postihnuté osoby nastavené tak, aby reagovali na meniace sa potreby trhu práce a na potreby cieľovej skupiny?**

**Odpoveď na HO4:**

Vo všeobecnosti je možné skonštatovať, že nástroje zamerané na podporu občanov so ZP uplatňované v rámci NP **Podpora zamestnávania občanov so ZP, NP Podpora integračných podnikov a** tiež v NP Podpora zamestnávania s pomocou vybraných opatrení AOTP boli dobre nastavené, pomohli preukaznému počtu osôb so ZP a ukázali, že majú efekt na ich dlhodobú zamestnanosť, pritom podporujú aj ich zamestnateľnosť. Fungovali veľmi dobre v období zlepšovania podmienok na trhu práce pri nedostatku pracovných síl, a to na strane zamestnávateľov, ako aj zamestnancov so ZP. Možno teda uzavrieť, že v situácii rastúceho trhu práce reagujú tieto nástroje veľmi dobre na potreby cieľových skupín. V čase horšej situácie na trhu práce, to jest v začiatkoch implementácie OP ĽZ a pri jeho ukončení, sa tieto opatrenia používali len minimálne a podporili obmedzený rozsah UoZ z cieľovej skupiny, takže je veľmi ťažké odhadnúť, ako by reagovali v takomto období.

Ostatné nástroje, ktoré sú určené všeobecne pre podporu zamestnávania a zamestnateľnosti znevýhodnených UoZ, medzi ktorých patria aj občania so ZP, podporili tú kategóriu ZUoZ v oveľa menšej miere a v rozsahu, ako nástroje pre ňu špecificky určené, zároveň mali aj menšiu účinnosť na ich dlhodobé zamestnanie. Toto bolo hlavne kvôli tomu, že zamestnávateľia, ktorí opatrenia hojne využívali, si vyberali prioritne iných ZUoZ, ako tých so ZP. V čase priaznivej situácie na trhu práce však prejavili vyšší záujem aj o túto cieľovú skupinu.

Z výsledkov FS a rozhovorov tiež vyplynulo, že nástroje sa najlepšie uplatnili v rokoch 2016 – 2019, v roku 2020 sa uplatnili menej, najmä kvôli spoločenskej kríze vyvolanej ochorením COVID-19, a tiež kvôli postupnému ukončovaniu implementácie OP ĽZ. Účastníci FS tiež potvrdili, že najviac k zníženiu nezamestnanosti prispeli 2 NP: NP Podpora zamestnávania občanov so ZP, NP Podpora integračných podnikov, ktoré boli tiež účastníkmi považované za najinovatívnejšie nástroje v zamestnávaní osôb so ZP. K zvýšeniu zamestnanosti osôb so ZP zlepšenou mobilitou za prácou, zmiernením bariér mobility pracovnej sily a lepším využívaním potenciálu mobility pracovnej sily najviac prispeli NP Podpora zamestnávania občanov so ZP a NP Podpora zamestnávania s pomocou vybraných opatrení AOTP.

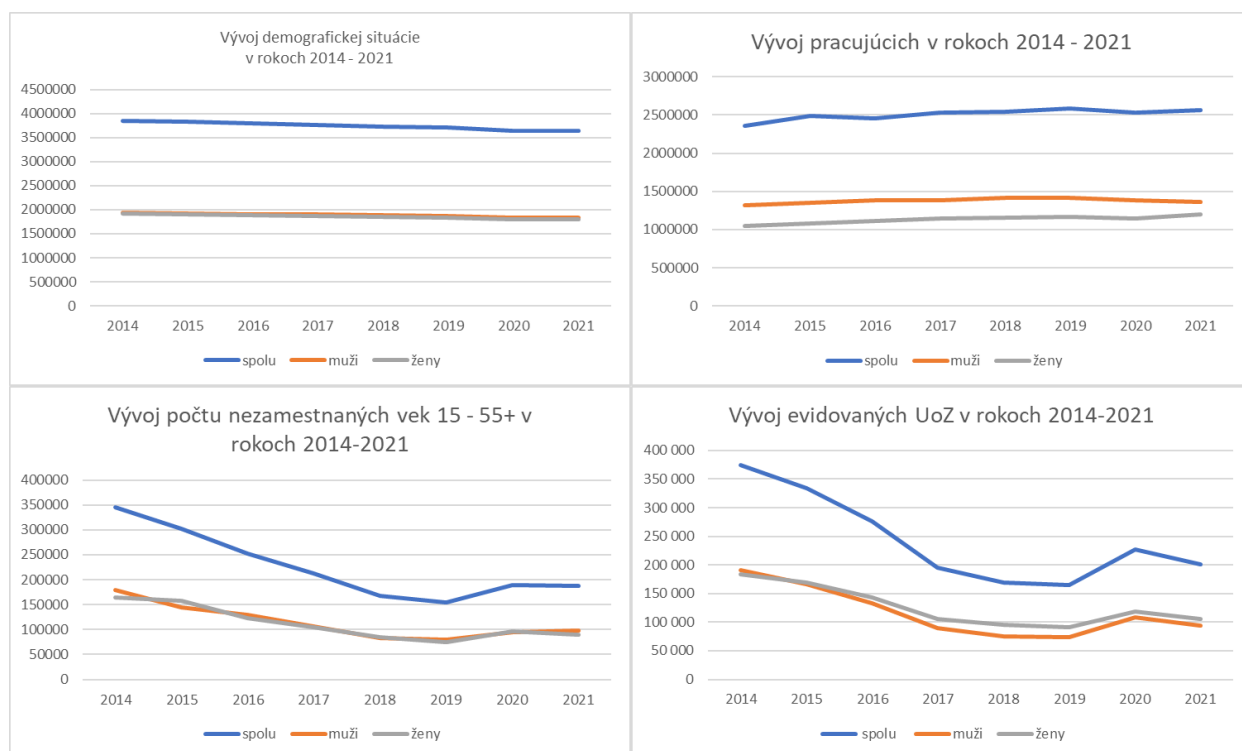
Bez ohľadu na situáciu na trhu práce, tieto nástroje budú vždy potrebné, lebo aj v čase, keď je dopyt po zamestnancoch, budú mať tieto nástroje opodstatnenie s ohľadom na špecifiká cieľovej skupiny pri ich zamestnávaní.

