



EQUAL

Občania so zdravotným/zrakovým postihnutím v optike postojov a názorov zamestnávateľov

Zodpovedný riešiteľ: *PhDr. Hanzelová Eneke, CSc.*

Riešitelia: *PhDr. Hanzelová Eneke, CSc.*
PhDr. Kostolná Zuzana
PhDr. Reichová Daniela

Bratislava jún 2007

Inštitút pre výskum práce a rodiny
Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska
Slovak Blind and Partially Sighted Union
Sekulská 1 Tel.: +421/2/654 20 796
842 50 Bratislava +421/2/654 20 844
Slovenská republika Fax.: +421/2/654 20 84

Obsah

ÚVOD.....	3
Súhrnné výskumné zistenia	4
I. Cieľ, metodika realizácie empirického prieskumu a charakteristika výberovej vzorky respondentov.....	10
II. Zamestnávateľská sféra a občania so zdravotným postihnutím: stav, súvislosti a problémy.....	13
III. Nevidiaci a slabozrakí občania vo svetle názorov a postojov zamestnávateľov.....	33
IV. Záver.....	40
Prílohy	42

Úvod

Motto:

„Ak ma postihne nešťastný osud, bude to niečo, čo vyplýva zo spoločnej podstaty človeka a nie z môjho zdravotného postihnutia“

Randolph Bourne (1886 -1918),
progresívny americký spisovateľ

Plnohodnotná participácia občanov so zdravotným postihnutím na ekonomickom a sociálnom živote spoločnosti je jedným z meradiel vyspelosti spoločnosti. Trh práce a zamestnanosť ako zdroj ekonomickej nezávislosti a svojbytnosti jednotlivca¹ patria k tým sféram života spoločnosti, podľa ktorých možno posudzovať úroveň postavenia občanov so zdravotným postihnutím. Súčasná nepriaznivá situácia v oblasti ekonomickej aktivity a zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím naznačuje, že táto skupina účastníkov na trhu práce v dôsledku zdravotného handicapu a jeho sprievodných činiteľov (nízka úroveň vzdelania, nedostatočná kvalifikácia a kľúčové zručnosti) čelí viacnásobnému znevýhodneniu.

Uvedené znevýhodnenie je však nezriedka výsledkom nielen nižšej konkurencieschopnosti toho segmentu pracovných síl s pracovnou silou bez zdravotného handicapu, ale výsledkom nízkej ústretovosti a pretrvávajúcich stereotypov v nazeraní na zdravotný handicap zo strany zamestnávateľov. Ako konštatuje Kvetoslava Repková: „Ako v každej inej oblasti sociálnych vzťahov aj v oblasti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím platí, že odlišnosť akéhokoľvek druhu od majority je výrazne znevýhodňujúcim faktorom“²

Skúmaniu existujúcich postojov zamestnávateľov k zamestnávaniu občanov so zdravotným postihnutím a možnosti ich cieleného ovplyvňovania a formovania nie je venovaná dostatočná výskumná pozornosť. Rovnako verejná politika nedostatočne reflektuje potrebu zmien v tejto oblasti.

Predkladaná štúdia predstavuje prvú svojho druhu analýzu postojov, názorov zamestnávateľských subjektov na fenomén zdravotného postihnutia vrátane fenoménu zrakového postihnutia v ich konotácii s pracovnou činnosťou a uplatňovaných v praxi zamestnávateľov prístupov pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím.

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

Výsledky tejto analýzy budú využité pri návrhoch na zmenu legislatívy v oblasti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (novela zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov) a na ovplyvňovanie verejnej politiky v smere tvorby účinných komunikačných stratégií za účelom prekonania existujúcich stereotypov v nazeraní na zdravotný handicap u širokej verejnosti a osobitne u zamestnávateľov.

¹ Repková K. „, Občania so zdravotným postihnutím v procese spoločenskej integrácie“, EPOS, 1998

² Tamtiež

Súhrnné výskumné zistenia

I. Zamestnávateľská sféra a občania so zdravotným postihnutím: stav, súvislosti a problémy

1. V oblasti dodržiavania zamestnávateľmi ustanovení § 63-65 zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti

Určenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím patrí v súčasnosti k najviac diskutovaným a sporným nástrojom na zvýšenie zamestnanosti tejto znevýhodnenej skupiny. Pre jeho mandatorný charakter a nízku efektivitu niektoré členské krajiny EÚ (napr. Holandsko a Veľká Británia) upustili od jeho uplatňovania v praxi. Prax uplatňovania „kvótného“ systému zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím na Slovensku poukazuje na odlišné skúsenosti. Z výskumných poznatkov vyplýva, že určenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, napriek svojmu obligatórnemu charakteru, vytvára určitý tlak na zamestnávateľov, pod vplyvom ktorého značná časť z nich integruje občanov so zdravotným postihnutím do pracovného procesu. Viac ako **polovica (56%)** z 250-tich zamestnávateľských subjektov zúčastnených v prieskume uviedlo, že **plní zákonom určenú povinnosť zamestnávania občanov** so zdravotným postihnutím formou ich priameho zamestnávania. K priamemu zamestnávaniu občanov so zdravotným postihnutím najviac inklinujú stredné podniky a organizácie (s počtom zamestnancov od 50 do 249) a zamestnávateľské subjekty v sektore služieb.

Na strane druhej, **pätina** zamestnávateľských subjektov (**20,4%**) prieskumnej vzorky nedodržiava ustanovenia § 63 ods.1 písm. d) zákona o službách zamestnanosti a v dôsledku toho **odvádza odvod za neplnenie povinnosti** zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím podľa § 65 ods.1 zákona. Túto prax uplatňujú najmä malé podniky a organizácie (s počtom zamestnancov od 20 do 49) a zamestnávateľia v odvetví priemyslu a stavebníctva. Desatina zamestnávateľov (10,4%) volí náhradný **spôsob** plnenia zákonom určenej povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, a to **zadávaním zákazky**, ktorá je vhodná na zamestnávanie týchto občanov podľa § 64 zákona. Uvedený spôsob plnenia zákonnej povinnosti preferujú najmä malé podniky a organizácie.

Takmer každý **ôsmy zamestnávateľ (13,2%)** zúčastnený v prieskume uviedol, že na plnenie povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím využíva **kombináciu existujúcich zákonných možností** t.j. priame zamestnávanie, zadávanie zákaziek a platenie odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. K uplatňovaniu týchto praktík majú sklon najmä veľké zamestnávateľské subjekty a podniky a organizácie súkromného sektora (spoločnosti s ručením obmedzeným a akciové spoločnosti).

2. V oblasti postojov zamestnávateľov k fenoménu zdravotného postihnutia z pohľadu výkonu pracovnej činnosti

Výskumné poznatky preukázali všeobecne vysoko pozitívnu mieru akceptácie zamestnávateľmi fenoménu zdravotného postihnutia a jeho zlučiteľnosti s výkonom pracovnej činnosti. Drvivá väčšina respondentov (84,8%) sa domnieva, že zdravotný handicap nie je prekážkou pre výkon pracovnej činnosti; pričom túto zlučiteľnosť nezávisle od stupňa a druhu zdravotného postihnutia pripúšťa štvrtina (24,8%) zástupcov zamestnávateľov a v závislosti od stupňa a druhu zdravotného handicapu dve tretiny (60%) zamestnávateľských subjektov.

Vysoká hladina pozitívneho nazerania zamestnávateľov na vzájomnú zlučiteľnosť zdravotného handicapu a výkonu pracovnej činnosti, ako preukázali výsledky prieskumu, majú v značnej miere **proklamatívny charakter**. V rozpore s názormi zamestnávateľov o symbióze zdravotného handicapu a pracovnej činnosti sa nachádzajú výsledky analýzy postojov respondentov k hodnoteniu druhu zdravotného postihnutia (telesného, mentálneho, zrakového, sluchového, psychického, kombinovaného) z hľadiska vykonávania konkrétnej pracovnej činnosti v podmienkach ich podniku alebo organizácii. **Drvivá väčšina zamestnávateľov vníma všetky druhy zdravotného handicapu z pohľadu výkonu práce v ich podniku alebo organizácii ako takmer problémové až veľmi problémové**. Len marginálny počet zamestnávateľov považuje telesné postihnutie a sluchové postihnutie za bezproblémové druhy zdravotného handicapu z hľadiska možnosti vykonávania konkrétnej pracovnej činnosti. **Zrakový handicap** je považovaný zamestnávateľmi ako v poradí tretí (za mentálnym a psychickým) **veľmi problémový** druh zdravotného postihnutia z hľadiska integrácie ich nositeľov do pracovného procesu.

3. V oblasti identifikácie inhibítorov zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Za hlavné prekážky zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím zamestnávatelia považujú faktory súvisiace s adaptáciou pracoviska alebo pracovného miesta pre výkon zamestnania pracovníkom so zdravotným postihnutím a s finančnými aspektmi týchto úprav t.j. **nutnosť zabezpečenia bezbariérového prístupu na pracovisko** pre zdravotne postihnutého pracovníka, **nutnosť prispôbenia pracovného miesta** zdravotnému stavu pracovníka so zdravotným postihnutím a **finančné náklady** spojené s uvedenými úpravami. V pásme relatívne vysokého vplyvu na ochotu zamestnávateľov zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím boli identifikované faktory **možnej častej neprítomnosti pracovníka so zdravotným postihnutím zo zdravotných dôvodov** na pracovisku a faktor **zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci** takého pracovníka. Väčšina uvedených faktorov vo výraznejšej miere rezonujú najmä u **malých zamestnávateľov**.

V pásme nízkeho vplyvu boli **uvedené faktory nutnosti zaškolenia pracovníka** so zdravotným postihnutím na výkon zamestnania a **prípadná ťažšia sociálna komunikácia** takého pracovníka s pracovným kolektívom.

4. V oblasti využívania aktívnych opatrení na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Výskumné poznatky poukazujú na **relatívne vysokú mieru informovanosti** zamestnávateľských subjektov o existujúcej schéme **aktívnych opatrení na trhu práce** zameraných na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

Napriek tejto informovanosti zamestnávateľov o existujúcich nástrojoch aktívnych opatrení na trhu práce, **drvivá väčšina** z nich opatrenia na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím **nevyužila**. Len približne každý desiaty zamestnávateľ využil finančný príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§50 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti) a každý dvadsiaty - príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie (§56 zákona č.5/2004 o službách zamestnanosti). Nástroje aktívnych opatrení na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím vo väčšej miere využívajú veľké zamestnávateľské subjekty, podniky a organizácie privátneho sektora.

5. V oblasti súčinnosti hlavných aktérov pri podpore zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Zo získaných výskumných poznatkov vyplýva, že **súčinnosť a spolupráca** zainteresovaných subjektov (zamestnávateľov, vzdelávacích inštitúcií, agentúr podporovaného zamestnávania a organizácií združujúcich zdravotne postihnutých občanov) vo veci zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím **nepatrí k zaužívaným modelom v prístupoch podporujúcich zamestnávanie tohto znevýhodneného segmentu pracovných síl**. Určitou výnimkou v tejto oblasti predstavujú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorí plnia funkciu mediátora medzi zamestnávateľom a uchádzačom o zamestnanie so zdravotným postihnutím. Na túto úlohu úradov práce, sociálnych vecí a rodiny poukazuje **pätina** oslovených zamestnávateľských subjektov, ktorých **úrady PSVR oslovili vo vecí zamestnávania uchádzača o zamestnanie so zdravotným postihnutím**. V oslovovaní zamestnávateľov sú menej agilní úrady PSVR v Bratislavskom kraji v porovnaní s úradmi PSVR v iných krajoch.

6. V oblasti postojov zamestnávateľov k rozvoju kvalifikácie zamestnancov so zdravotným postihnutím

Výskumné zistenia preukazujú relatívne vysoký stupeň ochoty zamestnávateľov sa starať o rozvoj kvalifikačnej úrovne zamestnancov so zdravotným postihnutím; osem z desiatich zamestnávateľov by pristupovalo k rozvoju kvalifikačnej úrovni zamestnancov bez rozdielu toho, či ide o zamestnanca so zdravotným postihnutím alebo bez zdravotného postihnutia.

V kontraste s uvedeným, dvaja z desiatich oslovených zamestnávateľov **neprejavili záujem sa starať o rozvoj kvalifikačných zručností zamestnancov so zdravotným postihnutím**, a to z dôvodu neefektívnosti vložených investícií a z dôvodu absencie podnikovej politiky starostlivosti o kvalifikačný rozvoj zamestnancov všeobecne. K starostlivosti o rozvíjanie kvalifikačných zručností svojich zamestnancov, vrátane zamestnancov so zdravotným postihnutím, majú sklon najmä veľké zamestnávateľské subjekty.

7. V oblasti postupov uplatňovaných zamestnávateľmi pri vzniku zdravotného postihnutia u zamestnanca

Získané výskumné poznatky dokumentujú, že stratégia zamestnávateľských subjektov na území Slovenskej republiky pri vzniku zdravotného postihnutia u zamestnanca je primárne zameraná na **ponúknutie náhradnej práce a zaškolenia** na výkon tejto práce a na **úpravu pracovného režimu a pracovného času** takého zamestnanca. V menšej miere sa využíva možnosť adaptácie pracovného miesta a jeho prispôbenie zdravotnému stavu zamestnanca. Niektorí zamestnávatelia pripúšťajú, že po získaní zamestnancom štatútu zdravotne postihnutej osoby, navrhne takému zamestnancovi aby zväzil svoje zotrvanie u zamestnávateľa.

Inštitúcie verejného sektora, ako ukazujú výsledky prieskumu, sú všeobecne ústretovejšie v prístupe k zamestnancovi, ktorý získal status zdravotne postihnutej osoby v porovnaní s podnikmi a organizáciami súkromného sektora.

8. V oblasti intenzifikácie zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Dôležitou súčasťou výskumných zámerov bolo mapovanie postojov zamestnávateľov k možnému zavedeniu nových nástrojov na zvýšenie zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím. Z výskumnej analýzy vyplýva, že zamestnávatelia preferujú **finančné nástroje** na zvýšenie zamestnanosti, a to najmä:

- Dotovanie miezd zamestnancov so zdravotným postihnutím na krytie zníženej produktivity ich práce. Zavedenie uvedeného nástroja by uvítali podniky a organizácie nezávislé od ich veľkosti a zamestnávatelia, ktoré priamo zamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím.
- Zníženie odvodov so fondov sociálneho poistenia za zamestnanca so zdravotným postihnutím. Na stimulujúci účinok tohto opatrenia poukazujú najmä veľké podniky a organizácie, ktoré priamo zamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím.

Vysokú preferenciu zamestnávateľov získala eventualita zavedenia **práce na skúšku**, počas ktorej by zamestnávateľ a zamestnanec so zdravotným postihnutím sa mohli vzájomne otestovať. Uvedený názor s väčšou mierou intenzity vyjadrujú najmä veľké zamestnávateľské subjekty a podniky a organizácie, ktoré platia finančný odvod za neplnenie zákonom určenej povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Zamestnávatelia taktiež zaujali pozitívne stanovisko k možnosti zakladania **sociálnych podnikov** ako nástroja na intenzifikáciu zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím; tento názor s väčšou mierou intenzity artikulujú podniky a organizácie, ktoré platia odvody za neplnenie povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

9. V oblasti celkovej informovanosť zamestnávateľov o rozličných aspektoch podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Výskumné výsledky preukázali celkovo nedostatočnú úroveň informovanosti zamestnávateľov v predmetnej oblasti; viac ako polovica respondentov (56,5%) priznáva, že nemá dostatok verejne dostupných a zrozumiteľných informácií týkajúcich sa rozličných aspektov zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

Najvyššia úroveň informovanosti zamestnávateľov bola zaznamenaná v Bratislavskom kraji a najnižšia v Trnavskom kraji a Trenčianskom kraji.

Zamestnávatelia preukazujú relatívne **dostatočnú úroveň** informovanosti v **oblasti právnej úpravy** zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Naopak nedostatočnú **hladinu** informovanosti zamestnávateľov vykazujú oblastiach súvisiacich s **činnosťou orgánov a organizácií obhajujúcich záujmy zdravotné postihnutých občanov na úrovni vlády a parlamentu v mimovládnom sektore**.

Zamestnávatelia by uvítali **zriadenie informačného portálu s komplexnými informáciami o rozličných aspektoch problematiky občanov so zdravotným postihnutím**.

II. Nevidiaci a slabozrakí občania vo svetle názorov a postojov zamestnávateľov

II. 1 Postoje zamestnávateľov k zrakovému handicapu z hľadiska jeho zlučiteľnosti s výkonom pracovnej činnosti

Získané výskumné poznatky poukazujú na **relatívne vysokú úroveň akceptácie** zamestnávateľmi pracovnej sily so **zrakovým postihnutím**:

- pre drvivú väčšinu opýtaných zamestnávateľov **prítomnosť zrakového handicapu** nie je prekážkou pri zamestnávaní a **je zlučiteľná s výkonom pracovnej činnosti**, avšak túto zlučiteľnosť zamestnávateľa pripúšťajú len s prihliadnutím na stupeň zrakového postihnutia,
- štyria z desiatich oslovených zamestnávateľov sú **ochotní** pri splnení kvalifikačných požiadaviek, **prijat' na voľné pracovné miesto uchádzača o zamestnanie so zrakovým postihnutím**,
- analogicky štyria z desiatich respondentov by **zamestnali občana so zrakovým postihnutím** vo svojom podniku alebo organizácii, avšak prevažne na **pracovné miesta, ktoré nevyžadujú zrakové dispozície** (napr. telefonista, dispečer, predajca cez telefón, tele marketingový pracovník atď.).

Uvedené postoje zamestnávateľov majú, s veľkou pravdepodobnosťou, **proklamatívny charakter** a sú v rozpore so skôr vyslovenými postojmi súvisiacimi s hodnotením zlučiteľnosti jednotlivých druhov zdravotného postihnutia s výkonom pracovnej činnosti, kde **zrakové postihnutie** bolo považované zamestnávateľmi za **problémové až veľmi problémové z hľadiska** tejto zlučiteľnosti.

II.2 Hlavné inhibítory zamestnávania občanov so zrakovým handicapom

Na základe výsledkov prieskumu možno identifikovať hlavné bariéry zamedzujúce zamestnávaniu občanov so zrakovým postihnutím. Medzi tieto bariéry zamestnávateľa jednoznačne zaraďujú prípadné **vykonanie architektonických úprav vstupu na pracovisko a adaptácie pracovného miesta na výkon zamestnania pracovníkom so zrakovým postihnutím, zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci takého zamestnanca, nižšiu pracovnú flexibilitu a slabší pracovný výkon zamestnanca so zrakovými problémami a ich priestorovú orientáciu na pracovisku a v priestoroch podniku**. K prekvapujúcim výskumným zisteniam patrí identifikácia zamestnávateľmi ako prekážky zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím eventualita **prítomnosti pracovného asistenta na pracovisku**, ktorý by poskytoval pomoc zamestnancovi so zrakovým postihnutím pri výkone zamestnania a možný výskyt **vodiaceho psa na pracovisku**.

Všetky uvedené činitele sú vnímané v polohe prekážok najmä **malými zamestnávateľmi** a zamestnávateľmi v odvetví služieb.

K faktorom, ktoré **neplnia úlohu výrazných inhibítorov** zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím zamestnávateľa zaraďili **nutnosť zaškolenia na výkon práce a oblasť sociálnej komunikácie** zamestnanca so zrakovým postihnutím s ostatnými pracovníkmi na pracovisku.

II.3 Informácie, komunikácia, osobná skúsenosť a „dobrá prax“ – hlavné predpoklady zmeny postojov zamestnávateľov k zamestnávaniu občanov so zrakovým handicapom

Na základe výskumných zistení možno konštatovať, že **postoje zamestnávateľov** sú ovplyvnené **nedostatkom informácií a absenciou ich osobnej skúseností s pracovnou integráciou slabozrakých a nevidiacich občanov**. Uvedené konštatovanie je výsledkom výskumnej analýzy, ktorá jednoznačne preukázala, že tí zamestnávatelia, ktorí priamo zamestnávajú slabozrakých a nevidiacich zamestnancov a ktorí v dôsledku toho majú osobnú skúsenosť s pôsobením takýchto zamestnancov v pracovnom procese, sú nositeľmi pozitívnych postojov a prístupov k tejto pracovnej sile na rozdiel od tých zamestnávateľov, ktorí túto skúsenosť nemajú a zastávajú buď negatívne postoje alebo nemajú žiadne stanovisko k uvedenej problematike.

