

**Pripomienky a námietky k predkladanému návrhu
Novely Zákona o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z.
(predložený 09/2012)**

Paragraf 55

- Písm. D) Namietame zvýšenie administratívnej náročnosti pri priznaní postavenia CHD vo forme zriadenia ďalšieho posudkového orgánu – komisie (Par. 13, odsek 2, písm e).
- Nesúhlasíme s neúmerným posilnením pozície Úradu práce vo vzťahu k zriaďovateľovi CHP vo forme možnosti „okamžitého“ odňatia rozhodnutia o priznaní postavenia CHD v prípade zistenia „drobných“ nedostatkov (chyba v evidencii, ohlasovanie zmien a pod).
- Vypustenie paragrafov 55a až c Príprava na pracovné uplatnenie občana so ZP a oprávnené náklady na zaškolenie považujeme za zníženie možnosti pracovného uplatnenia pre ľudí bez predchádzajúcej pracovnej skúsenosti, ktorých je v komunite ľudí so zdravotným postihnutím stále veľmi veľa (celoživotné postihnutie)

Paragraf 56

- Odsek 1. Zásadne nesúhlasíme s návratom slovíčka „môže“ (vracia sa z minulosti, aj napriek zlej skúsenosti) v súvislosti s poskytovaním príspevku na zriadenie CHP a CHD, ktoré mení príspevok z nárokovateľného (v prípade splnenia všetkých podmienok) na „závislý“ od rozhodnutia tretích osôb (komisie), čo vytvára predpoklady pre vznik korupčného prostredia.
- Odsek 1. Podmienka 3-mesačnej evidencie pre ZP uchádzača o zamestnanie spôsobuje komplikáciu v živote občana so ZP vo vzťahu k existujúcim architektonickým bariéram na úradoch práce, časovú stratu pri zmene zamestnania na inom CHP u iného zamestnávateľa, umelo zvyšuje štatistiku nezamestnanosti, kvôli formálnej evidencii.
- Odsek 3. Radikálne zníženie výšky príspevku na zriadenie CHP o viac ako 50% spôsobí nezáujem zamestnávateľov vytvárať takéto prispôsobené pracoviská, navyiac ak tieto prostriedky sa nesmú použiť na úhradu CCP (mzdy a odvody) zamestnancov so ZP (týka sa odseku 2).
- Odsek 6. Nielenže sa znižuje výška príspevku na zriadenie, ale zároveň sa predlžuje doba (na 3 roky), počas ktorej musí zamestnávateľ udržať takto vytvorené pracovné miesto. Je to neúnosné zhoršenie v súčasnosti platných podmienok a ďalší dôvod na nevytváranie nových CHD.

Paragraf 56a

- Odsek 3. Príspevok na udržanie pracovného miesta sa nelogicky „nedá“ využívať na udržanie prac. miesta po ukončení zmluvy s Úradom práce a navyše ho nie je možné použiť na úhradu miezd, ale len na úhradu časti odvodov. Možnosť jeho využívania v kombinácii s paragrafom 56 nenahradí úroveň súčasného stavu príspevkov a podpory vytvárania CHP a CHD.

Paragraf 57

- Pri zriadení CHP pre SZČO sú navrhované príspevky ešte o niečo málo nižšie oproti navrhovaným, už aj tak radikálne zníženým, príspevkom pre zamestnávateľov, čo objektívne zhoršuje podmienky pre vznik samozamestnania a podnikania osôb so ZP. Zachovať rovnaký príspevok na podnikanie tak pre CHD ako aj pre SZČO na rovnakej úrovni.
- Odsek 6. Taktiež sa tu vyskytuje nezrovnalosť, keď príspevok sa poskytuje na minimálne dva roky a podmienky vrátenia sú na minimálne tri roky. Vrátenie by malo ostať na úrovni doby, pokiaľ platí zmluva. Ak platnosť zmluvy vyprší, neexistujú žiadne právne a ani iné dôvody vrátiť príspevok. Jedine v prípade, že by sa kontrolou výdavkov zistili nezrovnalosti a teda by mohlo byť žiadané o pomernú časť a to až 5 rokov od udelenia príspevku.
- Odsek 7. Ak ZP SZČO prevádzkuje nepretržite samostatne zárobkovú činnosť 5 rokov, mal by jej ostať nárok na obnovu technického zhodnotenia hmotného majetku dielne, alebo môže opätovne o príspevok na SZČO požiadať. V prípade, že počas 5 rokov od priznania preruší živnosť, príspevok sa oddiali o danú dobu. Ak živnosť zanikne, o príspevok môže požiadať najskôr 8 rokov od podpisu a začiatku platnosti poslednej dohody o príspevku na SZČO.