Vývoj na trhu práce v čase implementácie OP ĽZ bol podrobne popísaný v nasledovných dvoch hodnotiacich správach:

- Hodnotenie pokroku k naplneniu cieľov PO Zamestnanosť,
- Hodnotenie plnenia stanovených cieľov a dopadov PO Zamestnanosť.

Situáciu na trhu práce v období implementácie OP ĽZ (2014 – 2020) ilustruje obrázok nižšie. Podľa obrázku je zrejmé, že v situácii mierneho demografického poklesu, oveľa prudkejšie klesala nezamestnanosť sprevádzaná rastom počtu pracujúcich, najmä kvôli rýchlo sa zlepšujúcej sociálno-ekonomickej situácii. Ešte prudšie ako počet nezamestnaných klesal počet uchádzačov o zamestnanie (UoZ). Tento pokles sa zastavil v roku 2019 a nabral opačný trend v roku 2020, najmä kvôli kríze spojenej s ochorením COVID-19.

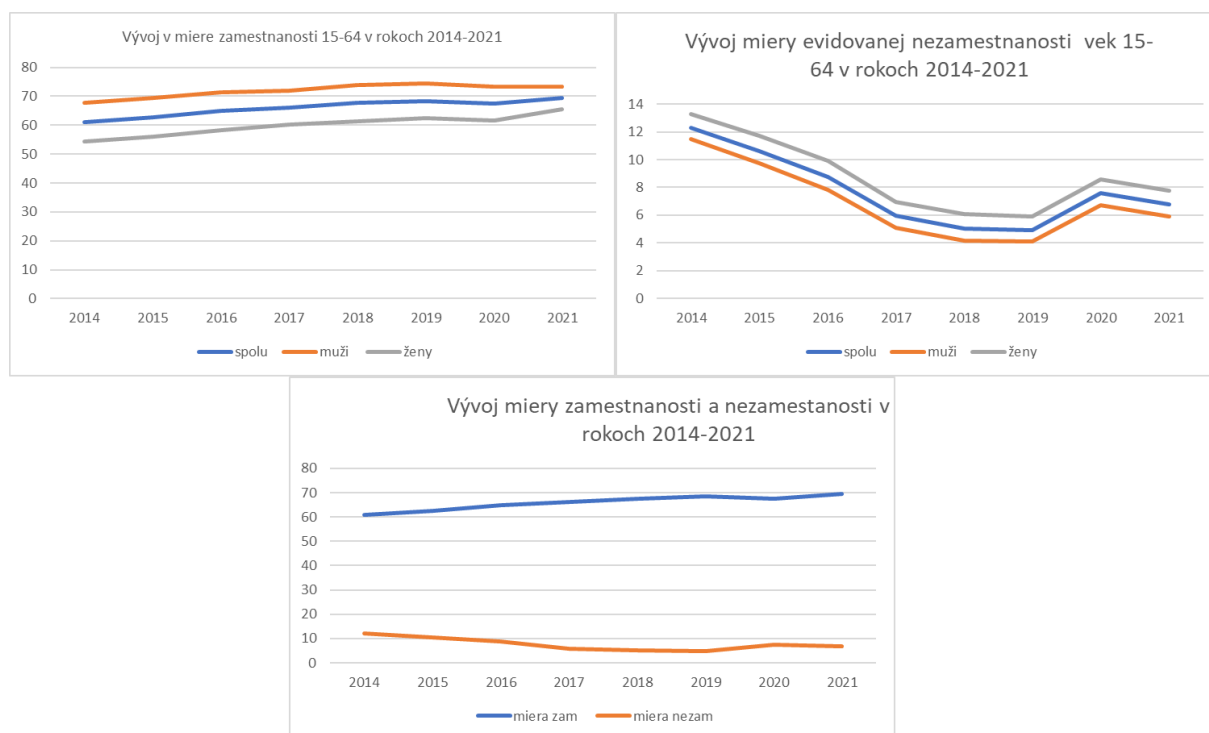
Obrázok 10: Vývoj situácie na trhu práce v rokoch 2014 – 2021



