



Inštitút pre výskum  
práce a rodiny



# **Štruktúra zamestnancov v chránených dielňach, na chránených pracoviskách a na otvorenom trhu práce**

**Komparatívna analýza**

*Mgr. Darina Ondrušová, PhD.*

Záverečná správa z VÚ č. 2169

**Inštitút pre výskum práce a rodiny  
Institute for Labour and Family Research**

**Štruktúra zamestnancov v chránených dielňach, na chránených pracoviskách a na otvorenom  
trhu práce: komparatívna analýza**

Záverečná správa z VÚ č. 2169

Zodpovedná riešiteľka: Mgr. Darina Ondrušová, PhD.

Bratislava 2014



**Výskumná úloha č. 2169**

Štruktúra zamestnancov v chránených dielňach, na chránených pracoviskách a na otvorenom trhu práce: komparatívna analýza

**Zadávatel' výskumnej úlohy**

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Sekcia práce, Odbor politiky trhu práce

**Zodpovedná riešiteľka:**

Mgr. Darina Ondrušová, PhD.

**Uloženie výstupu**

Inštitút pre výskum práce a rodiny, Župné námestie 5-6, 812 41 Bratislava

**Forma archivácie**

Printová, elektronická

**Počet výtlačkov: 5**

*Názory prezentované v štúdii sa nemusia zhodovať s názorom zadávateľa výskumného projektu*

## Anotácia

Cieľom výskumného projektu je identifikácia faktorov úspešnosti zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím v chránenom zamestnaní a na otvorenom trhu práce z hľadiska ich *socio-demografických charakteristík (vek, rodová príslušnosť, stupeň dosiahnutého vzdelania), ako aj závažnosti zdravotného postihnutia.*

Výskumný projekt vychádza z predpokladu, že platný legislatívny rámec služieb zamestnanosti v SR jednoznačne neodlišuje chránené zamestnávanie od zamestnávania na otvorenom trhu práce, čo komplikuje možnosti vyhodnocovať efektívnosť nástrojov podpory zamestnávania osôb so ZP. Predmetom výskumu bola taktiež štruktúra chránených dielní podľa vybraných kritérií, a mapovanie skúseností chránených dielní s prijímaním nových zamestnancov so ZP, s úrovňou pripravenosti zamestnancov so ZP na výkon pracovných činností, s ukončovaním pracovného pomeru so zamestnancami so ZP a s vnímaním vlastnej konkurencieschopnosti chránených dielní v porovnaní s inými ekonomickými subjektmi pôsobiacimi v rovnakom odvetví. Súčasťou štúdie sú tiež odporúčania, uvedené v diskusii k hlavným zisteniam, medzi inými potreba diferencovať rôzne typy subjektov v chránenom zamestnaní aj z hľadiska poskytovanej finančnej podpory, či klásť väčší dôraz na začleňovanie mladých ľudí so ZP a ľudí s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% do pracovného procesu.

Výstupy výskumného projektu môžu byť využité ako podkladový materiál pre optimalizáciu systému chráneného zamestnávania.

**Kľúčové slová:** chránená dielňa a chránené pracovisko, chránené zamestnávanie, otvorený trh práce, zamestnanci so zdravotným postihnutím, samostatne zárobkovo činné osoby so zdravotným postihnutím, zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v krajinách OECD, mzdy osôb so zdravotným postihnutím.

## Abstract

The main objective of the research project was to identify various success factors in the employment of people with disabilities in two different settings, namely sheltered employment and the open labour market. The success factors have been related to socio-demographic features of employees with disabilities (especially age, the highest educational level achieved and gender), as well as to the degree of moderate vs. severe disability.

The research project has been based on a premise that the current legislation framework regulating employment services in the Slovak Republic does not set out clear boundaries between sheltered employment and the employment on the open labour market, which makes it difficult to evaluate the efficiency of the specific measures to support the employment of people with disabilities.

The research project has also focussed on mapping the structure of sheltered workshops classified in accordance with few selected criteria. The perceptions in sheltered workshops of the recruitment and dismissal procedures, the level of satisfaction with the demand and quality of job-seekers, and competitiveness of sheltered workshops with other enterprises in the same business field have been investigated as well. The paper also contains several recommendations related to the main findings, such as the need to consider different types of sheltered workshops in allocating financial subsidies, and make more efforts to include young people with disabilities as well as those with severe disabilities into the labour market. The outcomes of the project may be helpful as a contribution to the debate on sheltered employment system optimization.