Rovnako ako osobná skúsenosť aj informovanosť o rôznych aspektoch a možnostiach zamestnávania slabozrakých a nevidiacich občanov zohráva kľúčovú úlohu v procese formovania postojov zamestnávateľov smerom k ústretovému správaniu. Ako potrebný a účelný krok v tomto smere sa javí potreba **širšieho sprostredkovania informácií** o pozitívnych skúsenostiach zamestnávateľov so zamestnávaním slabozrakých a nevidiacich pracovníkov.

Kľúčovú úlohu v zamestnávaní slabozrakých a nevidiacich ľudí zohrávajú informácie o štruktúrach (organizáciách a inštitúciách) pôsobiacej v oblasti podpory spoločenskej integrácie takýchto občanov. Ukazuje sa, že väčšina zamestnávateľov je informovaná o poslaní verejných služieb zamestnanosti (úradov práce, sociálnych vecí a rodiny) ako jedného z hlavných aktérov v tejto agende. Pozitívnym zistením je, že viac ako dve tretiny zamestnávateľov vie, pri zamestnávaní tejto skupiny občanov sa môže obrátiť na **Úniu slabozrakých a nevidiacich Slovenska** a takmer polovica na Rekvalifikačné stredisko pre zrakovo postihnutých v Levoči. Vedomosť o možnosti využitia týchto subjektov pri zamestnávaní slabozrakých a nevidiacich občanov je vyššia v zahraničných a medzinárodných podnikoch a organizáciách v porovnaní s tuzemskými podnikmi a organizáciami.

I. Cieľ, metodika realizácie empirického prieskumu a charakteristika výberovej vzorky respondentov

Mapovanie postojov a prístupov zamestnávateľských subjektov k zamestnávaniu občanov so zdravotným postihnutím predstavuje druhé v poradí empirické zisťovanie v rámci projektu IS Equal “Systém integrovaného zamestnávania a rekvalifikácie nevidiacich a slabozrakých ľudí”. Výsledky predmetného prieskumu spolu s výsledkami predchádzajúceho empirického šetrenia, zameraného na monitoring ekonomicky aktívneho obyvateľstva so zrakovým postihnutím, vytvárajú predpoklady pre kreovanie komplexného obrazu o rôznorodých aspektoch postavenia pracovnej sily so zdravotným postihnutím vrátane pracovnej sily so zrakovým postihnutím na trhu práce.

I. 1 Cieľ prieskumu

Empirický prieskum si kládol za cieľ získať relevantné empirické údaje a informácie najmä o:

- postojoch, názoroch zamestnávateľských subjektov k rozličným aspektom zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím vrátane občanov so zrakovým postihnutím,
- postupov uplatňovaných zamestnávateľmi pri dodržiavaní zákonom určenej povinnosti zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím,
- vnímaní fenoménu zdravotného postihnutia všeobecne a zrakového postihnutia osobitne a ich zlučiteľnosti s výkonom pracovnej činnosti zo strany zamestnávateľov,
- faktoroch ovplyvňujúcich zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím a občanov so zrakovým handicapom,
- postupoch uplatňovaných zamestnávateľmi pri rozvoji kvalifikácie zamestnancov so zdravotným handicapom a slabozrakých a nevidiacich zamestnancov,
- miere využívania zamestnávateľmi aktívnych opatrení na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím,
- stave informovanosti zamestnávateľských subjektov o problematike zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím,
- súčinnosti jednotlivých aktérov pri podpore zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím a slabozrakých a nevidiacich občanov.

I.2 Metoda zberu údajov

Na účely zberu údajov a informácií v teréne bol vytvorený štandardizovaný dotazník obsahujúci 27 otázok faktického, identifikačného a postojového charakteru. Pre potreby získania informácií za oblasť občanov so zdravotným postihnutím všeobecne a za oblasť občanov so zrakovým postihnutím boli v rámci dotazníka vytvorené dva samostatné tematické bloky otázok.

Zber údajov v teréne (apríl 2007) realizovala agentúra TNS SK s.r.o..

I. 3 Charakteristika výberovej vzorky respondentov

Výberový súbor respondentov tvorilo 250 zamestnávateľských subjektov (tuzemských, zahraničných a medzinárodných) sídlom na území Slovenskej republiky. Výberová vzorka respondentov zohľadňovala kritéria reprezentativity z hľadiska odvetvovej štruktúry, počtu zamestnancov (veľkosť) a regionálneho zastúpenia. Na otázky dotazníka odpovedali zamestnanci oddelenia rozvoja ľudských zdrojov – 67,2%, majitelia – 8,0%, konatelia – 6,8% a iní zástupcovia zamestnávateľov – 16% (napr. ekonóm, účtovník, referent).

Z hľadiska právnej formy v štruktúre výberového súboru zamestnávateľských subjektov boli zastúpené:

55,6% - spoločnosti s ručením obmedzeným

22,4% - akciové spoločnosti

6,4% - družstvá

5,2% - rozpočtové organizácie

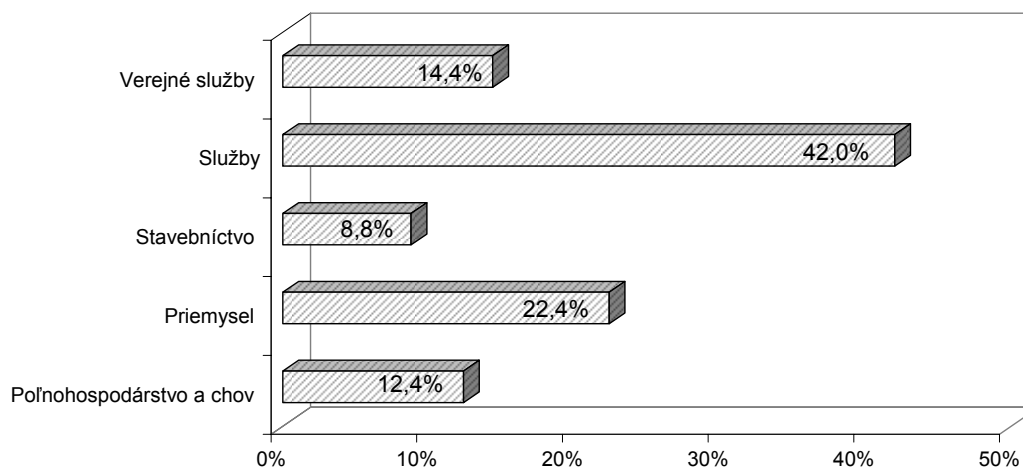
4,4% - príspevkové organizácie

1,6% - fyzické osoby

4,4% - ostatné (verejnoprávna inštitúcia, obec, štátny podnik, komanditná spoločnosť)

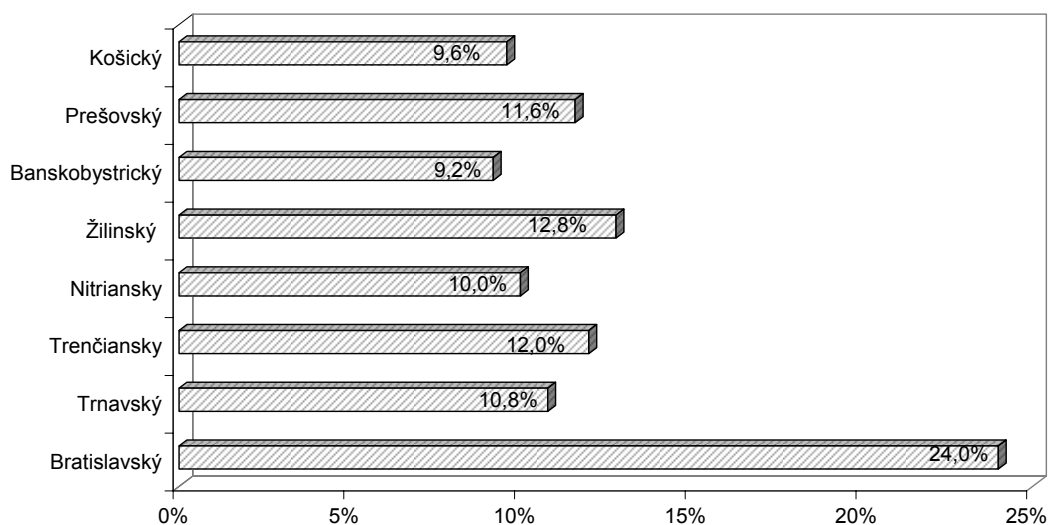
Z hľadiska odvetvovej príslušnosti výberový súbor respondentov reprezentovali podniky a organizácie z odvetví poľnohospodárstva, priemyslu, stavebníctva, služieb a verejných služieb (viď nasledujúci graf).

Odvetvová štruktúra respondentov



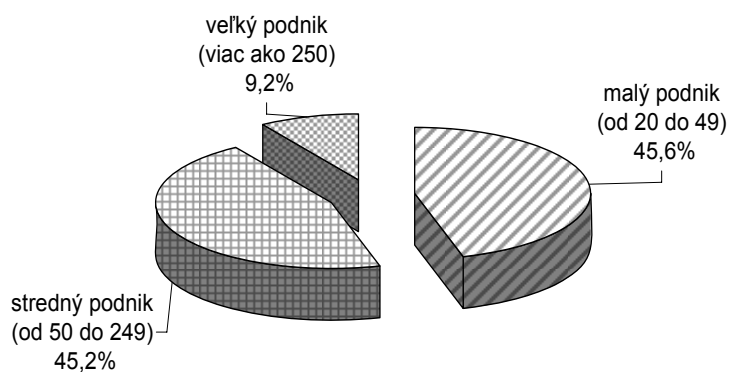
Regionálna štruktúra výberového súboru kopírovala regionálnu distribúciu základného súboru zamestnávateľských subjektov sídlom na území SR (viď nasledujúci graf).

Regionálna štruktúra respondentov



Veľkostná štruktúra (počet zamestnancov) výberového súboru spĺňala kritéria reprezentativity vo vzťahu k veľkostnému zloženiu podnikov a organizácií v rámci základného súboru (viď nasledujúci graf).

Štruktúra respondentov podľa počtu zamestnancov



I.4 Technika spracovania empirických údajov

Na spracovanie údajov získaných v teréne bol použitý program SPSS 15.0 for Windows. Rozbor získaných údajov bol založený na bivariačnej analýze jednotlivých premenných. Na potvrdenie štatistickej závislosti bol použitý Chi - kvadrát test.

II. Zamestnávateľská sféra a občania so zdravotným postihnutím: stav, súvislosti a problémy

(Analýza výsledkov prieskumu)

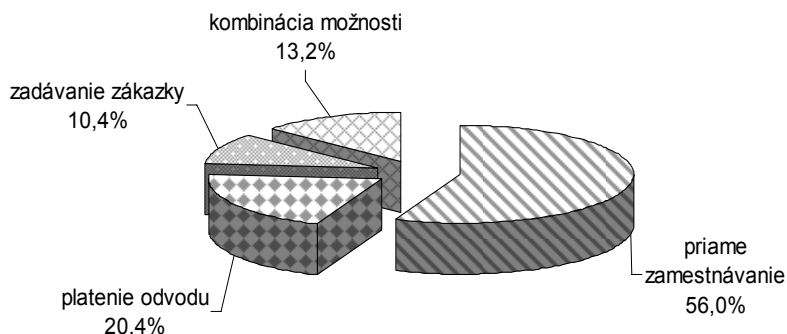
II.1 Prax uplatňovania povinností zamestnávateľov pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím (§§ 63,64,654 zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov)

Legislatívne zakotvená povinnosť zamestnávateľov zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím v určenom počte (tzv. kvótny systém) patrí k štandardným nástrojom na podporu zamestnávania tohto znevýhodneného segmentu na trhu práce v mnohých členských krajinách EÚ. Zmyslom kvótného systému je popchnúť zamestnávateľov, ktorí v trhových podmienkach sledujú rýdzo ekonomické ciele a pri zamestnávaní sa orientujú predovšetkým na zdravotne spôsobilý segment pracovných síl, k akceptácii prítomnosti pracovníkov so zdravotným postihnutím a zaangažovaní zamestnávateľskej obci do procesu podpory zamestnávania tejto rizikovej skupiny na trhu práce. Pri dodržiavaní zákonom určenej povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím je zamestnávateľom spravidla umožnené plniť túto povinnosť alternatívnym spôsobom (zadávaním zákazky) a neplnenie tejto povinnosti je zvyčajne finančne sankcionované.

Slovensko patrí ku krajinám, ktoré uplatňujú kvótny systém zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Zákon č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov v §63 ods.1 písm. d) ukladá zamestnávateľom povinnosť „zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím podľa ods. §9 ods. 1 písm. a); ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím podľa §9 ods. 1 písm. a) v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov.“ Zákonom uloženú povinnosť môže zamestnávateľ plniť aj náhradným plnením t.j. zadaním zákazky vhodnej na zamestnávanie týchto občanov, ktorú preukázateľne bude realizovať občan so zdravotným postihnutím. Neplnenie povinnosti podľa § 63 ods.1 písm. d) a § 64 zákona je sankcionované vo forme finančného odvodu za každého občana, ktorý chýba zamestnávateľovi do splnenia povinného podielu.

Monitorovanie súčasného stavu v oblasti dodržiavania povinnosti zamestnávateľov pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím tvoril jeden z dôležitých zámerov realizovaného prieskumu. Z výsledkov prieskumu vyplýva, že zákonom uloženú povinnosť plní **56%** zamestnávateľských subjektov **formou priameho zamestnávania** občanov so zdravotným postihnutím v určenom počte. **Desatina zamestnávateľov (10,4%) volí náhradný spôsob** plnenia zákonom určenej povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, a to **zadávaním zákazky**, ktorá je vhodná na zamestnávanie týchto občanov. Päťina (**20,4%**) zamestnávateľov **nezamestnáva** zákonom určený počet občanov so zdravotným postihnutím a ani nezadáva zákazku na účely plnenia tejto povinnosti, a v dôsledku toho **odvádza odvod za neplnenie** povinného podielu ich zamestnávania. Takmer sedmína (**13,2%**) zamestnávateľských subjektov na dodržiavanie ustanovenia §63 ods.1 písm. d) zákona o službách zamestnanosti používa kombináciu všetkých uvedených spôsobov plnenia povinnosti (viď. nasledujúci graf a tabuľku č. 1 v prílohe).

Plnenie povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím



Plnenie povinnosti **priamym zamestnávaním** občanov so zdravotným postihnutím uprednostňujú najmä **stredné zamestnávateľské subjekty** s počtom zamestnancov od 50 do 249; ako ukazujú výskumné výsledky dve tretiny stredných podnikov a organizácií výberového súboru priamo zamestnáva občanov so zdravotným postihnutím. Medzi malými podnikmi a organizáciami (s počtom zamestnancov od 20 do 49) túto cestu plnenia zákonom určenej povinnosti volí **každý druhý zamestnávateľ** (48,2%) a medzi veľkými zamestnávateľskými subjektmi (s počtom zamestnancov nad 250) – **štyria z desiatich zamestnávateľov (43,5%)**.

Na rozdiel od stredných podnikov a organizácií, ktoré uprednostňujú priame zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím, **malé podniky a organizácie preferujú zadávanie zákaziek** ako alternatívny spôsob plnenia zákonom určenej povinnosti; náhradné planenie volí takmer osmina (13,2%) malých zamestnávateľov, zatiaľ čo medzi strednými podnikmi a organizáciami ich bolo 8,8% a medzi veľkými podnikmi a organizáciami - 4,3%.

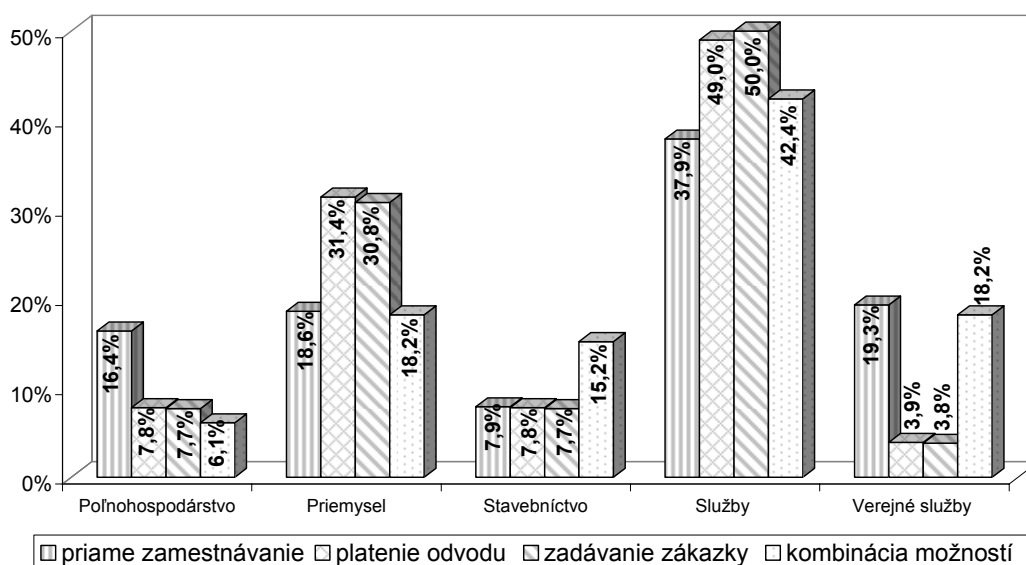
K odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím rovnako najviac inklinujú **malé podniky a organizácie** (28,1%); medzi strednými podnikmi a organizáciami túto cestu volí osmina zamestnávateľov (13,3%) a medzi veľkými - šestina zamestnávateľov (17,4%).

Kombináciu existujúcich možností plnenia povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím t.j. zamestnávanie povinného podielu občanov so zdravotným postihnutím, zadávanie zákaziek na účely plnenia zákonom určenej povinnosti a platenie odvodu za neplnenie povinného podielu občanov so zdravotným postihnutím praktizujú najmä veľké zamestnávateľské subjekty; takmer každý tretí veľký zamestnávateľ (34,5%) využíva kombináciu uvedených možností. Malé a stredné podniky a organizácie volia zhodne túto cestu v menšom rozsahu; len zhruba každý desiaty zamestnávateľ pri plnení povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím kombinuje rozličné možnosti.

Z výsledkov prieskumu vyplýva, že **najústretovejšími** k priamemu zamestnávaniu občanov so zdravotným postihnutím sú zamestnávateľské subjekty v **odvetví služieb**, kde občanov so zdravotným postihnutím zamestnáva takmer štyria z desiatich zamestnávateľov. Zároveň organizácie odvetvia služieb využívajú všetky existujúce možnosti plnenia zákonnej povinnosti t.j. zadávanie zákaziek (každý druhý zamestnávateľ), platenia odvodu za

neplnenie (každý druhu zamestnávateľ) a kombináciu všetkých možností (štyria z desiatich zamestnávateľov). Analogicky sa správajú aj podniky a organizácie v odvetví priemyslu, kde občanov so zdravotným postihnutím zamestnáva takmer každý piaty zamestnávateľ(18,6%), takmer každý tretí volí platenie odvodu (31,4%) a zadávanie zákaziek (30,8%). Organizácie odvetvia verejných služieb volia spravidla dve možnosti, a to buď priame zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím (takmer každý piaty zamestnávateľ) alebo kombináciu zákonných možností (obdobne takmer každý piaty zamestnávateľ). **Najnižší sklon** k zamestnávaniu občanov so zdravotným postihnutím bol zaznamenaný v odvetví **stavebníctva**, kde priamo zamestnáva občanov so zdravotným postihnutím len zhruba každý dvanásť zamestnávateľ (viď nasledujúci graf).