Zdroj: ŠÚ SR, 2022

Vyššie popísaný vývoj ovplyvnil aj ukazovatele zamestnanosti a nezamestnanosti. Situáciu ilustruje obrázok nižšie, z neho je zrejmé, že miera nezamestnanosti výrazne klesala hlavne do roku 2017, potom v roku 2018 sa tento trend spomalil a napokon v roku 2019 stabilizoval. V roku 2020 začal opäť výraznejšie stúpať kvôli kríze spojenej s ochorením COVID-19.

Obrázok 11: Miera zamestnanosti a nezamestnanosti v čase implementácie OP LZ v rokoch 2014 – 2021



Zdroj: ŠÚ SR, 2022

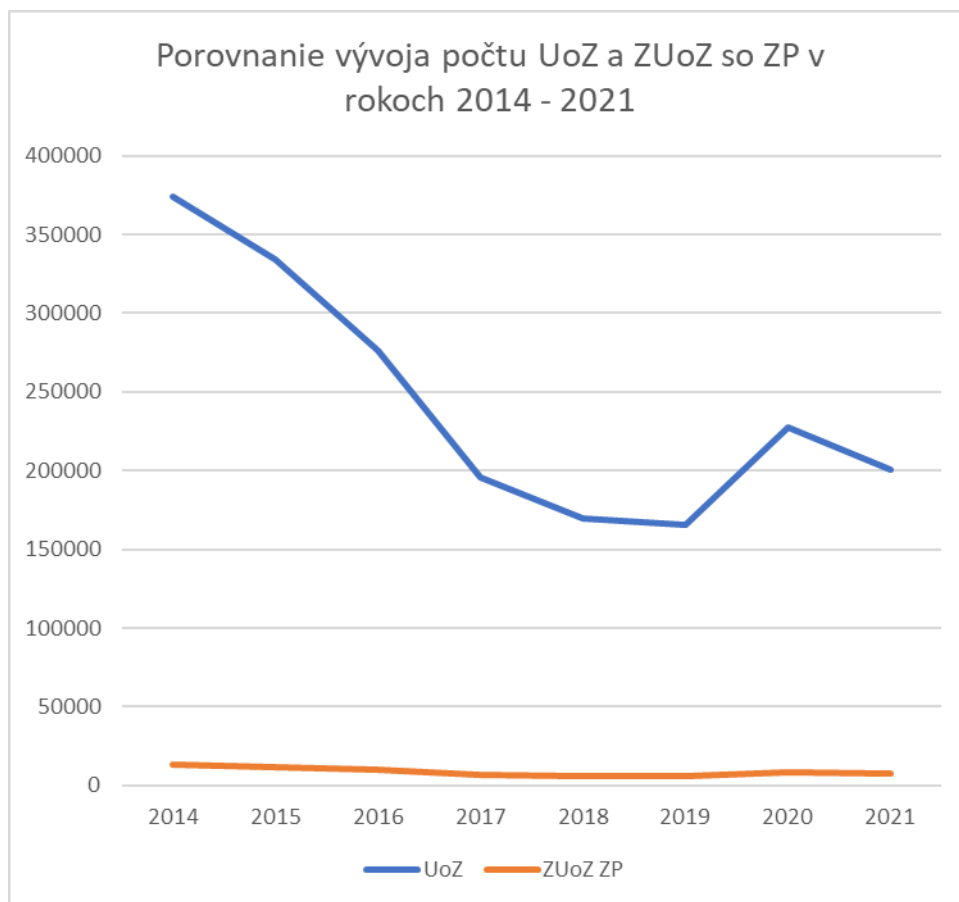
Podľa údajov ÚPSVaR sa vyvíjala situácia s evidovanými ZUoZ so ZP v rokoch implementácie OP LZ veľmi podobne ako vo veľkej skupine UoZ, avšak o niečo pomalšie. Ich počet priebežne klesal a v rokoch 2018 a 2019 klesol na viac ako polovicu. Údaje sú zhrnuté v tabuľke a obrázku nižšie.