Paragraf 59

- Odsek 1. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku na činnosť PA je žiadateľom nekompetentné a subjektívne zdôvodňovanie potreby PA vo vzťahu k zamestnancovi so ZP, pričom toto má byť hodnotené iba na základe podkladov, ako sú rozhodnutie o ID, resp. lekárske potvrdenie o potrebe pracovného asistenta.
- Odsek 4. Zníženie max. výšky príspevku na činnosť PA spôsobí odchod skúsených, kvalitných a zapracovaných pracovných asistentov, na ktorých sú ťažko zdravotne postihnutí zamestnanci odkázaní a zvyknutí. Rovnako vznikne problém s hľadaním nových zodpovedných záujemcov schopných vykonávať túto profesiu. Je potrebné zohľadniť aj fakt, že zákon o finančných príspevkoch na kompenzáciu ŤZP priamo odkazuje na využívanie pracovnej asistencie ako asistencie „osobnej“ so všetkým, čo k tomu patrí. Keďže využívanie osobného asistenta v pracovnom čase podľa zákona nie je možné, musí túto úlohu (toaleta, hygiena, polohovanie, obliekanie vyzliekanie, kŕmenie...) v plnej miere prebrať pracovný asistent, popri ďalších ostatných jeho činnostiach.

Paragraf 60

- Odsek 2. Znemožnenie úhrady nákladov súvisiacich so zabezpečením činnosti a administratívy (minimálne: kancelárske potreby, účtovníctvo, poštovné, kolky), výrazným spôsobom zvýši nákladovú položku prevádzkovania CHD a CHP, čo zníži motiváciu zriaďovať a prevádzkovať nové CHP a CHD a spôsobí zánik už existujúcich.
- Odsek 6 a 7. Výška a spôsob úhrady príspevku na prevádzkové náklady vo všetkých parametroch iba zhoršuje súčasnú situáciu, stav a podmienky existencie a dlhodobého fungovania existujúcich CHD a CHP, ktoré majú ambíciu pokračovať v zamestnávaní ľudí so ZP aj po ukončení dohôd a zmlúv s Úradom práce. Ani navrhovaná výška príspevku nezohľadňuje mieru zdravotného postihnutia zamestnancov, pričom platí, že čím väčšie je zdravotné postihnutie zamestnanca, tým väčšie náklady sú spojené s prevádzkou takéhoto pracoviska. Ponechať súčasný

návrh pre SZČO, odstupňovať minimálne o 1/3 viac zo základu pre SZČO pre postihnutých nad 70 % postihnutia.

Paragraf 61

Princíp kumulácie príspevkov (vracia sa z minulosti, aj napriek zlej skúsenosti) prakticky znemožní využívanie jednotlivých príspevkov v kombinácii, kvôli max. stropu ich súčtu odvodeného od mzdy zamestnanca na CHP. Mzdy na CHP nie sú, a ani nemôžu byť vysoké, práve z dôvodu zníženej pracovnej schopnosti, výkonnosti, tempa a iných dôsledkov zdravotného postihnutia zamestnancov, ako aj kvôli sledovaniu a kontrolovaniu príjmov vo vzťahu ku kompenzačným príspevkom. Nemôžu tak ani zďaleka dosiahnuť mieru potrebnú pre možnosť využívania príspevkov, ktoré tento zákon ponúka. Príspevky sa týmto stávajú nedostupnými a zákon likvidačným. Treba zohľadniť počet pracovníkov ZP na pracovisku v sledovanom období. Iný strop pre jedného SZČO ŤZP, iný pre CHD s viacerými ZP občanmi.