Zamestnávateľia podľa spôsobu plnenia povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím a odvetvia



Legenda:

1. Poľnohospodárstvo a chov (Poľnohospodárstvo, poľovníctvo a lesné hospodárstvo, rybolov, chov rýb)
2. Priemysel (Ťažba nerastných surovín, priemyselná výroba, Výroba a rozvod elektriny, plynu a vody)
3. Stavebníctvo
4. Služby (Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel, motocyklov a spotrebného tovaru, hotely a reštaurácie, doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie, peňažníctvo a poisťovníctvo, nehnuteľnosti, prenajímanie a obchodné služby, výskum a vývoj)
5. Verejné služby (Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie, školstvo, zdravotníctvo a sociálna starostlivosť)

Zamestnávateľské subjekty, ktoré volili náhradné plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím prostredníctvom zadávania zákaziek a ktoré platili odvody za neplnenie povinnosti zdôvodňovali svoje konanie najmä **charakterom práce v podniku, ktorá „nevyhovuje“ občanom so zdravotným postihnutím (51,8%)** a **„nehodnosťou“ existujúcich pracovných podmienok pre výkon zamestnania pracovníkom so zdravotným postihnutím (18,2%)**³.

³ Analogické argumenty ako vysvetlenie pre „politiku“ nezamestnávania občanov so zdravotným postihnutím použilo viac ako tretina (32%) zamestnávateľov v Spojených štátoch amerických. In: Work trends, Americans attitudes about work, employers and government, A survey of Employers about people with disabilities and lowering barriers to work, The State University of New Jersey, 2003

Prístupy zamestnávateľov k plneniu zákonom určenej povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím sa rôznia v závislosti od typu zamestnávateľa. Zamestnávateľské subjekty **súkromného sektora** (spoločnosti s ručením obmedzeným a akciové spoločnosti) **využívajú všetky formy plnenia** tejto povinnosti uprednostňujúc priame zamestnávanie pred platením odvodu a zadávaním zákaziek. Organizácie a inštitúcie **štátneho a verejného sektora** (rozpočtové a príspevkové organizácie, verejnoprávne inštitúcie, obce) výrazne preferujú priame zamestnávanie a kombináciu možných spôsobov plnenia pred inými formami (viď nasledujúcu tabuľku).

Zamestnávateľa podľa spôsobu plnenia povinnosti zamestnávania občanov so ZP a právnej formy							
Spôsob	spol. s r.o.	akciová spol.	družstvo	rozpočtová org.	príspevková org.	verejnoprávna org.	obec
priame zamestnávanie	51,1%	51,8%	81,3%	69,6%	72,7%	66,7%	50%
platenie odvodu	21,6%	28,6%	12,5%	7,7%	9,1%	-	-
zadávanie zákazky	14,4%	7,1%	6,3%	7,7%	-	-	-
kombinácia možností	12,9%	12,5%	-	15,4%	18,2%	33,3%	50%

II.2 Fenomén zdravotného postihnutia verzus výkon pracovnej činnosti

Vo vedomí širokej verejnosti vrátane zamestnávateľskej sféry zdravotné postihnutie vystupuje ako synonymum pracovnej nespôsobilosti. Prístupy a postoje zamestnávateľov k zamestnávaniu občanov so zdravotným postihnutím sú často krát založené na paradigme nazerania na fenoménu zdravotného postihnutia ako fatálneho javu vylučujúceho výkon pracovnej činnosti⁴. Preto jedným z cieľov prieskumu bolo zistiť do akej miery zamestnávateľa vnímajú zlučiteľnosť fenoménu zdravotného postihnutia a výkonu pracovnej činnosti.

Prekvapujúcim výskumným zistením bol fakt, že väčšina zamestnávateľov (84,8%) zastáva názor, že prítomnosť zdravotného handicapu **nie je prekážkou pre výkon pracovnej činnosti**. Pričom štvrtina (24,8%) opýtaných respondentov sa domnieva, že **zdravotné postihnutie je zlučiteľné s výkonom pracovnej činnosti nezávisle od jeho druhu a stupňa (závažnosti)** a dve tretiny respondentov (60%) pripúšťa túto **zlučiteľnosť, a to v závislosti od druhu a závažnosti zdravotného handicapu**. **Negatívny postoj** k možnosti zlúčenia pracovnej činnosti a zdravotného postihnutia deklaroval zhruba **každý desiaty** zamestnávateľ (11,2%), pričom 9,2% z nich skôr nepripúšťa a 2% zamestnávateľov rozhodne nepripúšťa ich vzájomnú zlučiteľnosť (viď tabuľka č.4 v prílohe).

Výrazne pozitívne vnímanie zlučiteľnosti zdravotného postihnutia a výkonu pracovnej činnosti zamestnávateľmi má v značnej miere **proklamatívny charakter**. Vzájomnú zlučiteľnosť zdravotného handicapu s výkonom pracovnej činnosti pripúšťaťajú takmer všetky zamestnávateľa nezávisle od toho aké formy plnenia zákonom určenej povinnosti uplatňujú s výnimkou tých zamestnávateľov, ktorí kombinujú existujúce spôsoby plnenia zákonom určenej povinnosti, kde hladina pozitívneho vnímania tejto zlučiteľnosti je

⁴ Podľa výsledkov prieskumu realizovaného na vzorke zamestnávateľov v Spojených štátoch amerických len štvrtina oslovených zamestnávateľov (N=502) zamestnáva občana resp. občanov so zdravotným postihnutím. Mnohí z nich priznali, že hlavným dôvodom ich nezamestnávania sú obavy zo zdravotného handicapu. In: Work trends, Americans attitudes about work, employers and government, A survey of Employers about people with disabilities and lowering barriers to work, The State University of New Jersey, 2003

výrazne nižšia. Obdobná situácia sa naskytuje pri pohľade na negatívne postoje k zlučiteľnosti zdravotného postihnutia s výkonom pracovnej činnosti, kde hladina záporného vnímania je všeobecne nízka s výnimkou tých zamestnávateľov, ktorí platia odvod za neplnenie povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Vysoká hladina pozitívneho nazerania na vzájomnú zlučiteľnosť zdravotného postihnutia a výkonu pracovnej činnosti u zamestnávateľov, ktorí priamo nezamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím a pravdepodobne nemajú praktickú skúsenosť s ich pôsobením v pracovnom procese evokuje k záveru o prítomnosti istých „šablón“ v správaní sa zamestnávateľov prejavujúcich sa v protiklade medzi **proklamáciami a realitou** (viď nasledujúcu tabuľku).

Názory zamestnávateľov na zlučiteľnosť zdravotného postihnutia a pracovnej činnosti				
	Priame zamestnávanie	Platenie odvodu	Zadávanie zákazky	Kombinácia spôsobov
Rozhodne áno, nezávisle od druhu a stupňa postihnutia	27,9%	23,5%	26,9%	12,1%
Skôr ano, v závislosti od druhu a stupňa postihnutia	60,0%	51,0%	65,5%	69,7%
Skôr nie, v závislosti od druhu a stupňa postihnutia	5,0%	21,5%	3,8%	12,2%
Rozhodne nie, nezávisle od druhu a stupňa postihnutia	2,1%	2,0%		3,0%
Nevie, neodpovedal	5,0%	2,0%	3,8%	3,0%
Spolu	100%	100%	100%	100%

II. 3 Druh zdravotného postihnutia v kontexte zlučiteľnosti s výkonom pracovnej činnosti

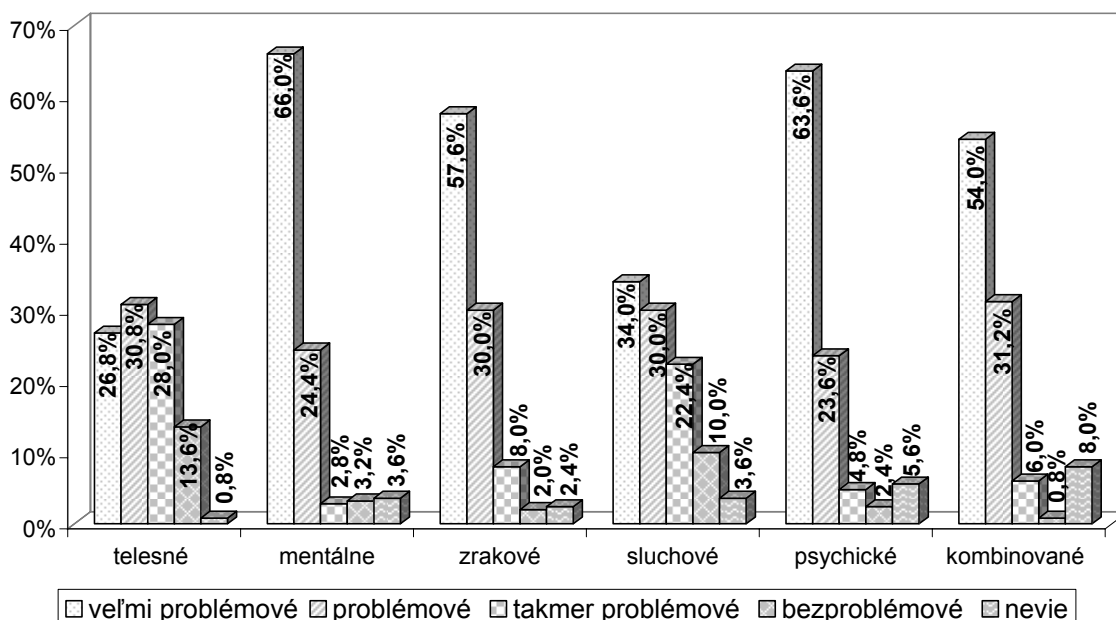
Efektívna pracovná integrácia občanov s rozličným druhmi zdravotného postihnutia je výsledkom adaptability vonkajšieho prostredia k potrebám zdravotného stavu takého občana. Vhodne upravené pracovné prostredie, úprava pracovného miesta, využitie kompenzačných zariadení a pomôcok a pracovná asistencia vytvárajú podmienky na úspešnú pracovnú integráciu občanov s telesným, mentálnym, zrakovým, sluchovým a inými druhmi zdravotného postihnutia. Súčasný stav v oblasti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím však nasvedčuje o všeobecne nízkej úrovni spoločenského vnímania schopnosti občanov s rozličnými druhmi zdravotného integrovať sa do pracovného prostredia a vykonávať zverené pracovné úlohy.

Výsledky prieskumu potvrdzujú túto všeobecnú tendenciu; z výpovedí zamestnávateľov vyplýva, že vo vnímaní jednotlivých druhov zdravotného postihnutia z hľadiska výkonu pracovnej činnosti zo strany zamestnávateľov existujú vžitú stereotypy. Zamestnávatelia jednoznačne pokladajú za **veľmi problémovú zlučiteľnosť mentálneho, psychického, zrakového a kombinovaného zdravotného postihnutia s výkonom pracovnej činnosti**. Za najmenej problémový druh zdravotného postihnutia z hľadiska výkonu zamestnania pokladajú zamestnávatelia **telesné postihnutie a sluchové postihnutie** (viď nasledujúcu tabuľku a graf).

Hodnotenie druhu zdravotného postihnutia z hľadiska výkonu pracovnej činnosti

Druh zdravotného postihnutia	Stupeň problémovosti				
	veľmi problémové	problémové	takmer problémové	bezproblémové	nevie
telesné	26,8%	30,8%	28,0%	13,6%	0,8%
mentálne	66,0%	24,4%	2,8%	3,2%	3,6%
zrakové	57,6%	30,0%	8,0%	2,0%	2,4%
sluchové	34,0%	30,0%	22,4%	10,0%	3,6%
psychické	63,6%	23,6%	4,8%	2,4%	5,6%
kombinované	54,0%	31,2%	6,0%	0,8%	8,0%

Distribúcia odpovedí o stupni problémovosti výkonu zamestnania z hľadiska druhu zdravotného postihnutia



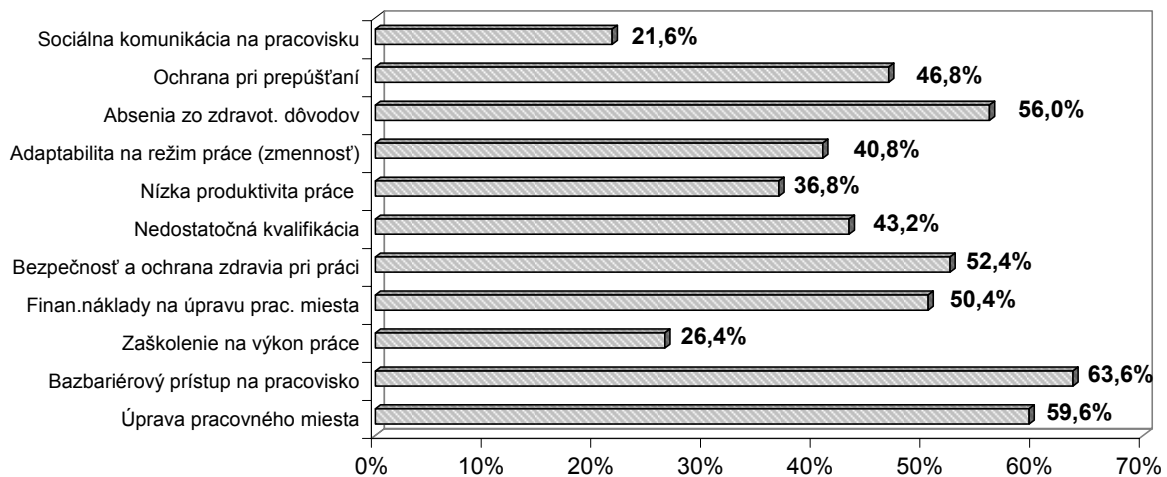
II. 4 Zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím: rekognoskácia inhibítorov

Dôležitou súčasťou monitorovania súčasného stavu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím bolo poznanie determinantov záujmu/nezáujmu zamestnávateľov o zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím. Ako ukazujú výsledky prieskumu, na záujem a ochotu zamestnávateľov prijať občana so zdravotným postihnutím do pracovného pomeru výrazne vplyva nutnosť **architektonických úprav pre bezbariérový prístup na pracovisko**; uvedený faktor ako prekážku zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím uviedlo **63,6%** respondentov. Obdobne nutnosť **úpravy pracovného miesta** pre výkon zamestnania občanom so zdravotným postihnutím považujú dve tretiny zamestnávateľov (**59,6%**) za inhibítor ochoty zamestnávateľov k ich zamestnávaniu.

Obavy z možnosti **častej neprítomnosti** zamestnanca so zdravotným postihnutím na pracovisku zo zdravotných dôvodov sú v poradí tretím podľa miery vplyvu faktorom, ktorý ovplyvňuje ochotu zamestnávateľov zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím; viac ako polica (**56%**) respondentov pripúšťa, že tento faktor patrí k výrazným bariéram pri rozhodovaní zamestnávateľov o prijatí občana so zdravotným postihnutím do pracovného pomeru. Ukazuje sa, že úlohu faktora brzdiaceho zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím zohrávajú aj **obavy zamestnávateľov o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci** takéto zamestnanca; každý druhý zamestnávateľ (52,4%) pripúšťa vplyv tohto faktora na ochotu zamestnávateľov zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím.

Medzi faktory s nižším vplyvom na dopyt po práci občanov so zdravotným postihnutím zamestnávateľa jednoznačne zaradili oblasť **sociálnej komunikácie** na pracovisku a nutnosť **zaškolenia** občana so zdravotným postihnutím na výkon práce. (viď nasledujúci graf).

Inhibítory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím so silným vplyvom



Hodnotenie miery vplyvu jednotlivých faktorov na ochotu zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím je výrazne podmienená konkrétnymi praktickými skúsenosťami zamestnávateľov s ich zamestnávaním. Zamestnávateľa, ktorí majú skúsenosti s priamym zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím jednoznačne poukazovali vo významne väčšej miere na silný vplyv takmer všetkých faktorov ponúknutých v škále odpovedí dotazníka, zatiaľ čo v hodnotení zamestnávateľov, ktorí nezamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím skôr prevládali hodnotenia v pásme slabého alebo žiadneho vplyvu. Uvedený fakt s veľkou pravdepodobnosťou súvisí skôr s **hypotetickou** predstavou týchto zamestnávateľov o aspektoch súvisiacich so zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím.

Výskumné poznatky preukazujú, že malé, stredné a veľké podniky pripisujú rozličný význam vplyvu jednotlivých faktorov na ochotu zamestnávateľov zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím. **Malé podniky a organizácie** vidia najväčšiu prekážku v nutnosti zabezpečenia **bezbariérového prístupu** na pracovisko, v nutnosti **úpravy pracovného miesta** pre výkon práce občana so zdravotným postihnutím, **vo zvýšenej ochrane zamestnanca so zdravotným postihnutím pri prepúšťaní** (§66 ZP) a vyjadrujú väčšie v obavy s možnosťou častej absencie takýchto pracovníkov zo zdravotných dôvodov na

pracovisku. **Pre stredné podniky** a organizácie prekážkou pre zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím je nutnosť **architektonických úprav** pracoviska na účely bezbariérového prístupu, **finančné náklady súvisiace s úpravou pracovného miesta** pre výkon zamestnania, potreba **zaškolenia** takého zamestnanca a **obavy z možnej častej neprítomnosti** na pracovisku zo zdravotných dôvodov. **Veľké zamestnávateľské subjekty** považujú za hlavné bariéry zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím najmä v **nedostatočných odborných a kvalifikačných predpokladoch** zamestnancov so zdravotným postihnutím, **možnosť častých absencií na pracovisku zo zdravotných dôvodov** a **nízka adaptabilita zamestnancov** so zdravotným postihnutím k neštandardným pracovným režimom (zmennosť).

Za **najmenej problémovú** oblasť pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím všetky zamestnávateľia bez výnimky považujú oblasť **sociálnej komunikácie** občanov so zdravotným postihnutím s pracovným kolektívom. Malé a veľké podniky a organizácie vidia najmenej prekážok pri zaškolení zamestnancov so zdravotným postihnutím a stredné podniky a organizácie s ich adaptabilitou na organizáciu práce t.j. na pracovný režim (vid' nasledujúcu tabuľku).

Hodnotenie vplyvu faktorov na zamestnávanie občanov so ZP podľa veľkosti podniku									
Faktory	Malé podniky			Stredné podniky			Veľké podniky		
	Silný	Slabý	Žiadny	Silný	Slabý	Žiadny	Silný	Slabý	Žiadny
Úprava pracovného miesta	65,8	24,6	7,9	58,4	23,0	12,4	34,8	26,1	30,4
Bezbariérový prístup na pracovisko	71,9	18,4	9,6	58,4	27,4	10,6	47,8	30,4	17,4
Zaškolenie na výkon práce	26,3	43,9	29,8	31	35,4	31,9	4,3	43,5	52,2
Finančné náklady na úpravu pr. miesta	50,9	36,0	12,3	53,1	30,1	12,4	34,8	34,8	21,7
Nedostatočné kvalifikačné predpoklady	43,6	42,1	14,0	40,7	36,3	21,2	52,2	17,4	26,1
Bezpečnosť pri práci zamestnanca so ZP	57,0	32,5	9,6	47,8	30,1	18,6	52,2	17,4	26,1
Slabý pracovný výkon a nízka produktivita	42,1	43	12,3	31	46,9	18,6	39,1	39,1	13,0
Nízka adaptabilita na prac. podmienky (zm)	47,4	32,5	17,5	31,9	34,5	28,3	52,2	26,1	17,4
Častá absencia zo zdravotných dôvodov	60,5	28,9	10,5	52,2	31,9	13,3	52,2	26,1	17,4
Zvýšená ochrana pri prepúšťaní v ZP	52,6	30,7	16,7	43,4	32,7	17,7	34,8	39,1	21,7
Problémy so sociálnou komunikáciou	28,1	39,4	32,5	15,9	36,3	42,5	17,4	34,8	34,8

II. 5 Chránené zamestnávanie verzus zamestnávanie na regulárnom trhu práce

Chránené zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím t.j. zamestnávanie v chránených dielňach a chránených pracoviskách je jednou z využívaných foriem ich pracovného uplatnenia v mnohých krajinách. V ostatnom období sa čoraz zreteľnejšie prejavuje tendencia nazerania na chránené zamestnanie ako na určitý druh segregovaného zamestnávania a jeho plná legitimita sa pripúšťa len v prípade ťažko zdravotne postihnutého segmentu. Mnohé krajiny sa v súčasnosti zamýšľajú nad budúcnosťou a perspektívami chráneného zamestnania ako sféry pracovnej integrácie občanov so zdravotným postihnutím v kontexte jeho komparácie s regulárnym (bežným, riadnym, otvoreným) pracovným prostredím .