Tabuľka 19: Vývoj počtu UoZ a ZUoZ so ZP v rokoch 2014 – 2021

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
UoZ	373754	334379	276131	195583	169812	165455	227341	200225
ZUoZ ZP	13078	12001	9719	6626	6060	5628	8417	7843

Zdroj: ÚPSVaR, 2022

Obrázok 12: Vývoj počtu UoZ a ZUoZ so ZP v rokoch 2014 – 2021



Zdroj: ÚPSVaR, 2022

V tejto situácii a období 2014 – 2020 sa realizoval aj NP Podpora zamestnávania občanov so ZP v počtoch podporených osôb, ktoré ilustruje obrázok 13 a tabuľka 20, ktorá tiež uvádza aj údaje o kontexte vyššie spomenutých ukazovateľov situácii na trhu práce. Z tabuľky je zrejmé, že podpora kulminovala presne v tom istom roku, keď bola situácia na trhu práce najlepšia.

Tabuľka 20: Situácia na trhu práce v rokoch 2014-2021

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Demografia 15-64</b>	3843589	3822281	3795365	3764510	3733312	3703519	3674220	3634819
<b>Pracujúci 15 - 55+</b>	2331300	2392000	2461600	2512700	2542600	2588400	2552300	2560600
<b>Nezamestnaní 15 - 55+</b>	358700	314300	266000	224000	179500	157700	181400	187600
<b>UoZ celkom</b>		354600	301000	227500	181700	168000	209600	200 225

Tabuľka 21: Tabuľka 21 Podpora občania so ZP v rámci NP Podpora občanov so ZP v kontexte situácie na trhu práce v rokoch 2014 – 2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Demografia 15 – 64</b>	3843589	3822281	3795365	3764510	3733312	3703519	3634819
<b>Pracujúci 15 – 55+</b>	2331300	2392000	2461600	2512700	2542600	2588400	2552300
<b>Nezamestnaní 15 – 55+</b>	358700	314300	266000	224000	179500	157700	181400
<b>UoZ celkom</b>		354600	301000	227500	181700	168000	209600
<b>Počet podporených UoZ</b>		96 600	83700	91 600	106900	109800	68100

<b>Počet podporených v rámci NP Podpora zamestnávania občanov so ZP</b>	0	7676	9864	15342	9829	8436	389
---	---	------	------	-------	------	------	-----

Zdroj: ŠÚ SR, 2021 a ÚPSVaR, 2021

Obrázok 13: Implementácie NP Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím



Zdroj: ÚPSVaR, 2021

Z tabuliek a obrázkov je zrejmé, že podpora v rámci uvedeného NP sa začala výrazne uplatňovať ešte v čase, keď bola pomerne vysoká nezamestnanosť a dosiahla najvyššie hodnoty v roku, keď nezamestnanosť poklesla a vzrástol dopyt po pracovných silách. V tomto kontexte klesal úmerne aj počet ZUoZ so ZP, pritom NP v tomto čase uľahčoval zamestnávanie znevýhodnených UoZ so ZP. Neskôr a v čase, keď sa situácia na trhu práce začala znova zhoršovať, však podpora poklesla, v roku 2020 hlavne v súvislosti s koronakrízou. V tomto roku narástol opäť aj ZUoZ so ZP.

Znevýhodnených UoZ so ZP podporovali aj iné NP implementované v rámci PO Zamestnanosť, avšak táto podpora nebola výrazná čo do jej rozsahu v cieľovej skupine. Takýto prehľad ponúka tabuľka 22.

Tabuľka 22: Prehľad podpory ZUoZ v rámci implementácie OP ĽZ, PO3, investičnej priority 3.1 v rokoch 2015 – 2019

NP	Výzva	Počet podporených ZUoZ	Počet podporených ZUoZ so ZP	Podiel podporených ZUoZ so ZP na celkovom počte podporených v %
NP Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných AOTP	OP ĽZ NP 2015/3.1.1/02	36 967	1 446	3,9
	OP ĽZ NP 2016/3.1.1/02	27 526	1 016	3,7
	OP ĽZ NP 2017/3.1.1/01	27 012	1 006	3,7
	OP ĽZ NP 2018/3.1.1/04	28 967	943	3,2
NP Podpora zamestnávania občanov so ZP	OP ĽZ NP 2015/3.1.1/03	11 160	8 611	77,2
	OP ĽZ NP 2017/3.1.1/03	10 322	8 188	79,3
	OP ĽZ NP 2018/3.1.1/03	9 017	6 942	77,0