V tejto súvislosti jedným zo zámerov prieskumu bolo získanie postojov a stanovísk zamestnávateľov k otázke možných spôsobov pracovnej integrácie občanov so zdravotným postihnutím. Získané výskumné poznatky poukazujú na relatívne vysoký sklon zamestnávateľov zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím v pracovnom prostredí spolu s ostatnými zamestnancami; takmer dve tretiny respondentov sa domnieva, že zamestnanci so zdravotným handicapom by mali pracovať nie v segregovanom pracovnom prostredí, ale v prostredí spolu s pracovníkmi bez zdravotného postihnutia (vid' tabuľku č. 5 v prílohe).

K „otvorenému“ zamestnávaniu o niečo viac inklinujú stredné a malé podniky, kde tento názor zastávajú šiesti z desiatich respondentov, zatiaľ čo v skupine veľkých podnikov to boli piati z desiatich respondentov. Je pozoruhodné, že tendencia „otvoreného“ zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím sa zreteľnejšie prejavuje u tých zamestnávateľských subjektov, ktoré uprednostňujú priame zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím.

II. 6. Využívanie aktívnych opatrení na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Významnú úlohu v podpore zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím zohráva aktívna politika trhu práce, ktorá vytvára pre zamestnávateľov prostredníctvom finančných príspevkov incentívy na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím. Zaujímala súčasny stav informovanosti zamestnávateľských subjektov o existujúcich opatreniach aktívnej politiky trhu práce vo vzťahu k podpore zamestnávania občanov so zdravotným handicapom. Z výskumných zistení vyplýva, že drvivá väčšina respondentov (78,4%) je informovaná o finančných príspevkoch na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska poskytovaných úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.

Napriek relatívne vysokej miere informovanosti zamestnávateľov o existujúcich nástrojoch aktívnych opatrení na trhu práce, drvivá väčšina z nich opatrenia na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím nevyužila. Len približne každý desiaty respondent využil finančný príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§50 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti) a každý dvadsiaty respondent - príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie (§56 zákona o č.5/2004 o službách zamestnanosti). Využitie zamestnávateľmi jednotlivých nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce ilustruje nasledujúca tabuľka.

Využívanie zamestnávateľmi aktívnych opatrení na trhu práce								
Nástroje aktívnych opatrení na trhu práce	využil		nevyužil		neodpovedal		spolu	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Príspevok na zamestnávanie znevýh. UoZ	19	9,7%	169	86,2%	8	4,1%	196	100%
Príspevok na zriadenie CHD alebo CHP	11	5,6%	179	91,3%	6	3,1%	196	100%
Príspevok na činnosť pracovného asistenta	4	2,0%	187	95,4%	5	2,6%	196	100%
Príspevok na úhradu prevádz. nákladov	8	4,1%	181	92,3%	7	3,6%	196	100%

Nástroje aktívnych opatrení na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím vo väčšej miere využívajú veľké zamestnávateľské subjekty v porovnaní s malými a strednými podnikmi a organizáciami. Privátny sektor v porovnaní s verejným sektorom častejšie využíva pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím aktívne opatrenia na trhu práce. Ako ilustrujú výskumné výsledky, finančný príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie využila každá deväta spoločnosť s ručením obmedzeným a každá jedenásta akciová spoločnosť, zatiaľ čo medzi organizáciami štátneho sektora sa nevyskytol ani jeden zamestnávateľ, ktorý využil uvedený príspevok. Analogická situácia bola zaznamenaná aj pri analýze využívania príspevku na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a príspevku na činnosť pracovného asistenta, kde medzi podnikmi a organizáciami, ktoré využili uvedený nástroj aktívnych opatrení na trhu práce, prevládali spoločnosti s ručením obmedzeným a akciové spoločnosti.

II. 7 Zamestnávateľia a ďalší kľúčoví aktéri v oblasti podpory pracovnej integrácie občanov so zdravotným postihnutím

Umiestňovanie občanov so zdravotným postihnutím na trh práce vzhľadom na špecifické charakteristiky tejto pracovnej sily vyžaduje koordinované úsilie a súčinnosť hlavných aktérov tohto procesu t.j. verejných služieb zamestnanosti, zamestnávateľských subjektov, vzdelávacích inštitúcií, inštitúcií zriadených na podporu zamestnávania ohrozených skupín na trhu práce (napr. agentúr podporovaného zamestnávania) a organizácií a asociácií presadzujúcich práva a záujmy občanov so zdravotným postihnutím. V súlade s tým, jedným zo zámerov realizovaného prieskumu bolo zmapovať prax spolupráce jednotlivých subjektov pri umiestňovaní občanov so zdravotným postihnutím na pracovný trh.

Zo získaných výskumných poznatkov vyplýva, že **súčinnosť** zainteresovaných subjektov vo veci zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím **nepatrí k zaužívaným modelom v prístupoch podporujúcich zamestnávanie tohto znevýhodneného segmentu pracovných síl**. Drvivá väčšina zamestnávateľov na otázku, či ich kontaktovali niekedy vo veci zamestnávania o občanov so zdravotným postihnutím stredné a vysoké školy a agentúry podporovaného zamestnávania, uviedla jednoznačne negatívne odpovede. **Menej záporne stanoviska** boli prezentované vo vzťahu k **súčinnosti verejných služieb zamestnanosti** (úradov práce, sociálnych vecí a rodiny) a **organizácií občanov so zdravotným postihnutím**. Ako ukazujú výsledky prieskumu, pätina zamestnávateľov (22,8%) bola oslovená úradom práce, sociálnych vecí a rodiny s ponukou voľných zdrojov pracovných síl so zdravotným postihnutím a na necelú desatinu zamestnávateľských subjektov (8,8%) s cieľom podpory zamestnávania občanov so zdravotným handicapom sa obrátili organizácie občanov so zdravotným postihnutím (viď nasledujúcu tabuľku).

Distribúcia odpovedí respondentov na otázku o súčinnosti jednotlivých subjektov vo veci zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

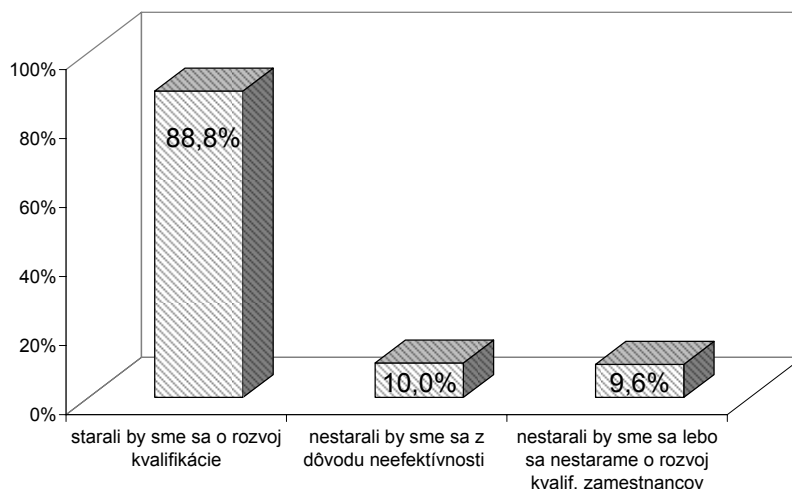
	Áno		Nie		Nevie, neodpovedal		Spolu	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Vzdelávacie inštitúcie (stredné školy a vysoké školy)	11	4,4	237	94,8	2	0,8	250	100
Organizácie zdravotne postihnutých občanov	22	8,8	222	88,8	6	2,4	250	100
Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny	57	22,8	191	76,4	2	0,8	250	100
Agentúra podporovaného zamestnávania	9	3,6	236	94,4	5	2,0	250	100
Iné subjekty	7	2,8	11	4,4	232	92,8	250	100

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny hrajú úlohu kľúčového aktéra v procese pracovnej integrácie občanov so zdravotným postihnutím. Do pôsobnosti úradu PSVaR patrí poskytovanie širokého spektra služieb uchádzačom o zamestnanie vrátane uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím. Získané výskumné poznatky poukazujú na regionálnu (krajovú) diferencovanosť aktivity úradov PSVaR pri plnení úlohu mediátora medzi zamestnávateľmi a občanom so zdravotným postihnutím. Koncom roka (december) 2006 podiel evidovaných uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím na celkovom počte evidovaných uchádzačov o zamestnanie v jednotlivých okresoch osciloval na úrovni 3,0% v Bratislavskom kraji, na úrovni 3,5% v Trnavskom kraji, na úrovni 8,3% v Trenčianskom kraji, na úrovni 3,7% v Nitrianskom kraji, na úrovni 4,5% v Žilinskom kraji, na úrovni 3,2 v Banskobystrickom kraji, na úrovni 3,8% v Prešovskom kraji a na úrovni 3,3% v Košickom kraji (viď údaje o vývoji evidovanej nezamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím v príloheč.4). Napriek relatívne vyrovnanej úrovni nezamestnanosti uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím v jednotlivých krajoch (s výnimkou Trenčianskeho kraja a Žilinského kraja), v aktívnom sprostredkovaní zamestnania týmto uchádzačom boli, podľa výpovedí zamestnávateľov, najmenej agilní úrady PSVR v Bratislavskom kraji.

II. 8 Postoje a prístupy zamestnávateľov k rozvoju kvalifikácie zamestnancov so zdravotným postihnutím

Osobitosť postavenia pracovnej sily so zdravotným postihnutím na trhu práce v porovnaní s pracovnej silou bez zdravotného handicapu sa často krát vyznačuje nižšou úrovňou vzdelania a kvalifikačných predpokladov. Preto posilnenie postavenia občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce a udržanie týchto zamestnancov v pracovnom procese vyžaduje systematické prehĺbenie a zdokonalenie ich odborných zručnosti a kvalifikačnej úrovne. Zisťovanie postojov zamestnávateľov k tejto dôležitej oblasti významne ovplyvňujúcej zamestnateľnosť občanov so zdravotným postihnutím predstavovalo dôležitú súčasť prieskumu. Cieľom uvedeného zisťovania bola identifikácia prístupov zamestnávateľov k rozvoju kvalifikácie zamestnancov so zdravotným postihnutím. Ako preukazujú získané výsledky drvivá **väčšina zamestnávateľov (88,8%) deklaruje vysoký stupeň ochoty starať sa o rozvoj kvalifikačnej úrovne zamestnancov so zdravotným postihnutím** rovnako ako to robia u zamestnancov bez zdravotného handicapu. **Takmer pätina (19,6%) oslovených zamestnávateľov neprejavila záujem sa starať o rozvoj kvalifikačných zručnosti zamestnancov so zdravotným postihnutím**, a to z dôvodu neefektívnosti vložených investícií (10%) a z dôvodu absencie podnikovej politiky starostlivosti o kvalifikačný rozvoj zamestnancov všeobecne (9,6%) (viď nasledujúci graf).

Možné prístupy zamestnávateľov k rozvoju kvalifikácie zamestnancov so zdravotným postihnutím



Tendencia starostlivosti o rozvoj kvalifikačnej úrovne zamestnancov so zdravotným postihnutím sa viditeľne prejavuje najmä u veľkých zamestnávateľov (95,7%) a v o niečo menšej miere u malých zamestnávateľov (85,1%), čo môže priamo súvisieť s rozdielmi v disponibilných finančných zdrojoch na vzdelávanie zamestnancov medzi malými a veľkými zamestnávateľskými subjektmi. Je pozoruhodné, že sklon zamestnávateľov k rozvoju kvalifikácie zamestnancov so zdravotným postihnutím nie je závislý od spôsobu plnenia zákonom určenej povinnosti zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím v stanovenom počte, z čoho vyplýva, že odpovede tých zamestnávateľských subjektov, ktorí uprednostňujú namiesto priameho zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím náhradné plnenie majú skôr hypotetický charakter v porovnaní s odpoveďami tých zamestnávateľov, ktorí majú praktickú skúsenosť so zamestnávaním týchto občanov.

II. 9 Postupy zamestnávateľov uplatňované pri vzniku zdravotného postihnutia u zamestnanca

V niektorých členských krajinách EÚ (napr. Holandsko, Švédsko) v prípade pracovného úrazu resp. vzniku zdravotného postihnutia zamestnanca zamestnávateľovi sú uložené zákonné povinnosti v oblasti pracovno-právnych vzťahov (napr. zachovanie pracovného miesta počas trvania práceneschopnosti zamestnanca a ponúknuť náhradnej práce v prípade návratu zamestnanca na pôvodne pracovisko), v oblasti peňažného plnenia (výplata nemocenskej dávky alebo časti mzdy počas trvania práceneschopnosti zamestnanca) alebo v oblasti pracovnej rehabilitácie zamestnanca (vypracovanie rehabilitačného plánu, zodpovednosť za realizáciu rehabilitácie). (Pozri bližšie v prílohe č.3 „Základné povinnosti zamestnávateľov v oblasti starostlivosti o zdravotne postihnutého zamestnanca vo vybraných krajinách“)

Z výskumných zistení vyplýva, zamestnávateľské subjekty na území Slovenskej republiky (tuzemské, zahraničné a medzinárodné) v prípade získania zamestnancom statusu zdravotne postihnutej osoby volia nasledovné postupy:

- ponúknú takému zamestnancovi náhradnú prácu vrátane jeho zaškolenia na výkon tejto práce (80,8%),
- ponúknú možnosť práce v upravenom pracovnom režime a pracovnom čase napr. na skrátený pracovný čas (79,6%),
- upravia pracovné miesto a prispôbia ho zdravotnému stavu zamestnanca so zdravotným postihnutím (53,6%),
- sprostredkujú náhradnú prácu u iného zamestnávateľa vrátane zaškolenia na túto prácu (33,6%),
- odporúčia takému zamestnancovi aby zvážil svoje zotrvanie v podniku/organizácii (30%)

Distribúciu odpovedí o možných prístupoch k riešeniu otázok pracovnej integrácii zamestnanca po získaní statusu zdravotne postihnutej osoby znázorňuje nasledujúca tabuľka.

Postupy uplatňované zamestnávateľmi pri získaní zamestnancom statusu zdravotne postihnutej osoby

	Áno		Nie		Nevie, neodpovedal		Spolu	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Ponúkame mu náhradnú prácu a zaškolíme ho na výkon tejto práce vo vlastnom podniku/organizácii	202	80,8	36	14,4	12	4,8	250	100
Ponúkame mu možnosť pracovať v inom pracovnom režime (napr. na skrátený pracovný čas)	199	79,6	37	14,8	14	5,6	250	100
Sprostredkujeme mu náhradnú prácu a zaškolíme ho na výkon tejto práce v inom podniku/organizácii	84	33,6	142	56,8	24	9,6	250	100
Riešime to úpravou pracovného miesta	134	53,6	93	37,2	23	9,2	250	100
Odporúčime mu, aby zvážil svoje zotrvanie v podniku/organizácii	75	30,0	142	56,8	33	13,2	250	100
Iné	9	3,6			241	96,4	250	100

Poznámka: súčet údajov v stĺpci netvorí 100% v dôsledku možnosti respondenta voliť viacero odpovedí

Postupy zamestnávateľov v otázke pracovnej reintegrácie zamestnancov so zdravotným postihnutím preukázali štatistickú závislosť od ich veľkosti. Ponuku náhradnej práce zamestnancovi so zdravotným postihnutím a jeho zaškolenie na túto prácu vyššou mierou preferujú stredné podniky a organizácie. Úpravu pracovného času pre zamestnanca so zdravotným postihnutím volia najmä malé a stredné zamestnávateľské subjekty, zatiaľ čo veľké zamestnávateľské subjekty sa skôr prikláňajú k sprostredkovaniu náhradnej práce pre takého zamestnanca u iného zamestnávateľa a k úprave pracovného miesta pre potreby výkonu zamestnania zamestnancom so zdravotným postihnutím. Veľké zamestnávateľské

subjekty častejšie ako malé a stredné podniky a organizácie pripúšťajú eventualitu návrhu z ich strany zväžiť ďalšie pracovné pôsobenie zamestnanca po získaní statusu zdravotne postihnutej osoby na pracovisku u terajšieho zamestnávateľa (viď nasledujúcu tabuľku).

Postupy uplatňované zamestnávateľmi pri získaní zamestnancom statusu zdravotne postihnutej osoby podľa veľkosti zamestnávateľa

Postupy	Počet zamestnancov			Spolu
	Od 20 do 49 zamestnancov	Od 50 do 249 zamestnancov	250 a viac zamestnancov	
Ponúkne mu náhradnú prácu a zaškolíme ho na výkon tejto práce vo vlastnom podniku/organizácii	71,1%	91,2%	78,3%	80,8%
Ponúkne mu možnosť pracovať v inom pracovnom režime (napr. na skrátený pracovný čas)	78,9%	82,3%	69,6%	79,6%
Sprostredkujeme mu náhradnú prácu a zaškolíme ho na výkon tejto práce v inom podniku/organizácii	29,8%	36,3%	39,1%	33,6%
Riešime to úpravou pracovného miesta	53,5%	53,1%	56,5%	53,6%
Odporučíme mu, aby zväžil svoje zotrvanie v podniku/organizácii	30,7%	28,3%	34,8%	30,0%
Iné	5,3%	0,9%	8,7%	3,6%

Z hľadiska odvetvovej príslušnosti zamestnávateľských subjektov ústretové postupy vo vzťahu k pracovnej integrácii zamestnancov so zdravotným postihnutím preukazujú organizácie verejného sektora, ktoré prejavujú vyššiu mieru ochoty k úpravám pracovného miesta pre potreby pracovníka so zmenenými zdravotnými predpokladmi pre výkon zamestnania. K alternatíve ponuky náhradnej práce so zaškolením na výkon tejto práce a ponuky práce v inom pracovnom režime sa prikláňajú najmä podniky a organizácie vo verejnom sektore, v sektore služieb a v sektore priemyslu.

Kvantitatívne vysoká úroveň „proaktívneho“ prístupu zamestnávateľov vo veci pracovnej reintegrácie zamestnanca po získaní statusu zdravotne postihnutej osoby, ktorú preukázali výsledky prieskumu, je potrebné hodnotiť s istou mierou opatrnosti. Podmienečný spôsob konštrukcie otázky týkajúcej sa potenciálnych postupov zamestnávateľov v prípade poklesu schopnosti zamestnanca vykonávať pôvodnú prácu v dôsledku zmeny zdravotného stavu mala za následok deklaratívny charakter odpovedí. Je predpoklad sa domnievať o možných výrazných odchýlkach v reálnom správaní sa zamestnávateľov v predmetnej oblasti v porovnaní s jeho deklarovanou polohou.

II.10 Zamestnávateľia a právny rámec zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím: hodnotenie stimulujúceho účinku

Právny rámec zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím tvoria príslušné ustanovenia zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (najmä §§50,56,57,59,60,62,63,64,65) a ustanovenia Zákonníka práce (najmä §§66,158,159). Zmapovanie názorov zamestnávateľov v otázke vplyvov platného právneho rámca na stimuláciu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím tvorilo jeden z dôležitých zámerov realizovaného prieskumu.

II.10.a Vplyv ustanovení zákona o službách zamestnanosti na stimuláciu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Postoje zamestnávateľov v otázke celkového hodnotenia stimulujúceho účinku platnej právnej úpravy zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (t.j. povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím v počte 3,2% z celkového počtu zamestnancov zamestnávateľa, zadávanie zákaziek na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím a odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím) na motiváciu zamestnávateľských subjektov k zamestnávaniu týchto občanov mierne oscillovali **viac v pásme pozitívnych odpovedí** (v priemere **50% pozitívnych odpovedí oproti 46% negatívnych odpovedí**).

Povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím v počte 3,2% z celkového počtu zamestnancov zamestnávateľa sú sklonní pozitívnejšie **hodnotiť najmä veľké tuzemské zamestnávateľské subjekty a tí zamestnávateľia, ktorí priamo zamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím**. Naopak, k **negatívnemu hodnoteniu** povinného podielu zamestnávania sú náchylní najmä **malé zamestnávateľské subjekty, tuzemskí zamestnávateľia** s medzinárodnou účasťou a **zamestnávateľia, ktorí uprednostňujú platenie odvodu pred priamym zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím**.