NP Cesta na trh práce	OP ĽZ NP 2016/3.1.1/04	30 804	640	2,1
	OP ĽZ NP 2018/3.1.1/02	6 113	233	2,1
NP Podpora individualizovaného poradenstva pre DN UoZ	OP ĽZ NP 2017/3.1.1/04	27 975	597	2,13
NP Vzdelávanie pre uchádzačov o zamestnanie	OP ĽZ NP 2017/3.1.1/05	12 208	461	3,8
	OP ĽZ NP 2019/3.1.1/01	2 239	113	5,06
NP Šanca na zamestnanie	OP ĽZ NP 2015/3.1.1/04	12 219	771	6,3
NP Cesta z kruhu nezamestnanosti	OP ĽZ NP 2015/3.1.1/05	7 351	232	3,1
NP Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva	OP ĽZ NP 2016/3.1.1/01	1 241	39	3,1
	OP ĽZ NP 2018/3.1.1/01	1 014	30	3,0
NP Chceme byť aktívni na trhu práce (50+)	OP ĽZ NP 2015/3.1.1/06	2 580	147	5,7
NP Umiestňovanie DN na trhu práce s využitím neštátnych služieb zamestnanosti	OP ĽZ NP 2016/3.1.1/03	57	3	5,3
NP REŠTART – Príležitosť pre dlhodobo nezamestnaných vrátiť sa na trh práce	OP ĽZ NP 2017/3.1.1/02	7 368	267	3,6

**Zdroj: ÚPSVaR, 2021**

Ad hoc hodnotenie: „Kvantitatívne hodnotenie vplyvu realizovaných aktivít – nástrojov aktívnej politiky trhu práce (AFTP) v oblasti podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím“ sledovalo aj čistú účinnosť vybraných nástrojov, a to:

- § 50 – Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- § 52 – Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj,
- § 54 – Projekty a programy – AOTP.

Všetky nástroje preukázali čistú účinnosť na mieru zamestnanosti cieľovej skupiny – ZUoZ so ZP. V prípade § 50 sa čistá účinnosť nástroja u podporených síce znižovala v čase, ale to bolo hlavne z dôvodu zlepšujúcej sa situácie na trhu práce, v ktorej sa postupne zamestnávali viac aj nepodporení ZUoZ so ZP. Podobne tomu bolo aj u § 52 od 6 mesiacov po začiatku podpory v rámci nástroja. Nižšia čistá účasť (ale prítomná) sa prejavila aj pri aplikácii nástroja § 54 – REPAS+, a to takmer od začiatku účasti v podpore.

Z výsledkov FS a rozhovorov tiež vyplynulo, že nástroje sa najlepšie uplatnili v rokoch 2016 – 2019, v roku 2020 sa uplatnili menej najmä kvôli spoločenskej kríze vyvolanej ochorením COVID-19 a tiež kvôli postupnému ukončovaniu implementácie OP ĽZ. Účastníci FS tiež potvrdili, že najviac k zníženiu nezamestnanosti prispeli 2 NP: NP Podpora zamestnávania občanov so ZP, NP Podpora integračných podnikov, ktoré boli tiež účastníkmi považované za najinovatívnejšie nástroje v zamestnávaní osôb so ZP. K zvýšeniu zamestnanosti osôb so ZP zlepšenou mobilitou za prácou, zmiernením bariér mobility pracovnej sily a lepším využívaním potenciálu mobility pracovnej sily najviac prispeli NP Podpora zamestnávania občanov so ZP a NP Podpora zamestnávania s pomocou vybraných opatrení AOTP.

Riadené rozhovory so zamestnávateľmi podporených podnikov, alebo OZ, ktoré zamestnávajú osoby so ZP a ich ZP zamestnancami potvrdili užitočnosť použitých nástrojov, či už išlo o preplácanie

prevádzkových nákladov, nákladov na asistenta, investičných nástrojov. Všetky spomenuté nástroje prinášajú na konci spokojných klientov, ktorým sa radikálne a pozitívne mení kvalita života z pohľadu ich začlenenia do komunity a spoločnosti, pocitu vlastnej užitočnosti a uplatnenia sa v živote. Bez ohľadu na situáciu na trhu práce, tieto nástroje budú vždy potrebné, lebo aj v čase, keď je dopyt po zamestnancoch, budú mať tieto nástroje opodstatnenie s ohľadom na špecifiká cieľovej skupiny pri ich zamestnávaní.