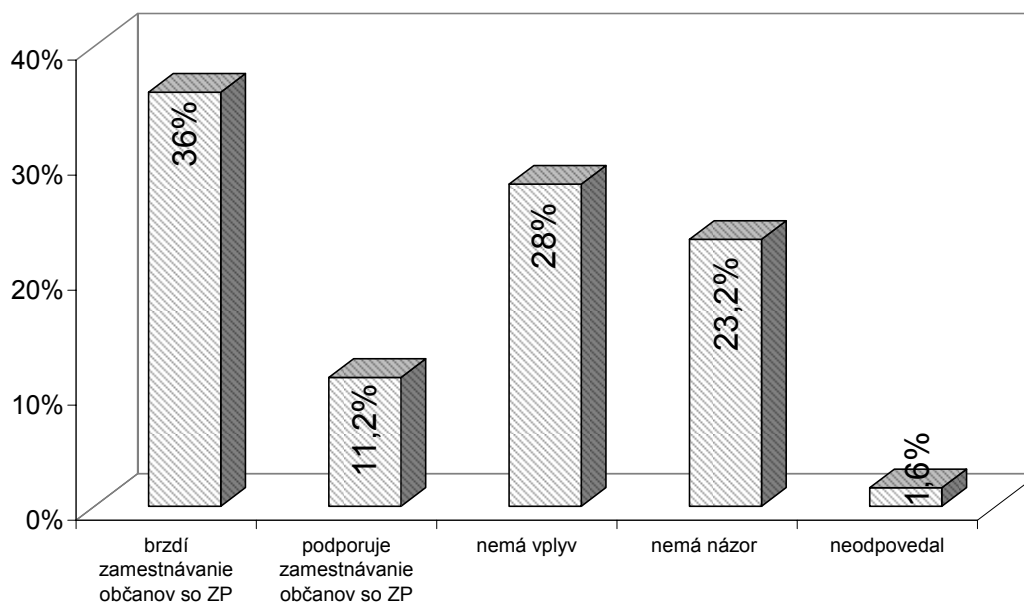
Motivačný účinok finančného odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím na stimuláciu pohnútok zamestnávateľských subjektov zamestnávať takýchto občanov uvádzajú **najmä stredné podniky a organizácie, tuzemskí zamestnávateľia a zamestnávateľské subjekty, ktoré priamo zamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím**. **Negatívny postoj** k stimulujúcemu vplyvu finančného odvodu za neplnenie povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím vyjadrovali prevažne **malí zamestnávateľia, tuzemské podniky a organizácie so zahraničnou účasťou a zamestnávateľia, ktorí nezamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím a platia finančný odvod za neplnenie zákonom určenej povinnosti**.

Stimulujúci vplyv **náhradného plnenia** zákonnej povinnosti zamestnávateľa t.j. zadávania zákaziek vhodnej na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím ako faktora podporujúceho ich zamestnávanie oceňujú najmä **veľké zamestnávateľské subjekty, zamestnávateľia, ktoré preferujú tento spôsob plnenia povinnosti a tuzemské podniky, firmy a organizácie so zahraničnou účasťou**. Motivačný účinok zadávania zákaziek ako faktora podnecujúceho zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím **spochybňujú** prevažne **malí tuzemskí zamestnávateľia, podniky a organizácie, ktoré nezamestnávajú takýchto občanov a preferujú platenie finančného odvodu za neplnenie zákonom určenej povinnosti**.

I. 10.b Vplyv ochrany pred výpoveďou na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím

Zvýšená ochrana pred výpoveďou zamestnanca so zdravotným postihnutím patrí k zaužívaným mechanizmom sociálnej zástity ohrozených kategórií pracovníkov na trhu práce. Zákonník práce v §66 ustanovuje zákaz zamestnávateľovi dať výpoveď zamestnancovi so zdravotným postihnutím bez predchádzajúceho súhlasu Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Zaujímalo nás do akej miery zvýšená ochrana zamestnanca so zdravotným postihnutím pred výpoveďou ovplyvňujú rozhodovanie zamestnávateľov o prijímaní takýchto zamestnancov do pracovného pomeru. Ako ukazujú výsledky prieskumu zamestnávatelia nemajú jednoznačne vyhranený pozitívny alebo negatívny názor na uvedený problém. O niečo viac ako tretina respondentov (36%) pripúšťa vplyv tohto ustanovenia na rast zamestnanosti tejto kategórie pracovníkov a domnieva sa, že zvýšená ochrana zamestnanca so zdravotným postihnutím pred výpoveďou je prekážkou pre ich zamestnávanie. Naopak o niečo viac ako štvrtina respondentov (28%) zastáva názor o absencii vplyvu zvýšenej ochrany na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím na situáciu v oblasti ich zamestnávania. Necelá desatina respondentov (11,2%) dokonca uznáva pozitívny vplyv zvýšenej ochrany zamestnanca so zdravotným postihnutím pred výpoveďou a vyjadruje presvedčenie, že táto ochrana podporuje ich zamestnávanie. Takmer štvrtina respondentov (23,2%) nemá vyhranené stanovisko na uvedený problém (viď nasledujúci graf)

Postoje zamestnávateľov k vplyvu ochrany zamestnancov so zdravotným postihnutím na ich zamestnávanie



II.11 Zamestnávateľia a akceptácia nových nástrojov na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Spektrum nástrojov využívaných na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím v členských krajinách Európskej únie je široko diverzifikovaný. Popri štandardných opatrení určených na podporu chráneného zamestnávania sa čoraz viac využívajú nástroje na stimuláciu dopytu po práci prekonávaním predsudkov v nazeraní na pracovníkov so zdravotným postihnutím napr. prostredníctvom práce na skúšku, ktoré sa uplatňujú formou krátkodobého pracovného umiestnenia osoby so zdravotným postihnutím u zamestnávateľa. Ide o prácu na skúšku (job trial), počas ktorej si obe strany majú možnosť vzájomne otestovať. Mnohé krajiny uplatňujú na stimuláciu dopytu po práci využívajú mechanizmus znížených platieb zamestnávateľa do fondov sociálneho poistenia. Dôležitú funkciu v integrovaní občanov so zdravotným postihnutím na trh práce čoraz viac majú sociálne podniky, ktoré kombinujú trhovú orientáciu so sociálnym poslaním a usilujú sa o plnohodnotnú ekonomickú integráciu občanov so zdravotným postihnutím.

Prostredníctvom realizovaného prieskumu boli zmapované postoje zamestnávateľských subjektov na území Slovenskej republiky k možnosti zavedenia nových nástrojov na zvýšenie zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím.

Výsledky prieskumu preukazujú, že drvivá **väčšina zamestnávateľov (91%) by uprednostnila dotovanie miezd na krytie zníženej produktivity práce** zamestnanca so zdravotným postihnutím. Druhým v poradí preferovaným zamestnávateľmi nástrojom, ktorý by prispel, podľa názorov respondentov, zvýšeniu zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím, je **zníženie odvodov do fondov sociálneho poistenia** za zamestnanca so zdravotným postihnutím; za zavedenie tohto nástroja vyjadrilo **88%** respondentov. Možnosť zamestnať občana so zdravotným postihnutím na **skúšobnú dobu** bez uzatvorenia pracovnej zmluvy, počas ktorej si zamestnávateľ môže otestovať pracovné zručnosti takého pracovníka, by uvítalo **86%** respondentov.

Výskumné poznatky naznačujú, že zo strany zamestnávateľov dochádza aj k uvedomeniu si významu informačných stratégií zameraných na zvýšenie ústretovosti zamestnávateľov k zamestnávaniu občanov so zdravotným postihnutím t.j. aktívne pôsobenie na zamestnávateľov prostredníctvom médií; vplyv zavedenia uvedeného nástroja na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím pripúšťa 75% respondentov (viď nasledujúcu tabuľku).

Nástroje ovplyvňovania zamestnávania občanov so ZP								
Nástroje	Ano		Nie		Neodpovedal		Spolu	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
zamestnávanie na skúšobnú dobu	215	86,0%	29	11,6%	6	2,4%	250	100%
zníženie odvodov do Soc.poisťovni	221	88,4%	23	9,2%	6	2,4%	250	100%
dotovanie miezd zamestnanca so ZP	228	91,2%	12	4,8%	10	4,0%	250	100%
zakladanie soc. podnikov	200	80,0%	30	12,0%	20	8,0%	250	100%
informačná kampaň	187	74,8%	45	18,0%	18	7,2%	250	100%

Postoje zamestnávateľských subjektov k zavedeniu opatrení smerujúcich k intenzifikácii zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím sa líšili v závislosti od ich veľkosti, odvetvovej príslušnosti a formy vlastníctva. Za jednoznačne osožné pre zvýšenie dopytu po práci občanov so zdravotným postihnutím považujú zamestnávateľia zavedenie inštitútu zamestnávania občana so zdravotným postihnutím na skúšobnú dobu, počas ktorej zamestnávateľ môže otestovať pracovné a odborné zručnosti tejto osoby

vrátane preukázania jej schopnosti prispôbiť sa požiadavkám kladeným na pracovné miesto a na pracovný výkon. Uvedený názor s väčšou mierou intenzity vyjadrujú najmä veľké zamestnávateľské subjekty, podniky a organizácie, ktoré platia finančný odvod na neplnenie zákonom určenej povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím a zahraniční zamestnávateľia.

Na stimulujúci účinok na rast dopytu po práci občanov so zdravotným postihnutím zníženia odvodu zamestnávateľa do fondov sociálneho poistenia za zamestnaného občana so zdravotným postihnutím poukazujú najmä veľké podniky a organizácie, ktoré priamo zamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím, podniky v odvetví priemyslu a v odvetví verejných služieb a tuzemské podniky a organizácie.

Vysokú mieru vplyvu dotácií na mzdy zamestnaných pracovníkov so zdravotným handicapom vyrovnávajúcich zníženú produktivitu ich práce na intenzifikáciu ich zamestnávania pripúšťajú malí, strední a veľkí zamestnávateľia, ktorí priamo zamestnávajú pracovníkov so zdravotným postihnutím, podniky a organizácie v odvetví poľnohospodárstva a v odvetví služieb a tuzemskí zamestnávateľia.

Zakladanie sociálnych podnikov, ktorých činnosť je primárne zameraná na sociálne ciele ako faktora, ktorý by podnietil zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím pripúšťajú najmä malé zamestnávateľské subjekty, podniky a organizácie, ktoré platia odvody za neplnenie povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, podniky v odvetví stavebníctva a zahraničné zamestnávateľské subjekty.

Účinok informačnej kampane a iniciovania aktívneho pôsobenia na zamestnávateľov prostredníctvom médií s cieľom informovania o možnostiach zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím na intenzifikáciu ich zamestnávania pripúšťajú predovšetkým zamestnávateľské subjekty strednej veľkosti, uprednostňujúce alternatívne cesty plnenia zákonom určenej povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím formou zadávania zákaziek, z odvetvia verejných služieb a so sídlom na území Slovenskej republiky.

II. 12 Informovanosť zamestnávateľov o rozličných aspektoch podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Dostatok informácií o problematike zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím obsahujúcich jej právnu úpravu, deskripciu existujúcich finančných nástrojov a stimulov na podporu zamestnanosti tejto skupiny pracovných síl, o inštitucionálnych štruktúrach zameraných na pracovnú integráciu občanov so zdravotným postihnutím a o rozsahu poskytovaných služieb vrátane ich inštitucionálneho zastrešenia zohráva kľúčovú úlohu v tvorbe celkovej priaznivej klímy vo vnímaní dôležitosti a aktuálnosti agendy zamestnanosti a zamestnateľnosti občanov so zdravotným postihnutím u širokej verejnosti a u zamestnávateľskej sféry osobitne. V súlade s tým zvýšenie informovanosti verejnosti a zamestnávateľskej sféry prostredníctvom všetkých dostupných kanálov (tlačové a elektronické médiá, rozhlas, televízia, informačné letáky, webové stránky atď.) tvoria významnú súčasť vládnej komunikačnej stratégie v mnohých členských krajinách EÚ a predstavuje jeden z hlavných nástrojov na ovplyvňovanie postojov a odbúravanie predsudkov u zamestnávateľov k fenoménu zdravotného postihnutia ako takého a k pracovnej sile so zdravotným postihnutím osobitne.

Mapovanie úrovne informovanosti zamestnávateľov na území Slovenskej republiky o rôznorodých aspektoch zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím predstavovalo dôležitý segment realizovaného prieskumu. Na základe výskumných zistení možno konštatovať, že celková úroveň informovanosti zamestnávateľov v oblasti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím je nedostatočná: viac ako polovica respondentov (56,5%) priznáva, že nemá dostatok verejne dostupných

a zrozumiteľných informácií tykajúcich sa rozličných aspektov zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

Hladina informovanosti zamestnávateľských subjektov varíruje v závislosti od regiónu; jej najvyššia úroveň bola zaznamenaná v Bratislavskom kraji a najnižšia v Trnavskom kraji a Trenčianskom kraji. Ako ukazujú výsledky prieskumu, úroveň informovanosti zamestnávateľských subjektov je rozličná a závisí od jednotlivých aspektoch problematiky zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Zamestnávatelia preukazujú relatívne **dostatočnú úroveň informovanosti v oblasti právnej úpravy zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím,**⁵ v predmetnej oblasti má dostatok informácií sedem z desiatich zamestnávateľov. Nižšia, avšak ešte relatívne uspokojivá hladina informovanosti zamestnávateľov bola zaznamenaná v oblasti existujúcich **finančných nástrojov a stimulov na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím a služieb poskytovaných úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny** v oblasti podpory ich zamestnávania; týmito informáciami disponuje takmer každý druhý zamestnávateľ.

Najnižšiu hladinu informovanosti zamestnávateľov vykazujú oblastiach súvisiacich s **činnosťou orgánov a organizácií obhajujúcich záujmy zdravotné postihnutých občanov na úrovni vlády a parlamentu v mimovládnom sektore;** na absenciu týchto informácií poukazovali šiesti z desiatich opýtaných respondentov. Nedostatočný prísun informácií pociťujú zamestnávatelia aj v oblasti sociálneho poradenstva, kde podobný druh informácií chýba každému druhému respondentovi. Pozoruhodným výskumným zistením je skutočnosť, že takmer 7% zamestnávateľov nemá záujem o informácie súvisiace so zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím; pričom nezáujem o predmetné informácie deklarujú vo výraznejšej miere zamestnávatelia, ktorí priamo zamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím. Uvedená nízka miera nezájumu s veľkou pravdepodobnosťou súvisí s disponovaním potrebného súboru informácií a dostatkom praktických skúseností s pracovnou integráciou občanov so zdravotným postihnutím u tejto skupiny zamestnávateľov. Segment zamestnávateľských subjektov uprednostňujúcich priame zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím zároveň vykazuje najvyššiu mieru informovanosti o rôznych aspektoch tejto problematiky.

Podniky a organizácie, ktoré zákonom určenú povinnosť plnia zadávaním zákaziek a zamestnávateľské subjekty, ktoré odvádzajú odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím všeobecne preukazujú veľmi nízku mieru informovanosti v predmetnej oblasti v porovnaní so zamestnávateľskými subjektmi, ktoré priamo zamestnávajú takýchto občanov. Je pozoruhodné, že hladina informovanosti najmä tých zamestnávateľských subjektov, ktoré riešia zákonom určenú povinnosť zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím zadávaním zákaziek je extrémne nízka; informáciami o rôznych aspektoch zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím disponuje len v priemere každý desiaty takýto zamestnávateľ. V uvedenom kontexte osobitne prekvapuje zistenie o absencii dostupných informácií v oblasti finančných nástrojov určených na podporu zamestnávania tejto znevýhodnenej skupiny na trhu práce a v **oblasti služieb zamestnanosti a sociálnych služieb poskytovaných úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.**

⁵ Dostatočná úroveň informovanosti zamestnávateľov o právnych aspektoch zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím je pravdepodobne výsledkom tej skutočnosti, že v drvivej väčšine (67%) na otázky dotazníka odpovedali riadiaci pracovníci a zamestnanci oddelení rozvoja ľudských zdrojov podnikov a organizácií.

Analýza výskumných výsledkov v oblasti informovanosti zamestnávateľov o rozličných aspektoch podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím poukazuje na skutočnosť, že dostatok dostupných informácií o problematike zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím zohráva úlohu jedného z kľúčových faktorov procesu ovplyvňovania postojov zamestnávateľských subjektov k pracovnej sile so zdravotným handicapom a ich prístupov k pracovnej integrácii občanov so zdravotným postihnutím.

Pozitívny obrat v súčasnom neuspokojivom stave v oblasti informovanosti zamestnávateľov o širokom spektre otázok súvisiacich s integráciou občanov so zdravotným postihnutím do pracovného procesu by mohlo navodiť zriadenie verejného portálu s komplexnými informáciami o tejto problematike. Za zriadenie takého portálu sa vyslovilo osem z desiatich oslovených respondentov (84,4%).

III. Nevidiaci a slabozrakí občania vo svetle názorov a postojov zamestnávateľov

Populácia so zrakovým handicapom predstavuje osobitne znevýhodnenú skupinu na trhu práce. Problematika špecifik zrakového postihnutia ako druhu zdravotného postihnutia v kontexte pracovného uplatnenia nie je veľmi známa širokej verejnosti, zamestnávateľskú obec nevnímajú.

Medzi faktory významne ovplyvňujúcich pracovné uplatnenie občanov so zrakovým postihnutím patrí ochota a pripravenosť zamestnávateľských subjektov k zamestnávaniu ľudí so zrakovým postihnutím. V súlade s tým, problematika mapovania postojov zamestnávateľov k možnosti pracovnej integrácie občanov so zrakovým postihnutím tvorila dôležitú súčasť výskumných zámerov. Výskum v predmetnej oblasti sa sústredil na nasledovné jednotlivé aspekty:

- mapovanie širokého spektra postojov a názorov zamestnávateľov na fenomén zrakového postihnutia v konotácii s výkonom pracovnej činnosti,
- zisťovanie úrovni informovanosti zamestnávateľov o možnostiach pracovného uplatnenia zrakovo postihnutých občanov,
- identifikáciu rozličných prekážok a ich mnohorakých dimenzií, ktoré vznikajú pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím.

III. 1 Zamestnávateľa a občan so zrakovým postihnutím: postoje k zlučiteľnosť zrakového handicapu s výkonom pracovnej činnosti

Prevažná väčšina oslovených zamestnávateľov nevníma zrakové postihnutie ako zásadnú prekážku výkonu pracovnej činnosti. **Takmer tri štvrtiny respondentov (71,6%)** zaujali pozitívny postoj (rozhodne áno a skôr áno) k vzájomnej **zlučiteľnosti zrakového postihnutia a výkonu pracovnej činnosti**; túto zlučiteľnosť však zamestnávateľa podmieňujú stupňom zrakového postihnutia.

Zrakové postihnutie ako **prekážku zapojenia sa do pracovnej činnosti** vníma približne štvrtina zamestnávateľov (**26,4%**), ktorá nepripúšťa túto zlučiteľnosť, a to nezávisle od stupňa zrakového postihnutia. Medzi tými zamestnávateľmi, ktorí zaujali zamietavý postoj k zlučiteľnosti zrakového handicapu a pracovnej činnosti, mierne negatívne stanovisko (v polohe skôr nie) zaujal každý siedmy respondent (16%) a kategoricky záporné stanovisko (v polohe rozhodne nie) každý desiaty respondent (10,4%). Distribúciu odpovedí respondentov ilustruje tab.č.11 v prílohe.

Pri identifikácii faktorov, ktoré ovplyvnili rozdiely v postojoch zamestnávateľov k zlučiteľnosti zrakového postihnutia a výkonu pracovnej činnosti, výskumná analýza nepreukázala signifikantnejší vplyv faktorov akými sú veľkosť podniku, odvetvová príslušnosť zamestnávateľa, typ organizácie alebo jej právna forma. Na strane druhej, bola preukázaná určitá štatistická závislosť postojov zamestnávateľov od spôsobu plnenia zákonom určenej povinnosti zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím v zmysle §§ 63-65 zákonač.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Z výskumných zistení vyplýva, že u zamestnávateľov, ktorí uprednostňujú **priame zamestnávanie** občanov so zdravotným postihnutím **významnejšie rezonuje postoj o zlučiteľnosti výkonu pracovnej činnosti a zrakového postihnutia** v porovnaní so

zamestnávateľmi, ktorí volia **náhradné možnosti plnenia** povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Uvedený fakt evokuje k záveru, že **konkrétna praktická skúsenosť so zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím plní funkciu efektívneho nástroja eliminácie predsudkov k otázkam zamestnávania občanov s rozličnými druhmi zdravotného postihnutia** a naopak **deficit podobných praktických skúsenosti u zamestnávateľa zohráva úlohu inhibítora** pracovnej integrácie týchto občanov. Postoje zamestnávateľov k vzájomnej zlučiteľnosti fenoménu zrakového postihnutia a výkonu pracovnej činnosti dokumentuje nasledujúca tabuľka.

Zlučiteľnosť zrakového postihnutia a výkonu pracovnej činnosti podľa spôsobu plnenia povinnosti zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím

<i>NÁZORY ZAMESTNÁVATEĽOV</i>	<i>PRIAME ZAMESTNÁVANIE</i>	<i>PLATENIE ODVODU</i>	<i>ZADÁVANIE ZÁKAZIEK</i>	<i>KOMBINÁCIA</i>
<i>zlučiteľné</i>	40,4%	12,0%	9,2%	10,0%
<i>nezlučiteľné</i>	14,4%	7,6%	0,1%	0,8%
<i>nevie, neodpovedal</i>	1,2%	0,8%	-	-

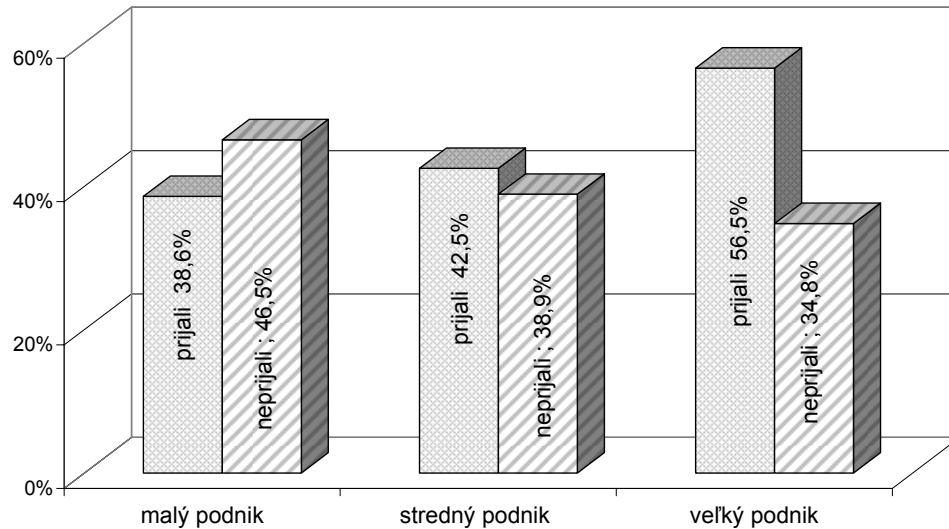
Poznámka: „zlučiteľné“ predstavuje sumár odpovedí „rozhodne áno“ a „skôr áno“, „nezlučiteľné“ - sumár odpovedí „skôr nie“ a „rozhodne nie“

III. 2 Postoje zamestnávateľov k fenoménu zrakového postihnutia pri náboře pracovných síl

Výskumné poznatky preukázali ambivalentný charakter postojov zamestnávateľov k vplyvu fenoménu zrakového handicapu na správanie zamestnávateľských subjektov pri obsadzovaní voľných pracovných miest; štyria z desiatich respondentov (42,0%) deklarovali, že v prípade ak by sa na voľné pracovné miesto v ich podniku, organizácii hlásil občan so zrakovým postihnutím, ktorý by spĺňal odborné a kvalifikačné predpoklady kladené na toto pracovné miesto, by ho prijali. Na druhej strane, rovnaký počet respondentov (42,0%) deklaroval zamietavý postoj k tejto otázke a napriek vyhovujúcim kvalifikačným predpokladom uchádzača na voľné pracovné miesto so zrakovým postihnutím by takého uchádzača neprijali. Približne každý šiesty zamestnávateľ (16,0%) na uvedenú hypoteticky postavenú otázku nedokázal odpovedať a volil odpoveď neviem, prípadne neodpovedal (viď tabuľku č. 12 v prílohe).

Napriek proklamatívneho charakteru postojov zamestnávateľov, možno na základe výsledkov prieskumu konštatovať, že **„náborové“ stratégie väčších podnikov a organizácií vystupuje v priaznivejšom a ústretovejšom svetle v porovnaní s malými podnikmi a organizáciami.** Viac ako polovica (56,5%) veľkých zamestnávateľov (s počtom viac ako 250 zamestnancov) je sklonná pri splnení požadovaných kvalifikačných podmienok prijať uchádzača na voľné pracovné miesto so zrakovým postihnutím. Naopak malí zamestnávatelia volili odmietavú stratégiu k prijímaniu takýchto pracovníkov. (viď nasledujúci graf).

Postoje zamestnávateľov k odsadeniu voľného pracovného miesta pracovníkom so zrakovým postihnutím podľa veľkosti zamestnávateľa



Ústretovou náborovou politikou vo vzťahu k občanom so zrakovým postihnutím sa vyznačujú **organizácie pôsobiace v sektore verejných služieb** (verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie, školstvo, zdravotníctvo a sociálna starostlivosť), kde 55,6% respondentov by volilo pozitívny prístup pri prijímaní občanov so zrakovým postihnutím. Údaje o postojoch zamestnávateľov k prijímaniu pracovníkov so zrakovým postihnutím podľa odvetvovej príslušnosti zamestnávateľa uvádza nasledujúca tabuľka.

Postoje zamestnávateľov k prijatiu občana so zrakovým postihnutím na voľné pracovné miesto v závislosti od odvetvia hospodárstva

	<i>POĽNOHOSPODÁRSTVO.</i>	<i>PRIEMYSEL</i>	<i>STAVEBNÍCTVO</i>	<i>SLUŽBY</i>	<i>VEREJNÉ SLUŽBY</i>
<i>prijali</i>	32,3%	41,1%	36,4%	41,9%	55,6%
<i>neprijali</i>	48,4%	44,6%	50,0%	43,8%	22,2%
<i>nevie, neodpovedal</i>	19,4%	14,3%	13,6%	14,3%	22,2%

III. 3 Pracovné uplatnenie občanov so zrakovým postihnutím: diverzita verzus stereotypy

Analýza postavenia slabozrakej a nevidiacej populácie na trhu práce⁶ preukázala prítomnosť zakorenených predstáv a stereotypov verejnosti v nazeraní na možnosti pracovného uplatnenia občanov so zrakovým postihnutím v pracovných pozíciách, ktoré nutne nevyžadujú zrakové dispozície napr. telefonista, dispečer, masér.

Zaujímalo nás v tejto súvislosti pozícia zamestnávateľov vo vnímaní možnosti pracovného uplatnenia na pracovných miestach v ich podniky alebo organizácii. Necelá

⁶ Pozri Hanzelová E, Kostolná Z., Reichová D., Repková K.: "Nevidiaci a slabozrakí ľudia na trhu práce a v prístupe k celoživotnému vzdelávaniu", IVPR, 2006

polovica z oslovených zamestnávateľov (42,0%) by pracovníkovi so zrakovým postihnutím ponúkla práve tieto pracovné miesta, teda pracovné miesta, ktoré nevyžadujú zrakové dispozície. Len veľmi obmedzený počet zamestnávateľov (4,8%) uviedol, že by ponúkal pre zrakovo postihnutého občana pracovnú pozíciu, ktorá vyžaduje zrakové dispozície a môže sa vykonávať s pomocou špeciálnych zariadení (napr. počítač s hlasovým výstupom, software na zväčšenie písma, lupa).

Dá sa predpokladať, že absencia skúseností zamestnávateľov so slabozrakými a nevidiacimi pracovníkmi viedla k tomu, že **takmer každý druhý zamestnávateľ (49,6%) nevedel zaujať jednoznačné stanovisko a vyjadroval sa v kategóriách „nemám vyhranený názor“, „neviem“ alebo neodpovedal.** Neujasnený postoj k uvedenej problematike mali najmä veľké zamestnávateľské subjekty a zamestnávatelia z odvetvia poľnohospodárstva a priemyslu.

Rozloženie odpovedí zamestnávateľov na aké pracovné pozície by zamestnali zamestnanca so zrakovým postihnutím uvádza tabuľka č.13 v prílohe.

III. 4 Prekážky zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím - postoje zamestnávateľov

Dôvody odmietavého prístupu niektorých zamestnávateľov k zamestnávaniu občanov so zrakovým postihnutím môžu byť podmienené radou objektívnych a subjektívnych faktorov. V tejto súvislosti nás zaujímalo vnímanie zamestnávateľmi vybraných faktorov, ktoré sú všeobecne považované za prekážky pri zamestnávani občanov so zrakovým postihnutím vyjadrené mierou súhlasu, respektíve nesúhlasu zamestnávateľov s predpísanou škálou odpovedí (viď nasledujúcu tabuľku).

Prekážky pri zamestnávani občanov so zrakovým postihnutím

	<i>SÚHLAS (SKÔR ÁNO , ROZHODNE ÁNO)</i>	<i>NESÚHLAS (SKÔR NIE ,ROZHODNE NIE)</i>
Potreba zabezpečenia pracovného asistenta	72,8%	22,8%
Odstránenie architektonických bariér	69,2%	26,8%
Obavy o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci	69,2%	26,8%
Nižšia pracovná flexibilita	68,0%	28,4%
Priestorová orientácia	64,8%	32,0%
Úprava pracovného miesta	64,0%	33,2%
Slabší pracovný výkon	62,8%	34,0%
Prítomnosť vodiaceho psa na pracovisku	59,6%	34,4%
Nedostatočné kvalifikačné predpoklady	57,2%	38,8%
Ťažšia sociálna komunikácia	44,8%	52,0%
Zaškoloňovanie na výkon zamestnania	35,6%	61,6%

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

Z analýzy odpovedí zamestnávateľov vyplynulo, že najpočetnejšia skupina (72,8%) respondentov **súhlasí s tvrdením**, že prekážkou zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím je **potreba zabezpečenia pracovného asistenta**⁷. Viazanosť výkonu práce nevidiaceho zamestnanca na aktívnu asistenciu sa ukazuje ako najväčší problém **najmä pre malých zamestnávateľov**; každý druhý (51,5%) zamestnávateľ, ktorý sa rozhodne stotožňuje s týmto tvrdením bol malým zamestnávateľom. Táto prekážka intenzívnejšie (44,8%) rezonovala aj u **zamestnávateľov pôsobiacich v odvetví služieb** (veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel, motocyklov a spotrebného tovaru, hotely a reštaurácie, doprava a skladovanie, pošta a telekomunikácie, peňažníctvo a poisťovníctvo, nehnuteľnosti, prenajímanie a obchodné služby, výskum a vývoj).

Závažnými faktormi jednoznačne identifikovaným zamestnávateľmi ako faktory zamedzujúce zamestnávaniu občanov so zrakovým postihnutím sú faktory **nutnosti adaptácie prístupu na pracovisko a úpravy pracovného miesta**. Hodnotenie miery vplyvu týchto faktorov vykazuje štatistickú závislosť od veľkosti zamestnávateľa a najviac prekáža malým podnikom a organizáciám. Takmer dve tretiny (62,8%) malých zamestnávateľov považuje za prekážku zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím odstraňovanie architektonických bariér (62,8%) a viac ako polovica (57,0%) - úpravy pracovného miesta. Je dôvod sa domnievať, že uvedené stanoviska nie sú vyjadrením celkovej neochoty zamestnávateľov prispôbiť pracovné miesto zdravotnému stavu pracovníkovi so zrakovým postihnutím, ale širokého okruhu sprievodných problémov súvisiacich s týmito činnosťami (finančná situácia podnikov, nutnosť neplánovaných investícií, vysoký stupeň administratívy pri uplatňovaní nároku na finančný príspevok na úrade PSVaR pri refundácií týchto nákladov, často krát aj sporná uznateľnosť oprávnenosti týchto nákladov ako dodatočných nákladov pre potreby refundácie atď.).

Výskumné poznatky naznačujú, že značná časť zamestnávateľov **nevníma ako problém** pri zamestnávaní občanov so zrakovým handicapom **nutnosť jeho zaškolenia na výkon práce**; táto oblasť považuje za prekážku len zhruba každý tretí respondent. Rovnako faktor ťažšej **sociálnej komunikácie** pracovníka so zrakovým postihnutím nie je považovaný väčšinou respondentov za **výraznú prekážku** zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím. Pozitívnym zistením je skutočnosť, že takmer štyria z desiatich zamestnávateľov (38,8%) nepovažujú **kvalifikačné predpoklady** za faktor zamedzujúci zamestnávaniu občanov so zrakovým postihnutím a traja z desiatich zamestnávateľov (34,0%) nevnímajú ich potenciálne **slabší pracovný výkon** za prekážku ich pracovnej integrácii. V kontraste s uvedeným, sa javí ako pozoruhodné, že šiestim z desiatich zamestnávateľov prekáža prítomnosť vodiaceho psa na pracovisku.

III. 5 Zamestnanec so zrakovým postihnutím: postoje zamestnávateľov k ich pracovným charakteristikám

Výsledky prieskumu zameraného na identifikáciu otázok súvisiacich s postavením nevidiacich a slabozrakých osôb na trhu práce, ktorý sa realizoval v roku 2006 na súbore ekonomicky aktívnych občanov so zrakovým postihnutím, priniesli poznatok, že pokiaľ ide o základnú charakteristiku pracovnej sily medzi zrakovo postihnutými pracujúcimi

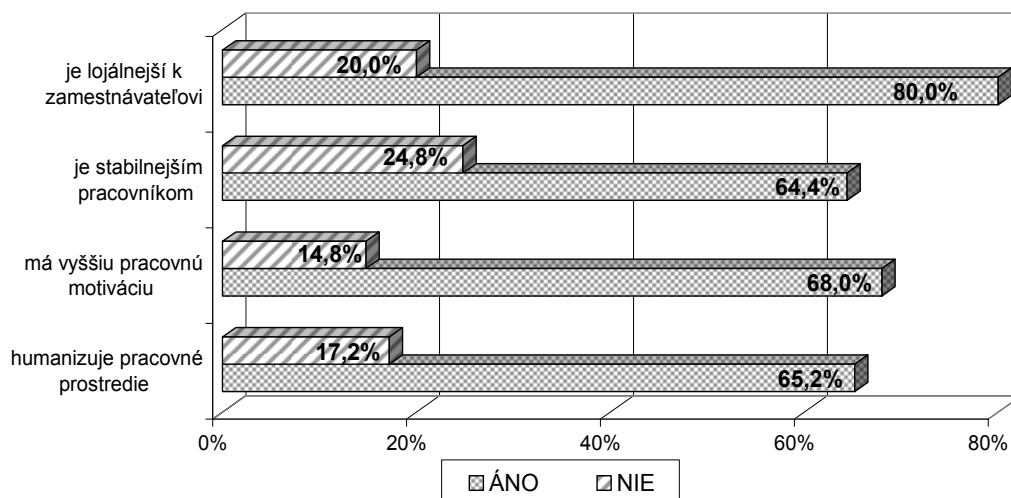
⁷ Vo výskume „Nevidiaci a slabozrakí ľudia na trhu práce a v prístupe k celoživotnému vzdelávaniu“, ktorý realizoval IVPR v roku 2006 v rámci projektu EQUAL, akútna potreba pracovných asistentov významne rezonovala v súbore nevidiacich respondentov z hľadiska možností ich integrácie na trh práce.

a celkovou pracujúcou populáciou nie sú výrazné rozdiely. Pokiaľ občan so zrakovým postihnutím pracuje, je zapojený do pracovného procesu rovnako ako občan bez zrakového postihnutia, väčšinou pracuje v štandardných pracovných pomeroch a v štandardných pracovných režimoch. Zrakový handicap neprekáča väčšine jeho nositeľov byť adaptabilným k požiadavkám dopytu po práci a uplatňovať aktívny prístup k vlastnému životu⁸.

Výskumné poznatky a prax zamestnávania pracovníkov so zdravotným handicapom vrátane zrakového postihnutia preukazuje skutočnosť, že prítomnosť zdravotného handicapu je substituovaná inými pracovnými charakteristikami takýchto pracovníkov akými sú lojalnosť k zamestnávateľovi, stabilita v zamestnaní a vyššia pracovná motivácia. Rovnako je všeobecne známym faktom, že zamestnávanie pracovníkov so zdravotným postihnutím v podmienkach otvoreného trhu práce spolu s ostatnými pracovníkmi bez zdravotného postihnutia pôsobí smerom k humanizácii pracovného prostredia a k formovaniu ústretovosti a sociálneho citu zamestnancov bez zdravotného postihnutia.

Získané výskumné výsledky potvrdzujú uvedené fakty; **viac ako polovica zamestnávateľov** pripustila, že zamestnanec so zrakovým postihnutím v porovnaní s iným zamestnancom je **lojálnejší** k zamestnávateľovi (58,8%), **stabilnejším pracovníkom** (56,4%), má **väčšiu pracovnú motiváciu** (68,0%) a **humanizuje pracovné prostredie** (65,2%). Pozitívny zistením je, že k tomuto názoru sa prikláňali najmä zamestnávatelia, ktorí uprednostňujú priame zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím a je u nich predpoklad, že deklarovaný názor je podporený skúsenosťou s týmto typom pracovníkov. Komparáciu kladných a záporných odpovedí zamestnávateľov v oblasti hodnotenia zamestnancov so zrakovým postihnutím viažucich sa na širší okruh pracovných charakteristík v porovnaní so zamestnancom bez zdravotného postihnutia ilustrujú nasledujúci graf.