**HO5: Do akej miery sú vybrané nástroje APTP udržateľné a prístupné pre cieľovú skupinu občanov so zdravotným postihnutím?**

**Odpoveď HO5:**

Podľa údajov uvedených vyššie, ako aj výsledkov fókusovej skupiny alebo riadených rozhovorov, a analýzy vykonanej analýzy, alebo vypracovanej prípadovej štúdie možno povedať, že všetky nástroje z ôsmej časti zákona č. 5/2004 Z. z. o službách v zamestnanosti sú udržateľné a prístupné pre cieľovú skupinu. Rovnako sú takými aj § 53f a § 53g zo siedmej časti toho istého zákona. Všetky tieto nástroje preukázali vysokú účinnosť na zamestnanosť a zamestnateľnosť osôb so ZP, prispeli k zníženiu zamestnanosti tejto cieľovej skupiny, a tiež boli označené zúčastnenými za inovatívne nástroje.

Ostatné nástroje boli preukázane menej účinné na celkovú zamestnanosť a zamestnateľnosť, avšak prispeli k zvýšeniu zamestnanosti osôb so ZP zlepšenou mobilitou za prácou, zmiernením bariér mobility pracovnej sily a lepším využívaním potenciálu mobility pracovnej sily.

V reakcii na podmienky na trhu práce boli všetky nástroje priamo zacielené na skupinu ZUoZ so ZP pomerne stabilné, avšak hodnotitelia nevedeli posúdiť, ako by sa tieto nástroje správali pri horších podmienkach na trhu práce, nakoľko ich implementácia sa kryla s konjunktúrou pracovného trhu.

S ohľadom na vyššie uvedené bude potrebné zachovať hlavne nástroje uplatňované v rámci NP Podpora zamestnávania občanov so ZP a NP Podpora integračných podnikov.

Pri posudzovaní udržateľnosti a prístupnosti nástrojov APTP vychádzali hodnotitelia z údajov preukazujúcich využitie jednotlivých nástrojov a ich účinnosti na zamestnateľnosť a zamestnanosť cieľových skupín a z informácií získaných z fókusovej skupiny a osobných rozhovoroch s rôznymi zúčastnenými skupinami. Pri posudzovaní udržateľnosti a prístupnosti nástrojov musíme brať do úvahy dva typy nástrojov:

- nástroje, ktoré sú zaradené do ôsmej časti zákona č. 5/2004 Z. z. o službách v zamestnanosti ako nástroje podporujúce zamestnanosť a zamestnateľnosť znevýhodnených UoZ (ZUoZ), a to § 56, § 56a, § 57, § 59 a § 60,
- nástroje, ktoré sú zaradené do siedmej časti zákona č. 5/2004 Z. z. o službách v zamestnanosti a z nich tie, ktoré sú zamerané na znevýhodnenú skupinu UoZ bez bližšej špecifikácie alebo so špecifikáciou pre ZP, a to § 50, § 50j, § 53f a § 53g.

Podľa údajov uvedených vyššie, ako aj výsledkov FS alebo riadených rozhovorov, a analýzy vykonanej analýzy, alebo vypracovanej prípadovej štúdie možno povedať, že všetky nástroje z ôsmej časti zákona č. 5/2004 Z. z. o službách v zamestnanosti sú udržateľné a prístupné pre cieľovú skupinu. Rovnako sú takými aj § 53f a § 53g zo siedmej časti toho istého zákona. Všetky tieto nástroje preukázali vysokú účinnosť na zamestnanosť a zamestnateľnosť osôb so ZP, prispeli k zníženiu zamestnanosti tejto cieľovej skupiny, a tiež boli označené zúčastnenými za inovatívne nástroje.

Ostatné nástroje boli preukázane menej účinné na celkovú zamestnanosť a zamestnateľnosť, avšak prispeli k zvýšeniu zamestnanosti osôb so ZP zlepšenou mobilitou za prácou, zmiernením bariér mobility pracovnej sily a lepším využívaním potenciálu mobility pracovnej sily.

V reakcii na podmienky na trhu práce boli všetky priamo zacielené nástroje na skupinu ZUoZ so ZP pomerne stabilné, avšak hodnotitelia nevedeli posúdiť, ako by sa tieto nástroje správali pri horších podmienkach na trhu práce, nakoľko ich implementácia sa kryla s konjunktúrou pracovného trhu.

Ostatné, menej zacielené nástroje na osoby so ZP, sa využívali preukazne menej, a to hlavne z toho dôvodu, že zamestnávateľia pri ich využívaní uprednostňovali iné cieľové skupiny. Osoby so ZP sa „dostali na rad“ v prípade, že sa iní UoZ už zamestnali.