Zamestnanec so zrakovým postihnutím v porovnaní so zamestnancom bez zrakového postihnutia podľa hodnotenia zamestnávateľov

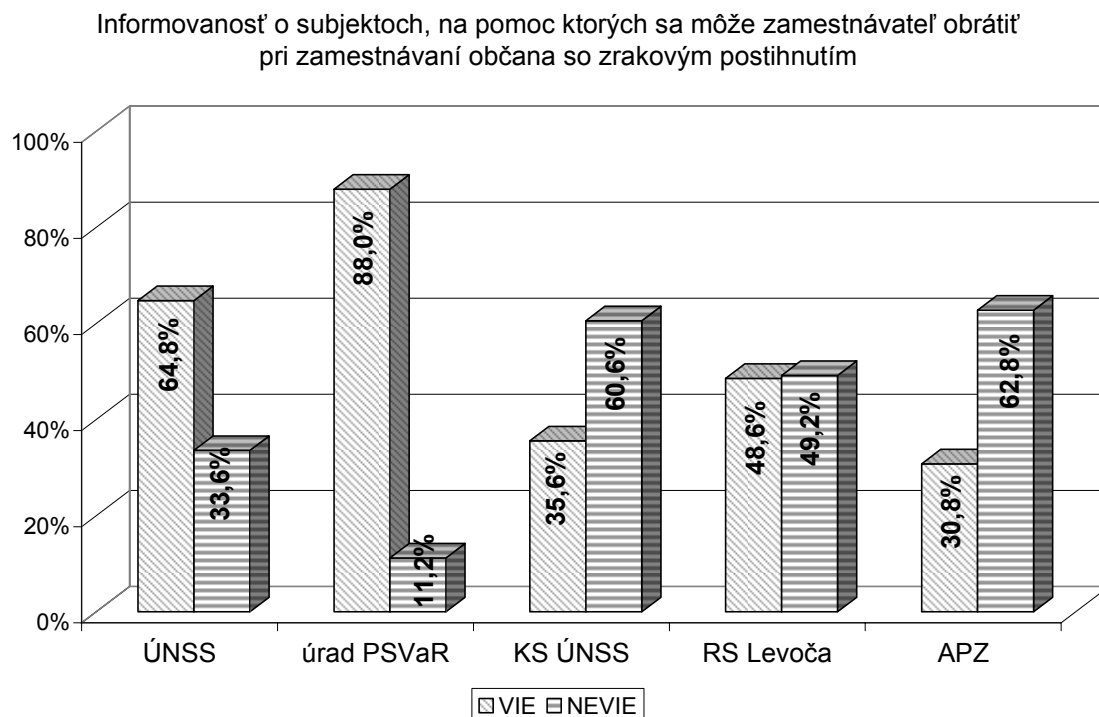


⁸ Pozri Hanzelová E, Kostolná Z., Reichová D., Repková K.: "Nevidiaci a slabozrakí ľudia na trhu práce a v prístupe k celoživotnému vzdelávaniu", IVPR, 2006

III.5 Zamestnávateľia verzus ďalší kľúčoví aktéri pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím

Pri odstraňovaní prekážok, ktoré sprevádzajú slabozrakých a nevidiacich občanov pri ich vstupe na trh práce, pri výkone zamestnania a pri udržaní pracovného miesta, plnia významnú úlohu špecializované inštitúcie a organizácie, na ktoré sa môžu zamestnávateľia obrátiť pri zamestnávaní tejto skupiny občanov. Zo získaných výskumných poznatkov vyplýva, že prevažná väčšina zamestnávateľov (88%) vníma ako hlavného aktéra a kooperujúcu inštitúciu v oblasti podpory zamestnávania občanov so zrakovým handicapom úrad práce sociálnych vecí a rodiny. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny majú významné postavenie v štruktúre inštitúcií, ktoré sú špecializované na sprostredkovanie zamestnania a služby s tým súvisiace, preto vysoká úroveň ich „akceptácie“ zamestnávateľmi v polohe mediátora pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím, neprekvapuje. Pozitívnu skutočnosťou je zistenie, že dve tretiny zamestnávateľov (64,8%) je informovaná o možnosti obrátiť sa na pomoc pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím na Úniu slabozrakých a nevidiacich Slovenska a každý druhý zamestnávateľ uviedol, že vie o existencii Rekvalifikačného strediska v Levoči. Zhruba tretina zamestnávateľov (35,6%) je informovaná o krajských strediskách Únie nevidiacich a slabozrakých Slovenska a len necelá tretina zamestnávateľov (30,8%) vie o možnosti obrátiť sa pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím na Agentúru podporovaného zamestnávania.

Informovanosť zamestnávateľov o aktéroch v oblasti zamestnávania občanov so zrakovým postihnutím uvádza nasledovný graf.



IV. Záver

Realizovaný prieskum doniesol celý rad nových a cenných poznatkov o problematike vzájomného vzťahu zamestnávateľskej sféry a občanov so zdravotným/zrakovým postihnutím a prispel k obohateniu úrovne nášho poznania v tejto oblasti. Na základe získaných výskumných poznatkov možno konštatovať, že postoje a názory zamestnávateľov sú vo výraznej miere determinované ich osobnou skúsenosťou a pracovným kontaktom s občanmi s rozličnými druhmi zdravotného postihnutia. Preto kľúčovú úlohu v procese tvorby ústretového prístupu zamestnávateľskej sféry k občanom so zdravotným postihnutím a vyššej miery akceptácie zdravotného handicapu ako fenoménu, ktorý neznamena automatické vylúčenie jeho nositeľa z pracovného procesu, **hrá účinná komunikačná stratégia a šírenie príkladov dobrej praxe**. Bez aktívneho pôsobenia na zamestnávateľskú verejnosť prostredníctvom diverzifikovanej škály nástrojov (elektronické a tlačové médiá, informačný portál, konferencie, semináre, workshopy, reklamne kampane atď.) nie je možné dosiahnuť pozitívny obrat v oblasti postojov zamestnávateľov k občanom so zdravotným postihnutím a v oblasti zvýšenia ich zamestnanosti.

Bibliografia

1. *Zákon č.5/2004 z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov*
2. *Kvetoslava Repková: Občania so zdravotným postihnutím v procese spoločenskej integrácie, EPOS, Bratislava 1998*
3. *Nevidiaci a slabozrakí ľudia na trhu práce a v prístupe k celoživotnému vzdelávaniu, IVPR 2006*
4. *Transforming Disability into Ability. Policies to promote work and income security for disabled people, OECD 2003*
5. *Americans Attitudes About Work, Employers and Government. Work Trends: a Survey of Employers About People with Disabilities and Lowering Barriers to Work.*

Prílohy

Príloha č.1

Tab.č.1 Spôsoby plnenia povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

		Freq.	Percent	Valid Percent	Cumul. Percent
Valid	Priame zamestnávanie občanov so ZP	140	56,0	56,0	56,0
	Platenie odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP	51	20,4	20,4	76,4
	Zadávanie zákazky vhodnej na zamestnávanie občana so ZP	26	10,4	10,4	86,8
	Kombinácia uvedených možností	33	13,2	13,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Tab.č.2 Postoje zamestnávateľov na zlučiteľnosť zdravotného postihnutia a pracovnej činnosti

		Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rozhodne áno, a to nezávisle od druhu a stupňa postihnutia	62	24,8	24,8	24,8
	Skôr áno, a to v závislosti od druhu a stupňa postihnutia	150	60,0	60,0	84,8
	Skôr nie, a to v závislosti od druhu a stupňa postihnutia	23	9,2	9,2	94,0
	Rozhodne nie, a to nezávisle od druhu a stupňa postihnutia	5	2,0	2,0	96,0
	nevie, neodpovedal	10	4,0	4,0	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Tab. č.3 Posúdenie druhov zdravotného postihnutia z hľadiska možnosti výkonu zamestnania v podniku/organizácii

	Veľmi problémové		Problémové		Takmer problémové		Bezproblémové		nevie, neodpovedal		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
O3a. Posúdenie druhov zdravotného postihnutia z hľadiska možnosti výkonu zamestnania v podniku/organizácii: telesné	67	26,8%	77	30,8%	70	28,0%	34	13,6%	2	,8%	250	100,0%
O3b. Posúdenie druhov zdravotného postihnutia z hľadiska možnosti výkonu zamestnania v podniku/organizácii: mentálne	165	66,0%	61	24,4%	7	2,8%	8	3,2%	9	3,6%	250	100,0%
O3c. Posúdenie druhov zdravotného postihnutia z hľadiska možnosti výkonu zamestnania v podniku/organizácii: zrakové	144	57,6%	75	30,0%	20	8,0%	5	2,0%	6	2,4%	250	100,0%
O3d. Posúdenie druhov zdravotného postihnutia z hľadiska možnosti výkonu zamestnania v podniku/organizácii: sluchové	85	34,0%	75	30,0%	56	22,4%	25	10,0%	9	3,6%	250	100,0%
O3e. Posúdenie druhov zdravotného postihnutia z hľadiska možnosti výkonu zamestnania v podniku/organizácii: psychické	159	63,6%	59	23,6%	12	4,8%	6	2,4%	14	5,6%	250	100,0%
O3f. Posúdenie druhov zdravotného postihnutia z hľadiska možnosti výkonu zamestnania v podniku/organizácii: kombinované	135	54,0%	78	31,2%	15	6,0%	2	,8%	20	8,0%	250	100,0%

Tab.č.4 Hodnotenie vplyvu faktorov na ochotu zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím

	Silný vplyv		Slabý vplyv		Žiadny vplyv		nevie, neodpovedal		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
O4a. Aký vplyv na ochotu zamestnávateľov zamestnať občana so zdravotným postihnutím má: Nutnosť úpravy pracovného miesta	149	59,6%	60	24,0%	30	12,0%	11	4,4%	250	100,0%
O4b. Aký vplyv na ochotu zamestnávateľov zamestnať občana so zdravotným postihnutím má: Nutnosť bezbariérového prístupu na pracovisko	159	63,6%	59	23,6%	27	10,8%	5	2,0%	250	100,0%
O4c. Aký vplyv na ochotu zamestnávateľov zamestnať občana so zdravotným postihnutím má: Nutnosť zaškolenia na výkon práce	66	26,4%	100	40,0%	82	32,8%	2	,8%	250	100,0%
O4d. Aký vplyv na ochotu zamestnávateľov zamestnať občana so zdravotným postihnutím má: Dodatočné finančné náklady spojené s úpravou pracovného miesta	126	50,4%	83	33,2%	33	13,2%	8	3,2%	250	100,0%
O4e. Aký vplyv na ochotu zamestnávateľov zamestnať občana so zdravotným postihnutím má: Obavy o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamestnanca so zdravotným postihnutím	131	52,4%	75	30,0%	38	15,2%	6	2,4%	250	100,0%
O4f. Aký vplyv na ochotu zamestnávateľov zamestnať občana so zdravotným postihnutím má: Nedostatočné odborné a kvalifikačné predpoklady	108	43,2%	93	37,2%	46	18,4%	3	1,2%	250	100,0%

O4g. Aký vplyv na ochotu zamestnávateľov zamestnať občana so zdravotným postihnutím má: Slabší pracovný výkon a nižšia produktivita práce zamestnanca so zdravotným postihnutím	92	36,8%	111	44,4%	38	15,2%	9	3,6%	250	100,0%
O4h. Aký vplyv na ochotu zamestnávateľov zamestnať občana so zdravotným postihnutím má: Obmedzené možnosti zamestnanca so zdravotným postihnutím pracovať na zmeny	102	40,8%	82	32,8%	56	22,4%	10	4,0%	250	100,0%
O4i. Aký vplyv na ochotu zamestnávateľov zamestnať občana so zdravotným postihnutím má: Možnosť častej neprítomnosti na pracovisku zo zdravotných dôvodov	140	56,0%	75	30,0%	31	12,4%	4	1,6%	250	100,0%
O4j. Aký vplyv na ochotu zamestnávateľov zamestnať občana so zdravotným postihnutím má: Zvýšená ochrana zamestnanca so zdravotným postihnutím pri prepúšťaní (Zákonník práce)	117	46,8%	81	32,4%	44	17,6%	8	3,2%	250	100,0%
O4k. Aký vplyv na ochotu zamestnávateľov zamestnať občana so zdravotným postihnutím má: Problémy so sociálnou komunikáciou na pracovisku	54	21,6%	94	37,6%	93	37,2%	9	3,6%	250	100,0%
O4l. Aký vplyv na ochotu zamestnávateľov zamestnať občana so zdravotným postihnutím má: Iné			1	,4%			249	99,6%	250	100,0%

Tab.č.5 Názory zamestnávateľov na pracovné prostredie, v ktorom majú pracovať občania so zdravotným postihnutím

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	V chránenom pracovnom prostredí osobitne určenom na zamestnávanie občanov so ZP spolu so zamestnancami so ZP	50	20,0	20,0	20,0
	V pracovnom prostredí spolu so zamestnancami bez ZP	153	61,2	61,2	81,2
	Nemám vyhranený názor	45	18,0	18,0	99,2
	nevie, neodpovedal	2	,8	,8	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Tab.č.6 Informovanosť zamestnávateľov o aktívnych opatreniach na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Áno	196	78,4	78,4	78,4
	Nie	54	21,6	21,6	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Tab.č.7 Využívanie aktívnych opatrení na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

	Využil		Nevyužil		Nevie, neodpovedal		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
O7a. Využil: Finančný príspevok zamestnávateľovi, ktorý zamestná znevýhodneného uchádzača o zamestnanie t.j. občana so zdravotným postihnutím	19	9,7%	169	86,2%	8	4,1%	196	100,0%
O7b. Využil: Finančný príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie	11	5,6%	179	91,3%	6	3,1%	196	100,0%
O7c. Využil: Finančný príspevok na činnosť pracovného asistenta, ktorý poskytuje pomoc zamestnancovi so zdravotným postihnutím pri výkone zamestnania	4	2,0%	187	95,4%	5	2,6%	196	100,0%
O7d. Využil: Finančný príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov	8	4,1%	181	92,3%	7	3,6%	196	100,0%

Tab.č.8 Spolupráca subjektov pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím

	Áno		Nie		Nevie, neodpovedal		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
O8a. Obrátili sa na vás niekedy vo veci zamestnávania občana so ZP: Vzdelávacie inštitúcie (stredné školy a vysoké školy)	11	4,4%	237	94,8%	2	,8%	250	100,0%
O8b. Obrátili sa na vás niekedy vo veci zamestnávania občana so ZP: Organizácie zdravotne postihnutých občanov	22	8,8%	222	88,8%	6	2,4%	250	100,0%
O8c. Obrátili sa na vás niekedy vo veci zamestnávania občana so ZP: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny	57	22,8%	191	76,4%	2	,8%	250	100,0%
O8d. Obrátili sa na vás niekedy vo veci zamestnávania občana so ZP: Agentúra podporovaného zamestnávania	9	3,6%	236	94,4%	5	2,0%	250	100,0%
O8e. Obrátili sa na vás niekedy vo veci zamestnávania občana so ZP: Iné subjekty	7	2,8%	11	4,4%	232	92,8%	250	100,0%

Tab.č.9 Prístupy zamestnávateľov k rozvoju kvalifikácie zamestnancov so zdravotným postihnutím

	Áno		Nie		Nevie, neodpovedal		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
O9a. Ako by pristupovali k rozvoju kvalifikácie zamestnancov so ZP: Starali by sme sa o rozvoj ich kvalifikácie rovnako ako u zamestnancov bez zdravotného postihnutia	222	88,8%	19	7,6%	9	3,6%	250	100,0%
O9b. Ako by pristupovali k rozvoju kvalifikácie zamestnancov so ZP: Nestarali by sme sa o rozvoj ich kvalifikácie, lebo to považujeme za neefektívne v prípade zamestnanca so zdravotným postihnutím	25	10,0%	213	85,2%	12	4,8%	250	100,0%
O9c. Ako by pristupovali k rozvoju kvalifikácie zamestnancov so ZP: Nestarali by sme sa o rozvoj ich kvalifikácie, lebo sa všeobecne nestaráme o rozvoj kvalifikácie svojich zamestnancov	24	9,6%	216	86,4%	10	4,0%	250	100,0%
O9d. Ako by pristupovali k rozvoju kvalifikácie zamestnancov so ZP: Iné	2	,8%			248	99,2%	250	100,0%

Tab.č.10 Postupy uplatňované zamestnávateľmi v prípade získania zamestnancom statusu osoby so zdravotným postihnutím

	Áno		Nie		Nevie, neodpovedal		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
O10a. Ako by ste postupovali v prípade ak, váš zamestnanec získa status zdravotne postihnutej osoby: Ponúkne mu náhradnú prácu a zaškolíme ho na výkon tejto práce vo vlastnom podniku/organizácii	202	80,8%	36	14,4%	12	4,8%	250	100,0%
O10b. Ako by ste postupovali v prípade ak, váš zamestnanec získa status zdravotne postihnutej osoby: Ponúkne mu možnosť pracovať v inom pracovnom režime (napr. na skrátený pracovný čas)	199	79,6%	37	14,8%	14	5,6%	250	100,0%

O10c. Ako by ste postupovali v prípade ak, váš zamestnanec získa status zdravotne postihnutej osoby: Sprostredkujeme mu náhradnú prácu a zaškolíme ho na výkon tejto práce v inom podniku/organizácii	84	33,6%	142	56,8%	24	9,6%	250	100,0%
O10d. Ako by ste postupovali v prípade ak, váš zamestnanec získa status zdravotne postihnutej osoby: Riešime to úpravou pracovného miesta	134	53,6%	93	37,2%	23	9,2%	250	100,0%
O10e. Ako by ste postupovali v prípade ak, váš zamestnanec získa status zdravotne postihnutej osoby: Odporúčime mu, aby zväžil svoje zotrvanie v podniku/organizácii	75	30,0%	142	56,8%	33	13,2%	250	100,0%
O10f. Ako by ste postupovali v prípade ak, váš zamestnanec získa status zdravotne postihnutej osoby: Iné	9	3,6%			241	96,4%	250	100,0%

Tab.č.11 Postoje zamestnávateľov k zlučiteľnosti zrakového postihnutia a pracovnej činnosti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rozhodne áno, a to v závislosti od stupňa zrakového postihnutia	79	31,6	31,6	31,6
	Skôr áno, a to v závislosti od stupňa zrakového postihnutia	100	40,0	40,0	71,6
	Skôr nie, a to nezávisle od stupňa zrakového postihnutia	40	16,0	16,0	87,6
	Rozhodne nie, a to nezávisle od stupňa zrakového postihnutia	26	10,4	10,4	98,0
	Nevie, neodpovedal	5	2,0	2,0	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Tab.č.12 Postoje zamestnávateľov k občanovi so zrakovým postihnutím pri náboře pracovníkov

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Prijali by sme ho, ak by spĺňal odborné a kvalifikačné predpoklady pre výkon práce	105	42,0	42,0	42,0
	Neprijali by sme ho, aj napriek tomu, ak by spĺňal odborné a kvalifikačné predpoklady pre výkon práce	105	42,0	42,0	84,0
	Nevie, neodpovedal	40	16,0	16,0	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Tab. č.13 Názory zamestnávateľov na pracovné pozície, ktoré môže vykonávať pracovník so zrakovým postihnutím

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Na pozície, ktoré nevyžadujú zrakové dispozície (napr. telefonista, dispečer, predajca cez telefón, telemarketingový pracovník)	114	45,6	45,6	45,6
	Na pozície, ktoré vyžadujú zrakové dispozície a môžu ich vykonávať s pomocou špeciálnych zariadení (napr. počítač s hlasovými rozkazmi)	12	4,8	4,8	50,4
	Nemáme vyhranený názor	76	30,4	30,4	80,8
	Nevie, neodpovedal	48	19,2	19,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Tab.č.14 Postoje zamestnávateľov k prekážkam pri zamestnávaní o občanov so zrakovým postihnutím

	Rozhodne áno		Skôr áno		Skôr nie		Rozhodne nie		Nevie, neodpovedal		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
O14a. Súhlas s prekážkou: nedostatočné kvalifikačné predpoklady	79	31,6%	64	25,6%	78	31,2%	19	7,6%	10	4,0%	250	100,0%
O14b. Súhlas s prekážkou: slabší pracovný výkon	46	18,4%	111	44,4%	68	27,2%	17	6,8%	8	3,2%	250	100,0%
O14c. Súhlas s prekážkou: nižšia pracovná flexibilita	55	22,0%	115	46,0%	58	23,2%	13	5,2%	9	3,6%	250	100,0%
O14d. Súhlas s prekážkou: úprava pracovného miesta	79	31,6%	81	32,4%	63	25,2%	20	8,0%	7	2,8%	250	100,0%
O14e. Súhlas s prekážkou: odstránenie architektonických bariér	86	34,4%	87	34,8%	44	17,6%	23	9,2%	10	4,0%	250	100,0%
O14f. Súhlas s prekážkou: zaškolenie na výkon zamestnania	35	14,0%	54	21,6%	90	36,0%	64	25,6%	7	2,8%	250	100,0%
O14g. Súhlas s prekážkou: potreba zabezpečenia pracovného asistenta	99	39,6%	83	33,2%	36	14,4%	21	8,4%	11	4,4%	250	100,0%
O14h. Súhlas s prekážkou: prítomnosť vodiaceho psa na pracovisku	80	32,0%	69	27,6%	52	20,8%	34	13,6%	15	6,0%	250	100,0%
O14i. Súhlas s prekážkou: priestorová orientácia zamestnanca so zrakovým postihnutím na pracovisku	81	32,4%	81	32,4%	55	22,0%	25	10,0%	8	3,2%	250	100,0%
O14j. Súhlas s prekážkou: ťažšia sociálna komunikácia so zamestnancom so zrakovým postihnutím	37	14,8%	75	30,0%	69	27,6%	61	24,4%	8	3,2%	250	100,0%
O14k. Súhlas s prekážkou: zvýšené obavy o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamestnanca so zrakovým postihnutím	85	34,0%	88	35,2%	47	18,8%	23	9,2%	7	2,8%	250	100,0%

Tab.č.15 Informovanosť zamestnávateľov o spolupracujúcich subjektoch pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím

	Áno		Nie		Nevie, neodpovedal		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
O15a. Vie o pomoci pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím od: Únia slabozrakých a nevidiacich	162	64,8%	84	33,6%	4	1,6%	250	100,0%
O15b. Vie o pomoci pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím od: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny	220	88,0%	28	11,2%	2	,8%	250	100,0%
O15c. Vie o pomoci pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím od: Krajské strediská únie nevidiacich a slabozrakých	89	35,6%	152	60,8%	9	3,6%	250	100,0%
O15d. Vie o pomoci pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím od: Rekvalifikačné stredisko pre zrakovo postihnutých v Levoči	122	48,8%	123	49,2%	5	2,0%	250	100,0%
O15e. Vie o pomoci pri zamestnávaní občanov so zrakovým postihnutím od: Agentúra podporovaného zamestnávania	77	30,8%	157	62,8%	16	6,4%	250	100,0%

Tab.č.16 Postoje zamestnávateľov k charakteristikam pracovníkov so zrakovým postihnutím

	Áno		Nie		Nevie, neodpovedal		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
O16a. Pripúšťa, že zamestnanec so zrakovým postihnutím v porovnaní s iným zamestnancom je: lojálnejší k zamestnávateľovi	147	58,8%	50	20,0%	53	21,2%	250	100,0%
O16b. Pripúšťa, že zamestnanec so zrakovým postihnutím v porovnaní s iným zamestnancom je: stabilnejším zamestnancom	141	56,4%	61	24,4%	48	19,2%	250	100,0%
O16c. Pripúšťa, že zamestnanec so zrakovým postihnutím v porovnaní s iným zamestnancom je: má väčšiu pracovnú motiváciu	170	68,0%	37	14,8%	43	17,2%	250	100,0%
O16d. Pripúšťa, že zamestnanec so zrakovým postihnutím v porovnaní s iným zamestnancom je: humanizuje pracovné prostredie	163	65,2%	43	17,2%	44	17,6%	250	100,0%

tab.č.17 Názory zamestnávateľov na stimulujúci účinok platnej legislatívy

	Áno		Nie		Nevie, neodpovedal		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
O17a. Domnievate sa, že platná právna úprava stimuluje zamestnávateľov k zamestnávaniu občanov so zdravotným postihnutím: Povinný podiel (3,2%) zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte zamestnancov zamestnávateľa	127	50,8%	115	46,0%	8	3,2%	250	100,0%
O17b. Domnievate sa, že platná právna úprava stimuluje zamestnávateľov k zamestnávaniu občanov so zdravotným postihnutím: Odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím	127	50,8%	117	46,8%	6	2,4%	250	100,0%
O17c. Domnievate sa, že platná právna úprava stimuluje zamestnávateľov k zamestnávaniu občanov so zdravotným postihnutím: Zadávanie zákazky na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím	121	48,4%	104	41,6%	25	10,0%	250	100,0%

Tab.č. 18 Názory zamestnávateľov na zavedenie nových nástrojov na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

	Áno		Nie		Nevie, neodpovedal		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
O18a. Prospelo by rastu zamestnanosti občanov so ZP zavedenie: zamestnanie na skúšobnú dobu (bez uzatvorenia pracovnej zmluvy), počas ktorej zamestnávateľ môže otestovať zamestnanca so zdravotným postihnutím	215	86,0%	29	11,6%	6	2,4%	250	100,0%
O18b. Prospelo by rastu zamestnanosti občanov so ZP zavedenie: zníženie odvodov do Sociálnej poisťovne za zamestnanca so zdravotným postihnutím	221	88,4%	23	9,2%	6	2,4%	250	100,0%
O18c. Prospelo by rastu zamestnanosti občanov so ZP zavedenie: dotovanie miezd na krytie zníženej produktivity zamestnanca so zdravotným postihnutím	228	91,2%	12	4,8%	10	4,0%	250	100,0%
O18d. Prospelo by rastu zamestnanosti občanov so ZP zavedenie: zakladaním sociálnych podnikov, t.j. podnikov, činnosť ktorých je zameraná na sociálne ciele	200	80,0%	30	12,0%	20	8,0%	250	100,0%
O18e. Prospelo by rastu zamestnanosti občanov so ZP zavedenie: aktívne pôsobenie na zamestnávateľov prostredníctvom médií s cieľom informovať o možnostiach zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím	187	74,8%	45	18,0%	18	7,2%	250	100,0%

Tab.č.19 Názory zamestnávateľov na vplyv ochrany pred výpoveďou na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Brzdí zamestnávanie občanov so ZP	90	36,0	36,0	36,0
	Podporuje zamestnávanie občanov so ZP	28	11,2	11,2	47,2
	Nemá vplyv	70	28,0	28,0	75,2
	Nemám vyhranený názor	58	23,2	23,2	98,4
	Nevie, neodpovedal	4	1,6	1,6	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Tab.č.20 Názory zamestnávateľov na dostatok informácií o zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím

	Áno		Nie		Nemám záujem o tieto informácie		Nevie, neodpovedal		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
O20a. Máte dostatok verejne dostupných a zrozumiteľných informácií týkajúcich sa: právnej úpravy zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím	181	72,4%	60	24,0%	8	3,2%	1	,4%	250	100,0%
O20b. Máte dostatok verejne dostupných a zrozumiteľných informácií týkajúcich sa: finančných stimulov pre zamestnávateľov na tvorbu chráneného pracovného miesta alebo na tvorbu chránenej dielne	123	49,2%	108	43,2%	14	5,6%	5	2,0%	250	100,0%
O20c. Máte dostatok verejne dostupných a zrozumiteľných informácií týkajúcich sa: nefinančných stimulov na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím	85	34,0%	134	53,6%	18	7,2%	13	5,2%	250	100,0%
O20d. Máte dostatok verejne dostupných a zrozumiteľných informácií týkajúcich sa: služieb poskytovaných zamestnávateľom úradom práce, sociálnych vecí a rodiny	124	49,6%	106	42,4%	12	4,8%	8	3,2%	250	100,0%

O20e. Máte dostatok verejne dostupných a zrozumiteľných informácií týkajúcich sa: mimovládnych organizácií zdržujúcich občanov so zdravotným postihnutím	75	30,0%	148	59,2%	18	7,2%	9	3,6%	250	100,0%
O20f. Máte dostatok verejne dostupných a zrozumiteľných informácií týkajúcich sa: orgánov zaoberajúcich sa problematikou občanov so zdravotným postihnutím na úrovni vlády a parlamentu	65	26,0%	152	60,8%	20	8,0%	13	5,2%	250	100,0%
O20g. Máte dostatok verejne dostupných a zrozumiteľných informácií týkajúcich sa: pozitívnych skúseností so zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím	127	50,8%	98	39,2%	18	7,2%	7	2,8%	250	100,0%
O20h. Máte dostatok verejne dostupných a zrozumiteľných informácií týkajúcich sa: sociálneho poradenstva zamestnávateľom v problematike občanov so zdravotným postihnutím	89	35,6%	133	53,2%	20	8,0%	8	3,2%	250	100,0%

Tab.č.21 Postoje zamestnávateľov k zriadeniu portálu s infomáciami o občanoch so zdravotným postihnutím

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Áno	211	84,4	84,4	84,4
	Nie	26	10,4	10,4	94,8
	Nevie, neodpovedal	13	5,2	5,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Príloha č.2

Schémy povinného zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím vo vybraných krajinách (kvótny systém)

Krajina	Povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím	Plnenie povinného podielu	Sankcie za neplnenie povinného podielu zamestnávania	Použitie odvodov za neplnenie povinného podielu zamestnávania
Rakúsko	4% z celkového počtu zamestnancov organizácii verejného a súkromného sektora s počtom viac ako 25 zamestnancov	64% z celkového počtu pracovných miest určených na kvótné zamestnávanie je obsadených; len jeden zo štyroch zamestnávateľov obsadzuje určené kvóty v plnom rozsahu	Odvod vo výške 200 EUR mesačne za každé neobsadené kvótné pracovné miesto	Na programy zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (ako pre zamestnancov, tak aj pre zamestnávateľov)
Belgicko	2% -2,5% pre verejný sektor, absencia kvót pre súkromný sektor	odhaduje sa relatívne vysoká obsadenosť kvótnych pracovných miest	–	–
Francúzsko	6% z celkového počtu zamestnancov v organizáciách verejného a súkromného sektora s počtom viac ako 19 zamestnancov	67% z počtu kvótnych miest sú obsadené; štyria z desiatich zamestnávateľov obsadzujú kvótné miesta v plnom rozsahu a jeden z troch zamestnávateľov ignoruje povinnosť	300-500 násobok hodnoty hodinovej minimálnej mzdy (150-250 EUR mesačne)	Vzdelávanie a príprava pre trh práce a programy zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, prevádzkové náklady štatutárnej inštitúcie (AGEFIPH)- inštitúcie poverenej vládou Francúzska na riešenie otázok zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím
Nemecko	5% z celkového počtu zamestnancov organizácií verejného a súkromného sektora s počtom viac ako 19 zamestnancov	57% z celkového počtu kvótnych miest sú obsadené; jeden z ôsmich zamestnávateľov obsadzuje kvótné miesta v plnom rozsahu, jeden z troch ignoruje povinnosť	100-200 EUR mesačne za každé neobsadené kvótné miesto	Na široké spektrum integračných služieb pre občanov so zdravotným postihnutím financovaných 55% z rozpočtu krajov a 45% zo štátneho rozpočtu

Taliansko	7% z celkového počtu zamestnancov organizácií verejného a súkromného sektora s počtom viac ako 50 zamestnancov ; jedno alebo dve pracovné miesta v organizáciách s menej ako 50 zamestnancami	absentujú štatistické údaje o obsadzovaní kvótnych pracovných miest po zavedení novej legislatívy (2000); v rokoch 1986 až 1998 bolo obsadených 50% z počtu kvótnych miest	52 EUR za každé neobsadené kvótné miesto denne (pracovný deň) t.j. 1 075 EUR mesačne	Regionálne programy zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (regionálne fondy)
Holandsko	Legislatívne zrušený kvótny systém zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím	–	–	–
Poľsko	6% z celkového počtu zamestnancov organizácií súkromného sektora a 2% pre organizácií verejného sektora	dostupné dáta poukazujú na 33% obsadenosť kvótnych miest	odvod vo výške 40,65% priemernej mzdy za každé neobsadené kvótné miesto	Na programy pracovnej rehabilitácie a rekvalifikácie občanov so zdravotným postihnutím realizovaných osobitným štátnym fondom (PERON)
Španielsko	2% z celkového počtu zamestnancov organizácií súkromného sektora a celý okruh organizácií verejného sektora	25% z počtu kvótnych miest v súkromnom sektore a 30% z počtu kvótnych miest vo verejnom sektore (obsadzovanie týchto miest sa považuje za problém)	Nie sú žiadne sankcie; kontrolu plnenia povinnosti uskutočňuje inšpekcia práce	Na aktivity mimovládneho sektora zamerané na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím
Turecko	3% z celkového počtu zamestnancov organizácií verejného a súkromného sektora s počtom viac ako 50 zamestnancov	absencia štatistík o plnení povinnosti	410 USD ročne za každé neobsadené kvótné miesto	Na pracovnú rehabilitáciu a rekvalifikáciu občanov so zdravotným postihnutím
Veľká Británia	od roku 1996 3%-tna kvóta pre zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím bola zrušená	–	–	–

Prameň: Transforming disability into ability. Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People, OECD 2003

Príloha č. 3

Základné povinnosti zamestnávateľov v oblasti starostlivosti o zdravotne postihnutého zamestnanca vo vybraných krajinách

Krajina	Oblasť práce	Oblasť pracovnej rehabilitácie	Oblasť nemocenského poistenia
Rakúsko	Zamestnávateľ je povinný brať do úvahy zdravotný stav zamestnanca, zabezpečiť vhodné pracovné miesto	Absencia povinnosti zamestnávateľa	Výplata mzdy po dobu 6 až 12 týždňov (v závislosti od zamestnaneckej stáže zamestnanca) trvania pracovnej neschopnosti zamestnanca
Belgicko	Povinnosti zamestnávateľa sú určené len vo vysoko rizikových odvetviach: úprava pracovného miesta pre pracovníka po návrate po liečení z pracovného úrazu	Absencia povinnosti pre zamestnávateľa	Peňažné plnenie po dobu jedného mesiaca trvania pracovnej neschopnosti pre pracovníkov pracujúcich za plat a výplata mzdy pre manuálne pracujúcich pracovníkov vo výške: 100% v prvom týždni, 86% - v druhom týždni, 26%- v treťom a štvrtom týždni trvania pracovnej neschopnosti
Francúzsko	Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť bezbariérový prístup pracovníkovi so zdravotným postihnutím k pracovnému miestu a k sociálnym zariadeniam na pracovisku; povinnosť prispôsobiť pracovné miesto zdravotnému stavu zamestnanca so zdravotným postihnutím.	Absencia povinnosti zamestnávateľa	Absencia povinnosti peňažného plnenia; avšak ak v rámci niektorých kolektívnych zmlúv zamestnávateľ je povinný vyplácať príspevky k dávke nemocenského poistenia
Nemecko	Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pracovné miesto zodpovedajúce zručnostiam a schopnostiam zdravotne handicapovanému zamestnancovi, prednostne zaradiť takéto pracovníka do rekvalifikačných programov	Absentujú povinnosti zamestnávateľa	Výplata mzdy po dobu 6 týždňov trvania pracovnej neschopnosti

	zabezpečovaných zamestnávateľom a umožniť jeho účasť v rekvalifikačných programoch zabezpečovaných inými subjektmi		
Taliansko	Zamestnávateľ je povinný ukladať zamestnancovi so zdravotným postihnutím také pracovné úlohy, ktoré zodpovedajú jeho zdravotnému stavu a je povinný prispôsobiť pracovné miesto a pracovný režim zdravotnému stavu zamestnanca so zdravotným postihnutím	Absencia povinnosti pre zamestnávateľa	Absencia povinnosti pre zamestnávateľa; avšak v niektorých kolektívnych zmluvách sa zamestnávateľovi ukladá povinnosť peňažného plnenia počas čakacej doby zamestnanca na dávku nemocenského poistenia
Holandsko	Zamestnávateľ je povinný uskutočňovať pracovnú rehabilitáciu zamestnanca po pracovnom úraze, upraviť pracovné miesto pre výkon zamestnania takého zamestnanca; zákaz vykonávania zdravotných kontrol zamestnávateľom pri prijímaní do zamestnania	Zamestnávateľ je povinný vypracovať plán pracovnej rehabilitácie zamestnanca po 13. týždni trvania jeho pracovnej neschopnosti; povinnosti zamestnávateľa pretrvávajú počas celého obdobia trvania pracovnej rehabilitácie zamestnanca do návratu do pracovného procesu	Výplata nemocenských dávok počas max. 104 týždňov trvania pracovnej neschopnosti zamestnanca vo výške 100% počas prvých 52 týždňov a vo výške 70%(možnosť dohodnutia vyššieho plnenia v kolektívnych zmluvách) počas druhého roka trvania pracovnej neschopnosti. Zamestnávateľ je povinný spolupracovať so Sociálnou poisťovňou
Švédsko	Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť vhodné zamestnanie pracovníkovi so zdravotným postihnutím., financovať potrebné na výkon zamestnania pomôcky, upraviť pracovné prostredie, pracovný čas a pracovný režim podľa potrieb zamestnancov so zdravotným postihnutím	Zamestnávateľ je povinný vypracovať analýzu rehabilitačných potrieb zamestnanca a podať ju najneskôr do ukončenia 8. týždňa trvania pracovnej neschopnosti zamestnanca na regionálny úrad Sociálnej poisťovne a je povinný poskytovať rehabilitáciu vlastným zamestnancom	Výplata mzdy počas prvých 14 dní trvania pracovnej neschopnosti
Nórsko	Poskytnúť vhodné pracovné miesto a zabezpečiť pracovné podmienky umožňujúce výkon zamestnania	absentujú povinnosti pre zamestnávateľa	Výplata mzdy po dobu 16 dní trvania pracovnej neschopnosti

	zdravotne postihnutému pracovníkovi		
Poľsko	Zabezpečenie úpravy pracovného miesta, v prípade pracovných úrazov poskytnutie vhodného pracovného miesta zamestnancovi po pracovnom úraze	Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom so zdravotným postihnutím osobitné prestávky na výkon rehabilitačných cvičení	Výplata nemocenských dávok počas 35 dní trvania pracovnej neschopnosti
Portugalsko	Povinnosti zamestnávateľa sa vzťahujú len na pracovné úrazy: úprava pracovného miesta, ponuka vhodnej práce a práce na skrátený pracovný čas	Len v prípade pracovných úrazov: zamestnávateľ je povinný zabezpečiť rekvalifikačné programy	Absentujú povinnosti pre zamestnávateľa
Španielsko	Bývalý zamestnanec zamestnávateľa po ukončení trvania zdravotného postihnutia má prednosť na voľné pracovné miesto pred ostatnými uchádzačmi o zamestnanie ak toto miesto je vhodné pre výkon zamestnania alebo zamestnávateľ je povinný ponúknuť zamestnancovi, ktorý nadobudol status čiastočného invalida pôvodnú prácu s možnosťou poklesu predchádzajúcej mzdy maximálne o 25%	Počas trvania pracovnej rehabilitácie zamestnanca zamestnávateľ je povinný zachovať jeho pracovné miesto po dobu dvoch rokov	Platenie nemocenskej dávky od 4. dňa do 18. dňa trvania pracovnej neschopnosti
Veľká Británia	Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť vhodné podmienky na výkon zamestnania pre pracovníka so zdravotným postihnutím t.j.: upraviť pracovné priestory, prehodnotiť pracovnú náplň, prispôsobiť pracovné miesto pre výkon zamestnania pracovníkom so zdravotným postihnutím, upraviť pracovný čas	Absencia povinnosti zamestnávateľa s výnimkou akceptácie neprítomnosti zamestnanca z dôvodu účasti na aktivitách súvisiacich s pracovnou rehabilitáciou	Výplata dávky nemocenského poistenia počas 28 týždňov trvania pracovnej neschopnosti zamestnanca

Prameň: Transforming disability into ability. Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People, OECD 2003

Príloha č.4

Tab. č. 1 Podiel UoZ so ZP podľa regiónov SR z počtu UoZ podľa regiónov SR

KRAJ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
BA	5,1%	3,8%	4,1%	4,0%	3,8%	3,1%	2,9%	3,1%	3,0%
TT	5,8%	4,7%	5,0%	4,6%	4,8%	4,3%	4,2%	4,0%	4,5%
TN	7,8%	6,5%	7,4%	8,5%	8,7%	8,0%	7,7%	7,9%	8,3%
NR	5,2%	4,6%	4,7%	4,7%	4,7%	4,2%	4,2%	4,0%	3,7%
ZA	5,4%	4,8%	5,2%	5,7%	6,0%	5,3%	4,6%	4,6%	4,5%
BB	5,4%	5,0%	5,7%	5,4%	5,5%	4,5%	4,2%	3,8%	3,2%
PO	5,1%	4,7%	4,8%	5,4%	5,7%	5,1%	5,0%	4,6%	3,8%
KE	5,9%	5,3%	5,7%	5,6%	5,6%	5,0%	4,3%	3,6%	3,3%

Zdroj: prepočet na základe údajov UPSVAR, Bratislava

Tab.č.2 Podiel UoZ so ZP podľa regiónov SR z počtu UoZ so ZP v SR

KRAJ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
BA	3,7%	3,6%	3,5%	2,9%	2,5%	2,0%	2,1%	2,1%	2,3%
TT	8,6%	8,1%	8,1%	7,3%	6,8%	6,6%	6,5%	6,5%	7,2%
TN	10,9%	10,8%	10,9%	11,7%	11,3%	11,6%	12,0%	12,8%	13,8%
NR	13,7%	13,4%	13,6%	13,7%	13,6%	13,4%	13,2%	12,4%	11,7%
ZA	11,1%	11,7%	11,7%	11,8%	11,6%	11,5%	10,5%	10,8%	10,7%
BB	15,2%	15,0%	15,5%	15,2%	15,8%	15,8%	16,3%	16,5%	16,3%
PO	17,6%	17,8%	17,4%	18,1%	18,6%	19,0%	20,4%	20,7%	19,8%
KE	19,2%	19,4%	19,3%	19,2%	19,6%	20,1%	18,9%	17,9%	18,2%

Zdroj: prepočet na základe údajov UPSVAR, Bratislava