**HO6: Do akej miery sú vybrané nástroje APTP zamerané na občanov so zdravotným postihnutím stimulačné pre cieľovú skupinu a pre zamestnávateľov ?**

**HO7: Do akej miery sú implementované nástroje APTP naozaj prospešné? Mohli byť potreby, ktoré riešili vybrané nástroje APTP, riešené aj inak?**

**Odpoveď HO6 a HO7:**

Obe vyššie HO spolu úzko súvisia, preto hodnotenie poskytuje odpoveď spoločne. Zistenia tiež súvisia s odpoveďou na HO5. Pokiaľ možno skonštatovať, že OP LZ poskytuje nástroje, ktoré sú prístupné pre cieľovú skupinu ZUoZ so ZP, je dôvod v nich pokračovať, prípadne ich v budúcnosti rozširovať alebo zužovať s ohľadom na vývoj na trhu práce.

HO6: Vývoj využitia nástrojov, ako aj výsledky spojené s mierou zamestnanosti a nezamestnanosti cieľovej skupiny, prípadne vývoj počtu evidovaných ZUoZ so ZP ukázal, že použité nástroje podporujúce ich zamestnanosť a zamestnateľnosť sú stimulujúce pre zamestnávateľov, aj keď sa ich implementácia odohrávala v období priaznivého vývoja trhu práce. Je veľmi pravdepodobné, že existujúce nástroje by pôsobili stimulujúco na zamestnávateľov aj v horšom období za predpokladu, že o výstupy zamestnávateľov by bol záujem na trhu.

HO7: S ohľadom na vyššie uvedené je rovnako možno skonštatovať, že nástroje implementované pre podporu zamestnávania a zamestnateľnosti ZUoZ so ZP sú pre cieľovú skupinu prospešné. Ich prospešnosť je spojená hlavne s vyššou kvalitou života u cieľovej skupiny v čase zamestnania. Najmä osoby s ťažkým ZP, ktoré nemajú žiadnu šancu sa zamestnať bez podpory, je práve tento faktor kľúčový, keďže prináša učenie sa nových zručností, a s tým spojený rast sebavedomia a schopnosti sa o seba postarať a zabezpečiť si vlastný príjem. Pracovný kolektív sa často stáva významnou komunitou, a niekedy aj druhou rodinou, umožňujúcou rozvoj vzťahov a spoločenských interakcií. Komunita sa často rozšíri aj vďaka asistentom, ktorí sú empatickí vo vzťahu k cieľovej skupine a niekedy sa komunita rozšíri aj na klientov, pokiaľ to podporuje interakcia spojená s druhom pracovnej činnosti, napríklad poskytovanie služieb.

V budúcnosti sa bude potrebné okrem týchto nástrojov zamerať viac na zamestnávanie občanov so ZP prostredníctvom sociálnych podnikov a snažiť sa o ich priame uplatnenie na trhu práce bez podpory ešte do väčšej miery. Pritom treba starostlivejšie zvažovať prípady, ktoré naozaj vyžadujú podporu, bez ktorej by sa na trhu práce vôbec neuplatnili.

Odpoveď bude ešte doplnená na základe dodatočného riadeného rozhovoru, ktorý by sa mal uskutočniť v júni 2022.

## 5 Zistenia a odporúčania

Zistenia	Odporúčania
<b>Všeobecné odporúčania</b>	
Nástroje APTP z časti 7 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách v zamestnanosti sa v súčasnosti využívajú pre podporu zamestnávania osôb so ZP pomerne málo, a to vrátane tých, ktoré sú zamerané na znevýhodnených UoZ. Príčinou je požiadavka evidencie na úradoch PSVaR a tiež preferencie zamestnávateľov zamestnať radšej osobu bez ZP.	V budúcnosti by bolo vhodné zvážiť využitie nástrojov APTP aj pre osoby so ZP vo väčšej miere a podporiť ich využívanie, napríklad umožnením zamestnať takéto osoby aj v prípade, že nie sú evidované, prípadne usmerniť využitie týchto nástrojov prostredníctvom kvót za zohľadnenia regionálnych špecifik.
Nástroje zamerané špecificky na podporu zamestnávania ZUoZ so ZP sa využívajú veľmi dobre a sú účinné pri zvyšovaní zamestnanosti, zamestnateľnosti a pri znižovaní miery nezamestnanosti cieľovej skupiny.	V budúcnosti je potrebné naďalej využívať nástroje OP ĽZ so zameraním na podporu zamestnávania osôb so ZP. Rovnaká skladba nástrojov pri úprave niektorých systémových alebo legislatívnych prvkov, ako aj navýšením finančnej alokácie, je vhodná aj v budúcnosti.
<p>Na úrovni programu OP ĽZ je na monitorovanie osôb so ZP zameraný jeden výstupový MU (CO16 - Účastníci so zdravotným postihnutím).</p> <p>Na projektovej úrovni bolo použitých 10 iných údajov, ktoré sú charakterizované ako pomocné, resp. doplňujúce, nie sú súčasťou programu a sú zavedené pre účely získania dodatočných údajov pre GHP (gestor horizontálnych princípov). V jednotlivých projektoch tieto údaje nemajú stanovené cieľové hodnoty a sú považované za štatistické.</p> <p>MU CO16 je síce zadefinovaný v prílohe č. 1 MP č. 17 CKO, no nepoužíva sa v programovaní a ani vo vykazovaní pokroku v rámci OP ĽZ. Preto nie je možné z údajov z ITMS2014+ vo väčšine prípadov jednoznačne a úplne zistiť, či v prípade podporenej znevýhodnenej osoby išlo o osobu so ZP. Používanie MU CO16 pri programovaní nesie v sebe riziko nesplnenia cieľových hodnôt a krátenia rozpočtu. Je to veľká výzva pre RO, súčasne maximalizovať ambicióznosť definície cieľov NP z pohľadu účasti osôb so ZP a zároveň</p>	<p>Odporúčame ambicióznejšie stanovovať ciele NP z pohľadu účasti osôb so ZP za súčasnej minimalizácie rizika spojeného s nenaplnením týchto cieľov.</p> <p>V prípade, ak by nebolo možné použiť CO16 alebo podobný indikátor definovaný v budúcom programovacom období pri nastavení cieľov projektov, stále je možné takýto indikátor používať na účely monitorovania dosiahnutého pokroku v podpore osôb so ZP.</p>

<p>minimalizovať úroveň rizika spojeného s nenaplnením týchto cieľov.</p>	
<p><b>Systémové odporúčania</b></p>	
<p>§ 60 Vyplácanie prevádzkových nákladov, ktoré vznikli následne pri realizácii § 60 je pomalé.</p>	<p>V prípade prevádzkových nákladov v rámci nájomného alebo energií je potrebné ich zabezpečiť na mesačnom základe, prípadne flexibilne, ako je navrhované v legislatívnej časti nižšie.</p> <p>Zatiaľ nie je ošetrené pomerové rozrátavanie preplatkov vo vzťahu ku osobám so ZP vzniknutých pri znížení nákladov.. Toto je potrebné metodicky doriešiť a hlavne v prípade pomerného vyrovnávania preplatkov (napríklad podielovo prepočtom na podporených zamestnancov).</p>
<p>§ 60 V súčasnosti existuje pomerne náročný administratívny postup pri prijímaní nových zamestnancov so ZP. Napríklad je potrebné vyplniť žiadosť o príspevok a uzatvoriť dohodu odznova pri každom novom zamestnancovi, namiesto toho, aby sa vyžadoval len dodatok k zmluve (to všetko dvojmo). Tiež sa vyžaduje opakované predkladanie potvrdení od lekárov, pritom sa porušuje GDPR a lekárske tajomstvo pri požiadavke dodať epikrízu k lekárskemu posudku, či dokladu o priznaní invalidného dôchodku.</p>	<p>Navrhuje sa zjednodušenie uvedených administratívnych postupov, napríklad zavedenie dodatkov pri rozšírení zamestnávania ZUoZ so ZP, zjednodušenie poskytovania potvrdení od lekárov a pod.</p>
<p><b>Legislatívne odporúčania</b></p>	
<p>§ 60 V súčasnosti neexistujú kritériá pre zaradenie osôb so ZP do CHD a CHP, ktoré by umožnili prideliť podporu adresne a transparentne. Jediným podkladom pre posúdenie podpory je tvrdenie, že si osoba so ZP nevie nájsť prácu. Z tohto dôvodu sa dá systém aj zneužiť.</p>	<p>Je potrebné vybaviť úrady PSVaR transparentnými kritériami pre posúdenie podpory pre zaradenie osôb so ZP do CHD alebo zriadenie CHP, ktoré by podporili skupinu osôb so ZP, ktorá to skutočne potrebuje a ktorá sa naozaj nevie inak zamestnať. U ostatných treba podporovať uplatnenie na trhu práce za využitia celého spektra nástrojov.</p>

<p>§ 59</p> <p>Príspevok je v podpore zamestnávania osôb so ZP vlastne bonusom k ostatnej podpore a často nie je použitý v súlade s realitou. Je však obligatórny.</p>	<p>V budúcnosti by bolo preto potrebné pri jeho prideľovaní zvažovať povahu práce podporenej osoby so ZP a z toho vyplývajúcej potreby asistenta. Toto si bude vyžadovať zrušiť právny nárok a zmeniť status príspevku na fakultatívny v zákone č. 5/2004 Z. z.</p>