**Key words:** sheltered workshops and sheltered workplaces, sheltered employment, open labour market, employees with disabilities, self-employed persons with disabilities, employed persons with disabilities in OECD countries, wages of persons with disabilities

## Obsah

Zoznam grafov

Zoznam tabuliek

Zoznam použitých skratiek

Úvod.....	1
1 Chránené zamestnávanie a zamestnávanie na otvorenom trhu práce: teoretické východiská.....	2
2 Metodológia .....	6
3 Štruktúra chránených dielní a chránených pracovísk k 31.12.2013 .....	8
4 Štruktúra zamestnancov so ZP v CHP/CHD .....	15
5 Štruktúra zamestnancov so ZP a bez ZP na otvorenom trhu práce.....	17
6 Porovnanie štruktúry zamestnaných osôb so ZP v CHZ a na OTP.....	24
7 Zamestnávanie osôb so ZP v CHD: výsledky dotazníkového prieskumu.....	27
7.1 Základné charakteristiky chránených dielní .....	28
7.2 Vyhľadávanie nových zamestnancov.....	31
7.3 Ukončenie pracovného pomeru zamestnancov so ZP .....	38
7.4 Konkurencieschopnosť CHD .....	44
7.5 Zhrnutie .....	49
8 Kľúčové zistenia a diskusia .....	50
Záver.....	53
Zoznam použitej literatúry.....	54
Príloha: Dotazník Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v chránených dielňach.....	I

## Zoznam grafov

Graf 1: Počet CHD podľa obdobia zriadenia .....	10
Graf 2: Zastúpenie chránených dielní podľa počtu zamestnancov so ZP .....	28
Graf 3: Prevažujúci druh zdravotného postihnutia zamestnancov .....	29
Graf 4: Sídlo CHD podľa kraja.....	29
Graf 5: Hlavný predmet činnosti CHD .....	30
Graf 6: Hlavný dôvod vzniku CHD .....	31
Graf 7: Počet prijatých zamestnancov v období posledných dvoch rokov (od januára 2013) .....	32
Graf 8: Spôsoby vyhľadávania nových zamestnancov .....	33
Graf 9: Počet zamestnancov so ZP, ktorí sú absolventi špeciálnej školy.....	35
Graf 10: Podiel zamestnancov so ZP pracujúcich vo vyštudovanom odbore .....	35
Graf 11: Dôležitosť vyštudovaného odboru pri výbere zamestnancov z pohľadu zamestnávateľov.....	36
Graf 12: Hodnotenie záujmu uchádzačov so ZP o získanie zamestnania .....	36
Graf 13: Pripravenosť nových zamestnancov so ZP na vykonávanie pracovných činností.....	37
Graf 14: Skúsenosti CHD s prijímaním uchádzačov na absolventskú prax v období posledných dvoch rokov .....	38
Graf 15a: Doba pôsobenia zamestnancov so ZP v CHD - menej ako rok.....	39
Graf 15b: Doba pôsobenia zamestnancov so ZP v CHD - viac ako 1 rok a menej ako 2 roky.....	39
Graf 15c: Doba pôsobenia zamestnancov so ZP v CHD - viac ako 2 roky a menej ako 5 rokov .....	39
Graf 15d: Doba pôsobenia zamestnancov so ZP v CHD - viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov .....	39
Graf 15e: Doba pôsobenia zamestnancov so ZP v CHD - viac ako 10 rokov .....	40
Graf 16a: Podiel zamestnancov pracujúcich na plný úväzok.....	41
Graf 16b: Podiel zamestnancov pracujúcich na polovičný úväzok .....	41
Graf 16c: Podiel zamestnancov pracujúcich na skrátený pracovný čas .....	41
Graf 17a: Podiel zamestnancov so ZP zamestnaných na dobu určitú .....	42
Graf 17b: Podiel zamestnancov so ZP zamestnaných na trvalý pracovný pomer .....	42
Graf 17c: Podiel zamestnancov so ZP zamestnaných na práce vykonávané mimo pracovného pomeru (dohody o pracovnej činnosti, na dohody o vykonávaní práce a dohody o brigádnickej práci študenta) .....	42
Graf 18: Počet zamestnancov so ZP, ktorí v období posledných dvoch rokov (od januára 2013) ukončili svoje pôsobenie v CHD .....	43
Graf 19: Dôvody ukončenia pôsobenia zamestnanca/cov v CHD: .....	43
Graf 20a: V období posledných dvoch rokov (od januára 2013) vaša CHD rozšírila sortiment ponúkaných výrobkov/služieb .....	44
Graf 20b: V období posledných dvoch rokov (od januára 2013) vaša CHD zvýšila produktivitu práce zefektívnením procesov: .....	45
Graf 20c: V období posledných dvoch rokov (od januára 2013) vaša CHD zmenila štruktúru ponúkaných výrobkov / služieb v nadväznosti na potrebu trhu v regióne .....	45
Graf 21: Hodnotenie vlastnej konkurencieschopnosti CHD v porovnaní s inými firmami v rovnakom odvetví .....	45
Graf 22: Názory na osobitný prínos chránených dielní v zamestnávaní ľudí so ZP.....	46

## Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Počet CHP a CHD k 31.12.2013 podľa roku vzniku .....	8
Tabuľka 2: Vybrané údaje o zrušených CHP a CHD .....	10
Tabuľka 3: CHP a CHD podľa počtu zamestnancov so ZP a právnej formy zriaďovateľa .....	12
Tabuľka 4: CHD s viac ako 20 zamestnancami so ZP podľa roku vzniku a formy zriaďovateľa.....	12
Tabuľka 5: CHP a CHD zriadené územnou samosprávou podľa predmetu činnosti .....	13
Tabuľka 6: Počet CHP a CHD zriadených DSS podľa predmetu ich činnosti.....	14
Tabuľka 7: Zamestnané osoby so ZP na podporených CHP podľa § 60 ZoSZ podľa veku .....	15
Tabuľka 8: Zamestnané osoby so ZP na podporených CHP podľa § 60 ZoSZ podľa veku v%.....	16
Tabuľka 9: Zamestnané osoby so ZP na podporených CHP podľa § 60 ZoSZ podľa vzdelania v%.....	16
Tabuľka 10: Zamestnané osoby na podporených CHP podľa § 60 ZoSZ podľa rodovej príslušnosti .....	17
Tabuľka 11: Štruktúra zamestnancov so ZP a bez ZP podľa veku (abs.).....	18
Tabuľka 12: Štruktúra zamestnancov so ZP a bez ZP podľa veku v% .....	18
Tabuľka 13: Štruktúra zamestnancov so ZP a bez ZP podľa vzdelania v% .....	19
Tabuľka 14: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa rodovej príslušnosti v% .....	19
Tabuľka 15: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa typu úväzku v% .....	20
Tabuľka 16: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa počtu hodín PN .....	20
Tabuľka 17: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa typu pracovnej zmluvy v% .....	20
Tabuľka 18: : Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa zastúpenia v podnikateľskej a nepodnikateľskej sfére v% .....	21
Tabuľka 19: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa výšky hrubej mesačnej mzdy a podľa stupňa dosiahnutého vzdelania .....	21
Tabuľka 20: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa výšky priemernej hrubej mzdy a podľa stupňa dosiahnutého vzdelania .....	22
Tabuľka 21: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa výšky priemernej hrubej mzdy a rodovej príslušnosti .....	22
Tabuľka 22: Štruktúra zamestnancov zo ZP a bez ZP podľa výšky priemernej hrubej mzdy a rodovej príslušnosti v% ..	22
Tabuľka 23: Porovnanie vybraných ukazovateľov u zamestnaných osôb so ZP a bez ZP na otvorenom trhu práce.....	23
Tabuľka 24: Štruktúra zamestnancov v chránenom zamestnaní (CHZ) a na otvorenom trhu práce (OTP) podľa veku a miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť .....	24
Tabuľka 25: Štruktúra zamestnancov so ZP a bez ZP v chránenom zamestnaní a na otvorenom trhu práce podľa veku a miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v% .....	25
Tabuľka 26: Štruktúra zamestnancov v CHZ a na OTP podľa vzdelania a miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v%.....	26
Tabuľka 27: Zastúpenie mužov a žien v CHZ a na OTP v% .....	27
Tabuľka 28: Fluktuácia na pracovných miestach vytvorených podľa § 56 ZoSZ, ktoré boli zriadené v r. 2011.....	33
Tabuľka 29: Doba vedenia uchádzačov so ZP o zamestnanie v evidencii úradu PSVaR pred umiestnením do zamestnania v r. 2013.....	34
Tabuľka 30: Doba pôsobenia zamestnancov so ZP v CHD .....	40



## Zoznam použitých skratiek

CHD – chránená dielňa

CHP – chránené pracovisko

CHZ – chránené zamestnanie

MP – miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť

OTP – otvorený trh práce

SZČO – samostatne zárobkovo činné osoby

ÚPSVaR – Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Úrad PSVaR – úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

ZP – zdravotné postihnutie

## Úvod

V období posledných dvoch rokov sa na Slovensku v súvislosti s podporou zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím čoraz častejšie zvykne konštatovať, že v tejto oblasti sú pre začlenenie vyššieho počtu osôb so ZP na trh práce potrebné výrazné systémové zmeny. Súčasný nástroj aktívnej politiky trhu práce zameraný na občanov so ZP predstavujú najmä kompenzáciu zvýšených nákladov zamestnávateľov súvisiacich s ich zamestnávaním, ale neuľahčujú ich vstup na trh práce a nie sú nápomocné pri udržaní zamestnania osobami so ZP. V chránenom zamestnávaní sa zase považuje za problematické nastavenie financovania, ktoré nezohľadňuje rôznorodú štruktúru a ciele zamestnávateľov. Mnohí z nich preto hovoria o ohrození svojej činnosti a likvidácii pracovných príležitostí pre osoby so ZP. Okrem toho sú medzi osobami so ZP na rozdiel od osôb bez ZP najpočetnejšie zastúpenou skupinou stále ekonomicky neaktívni, nie pracujúci (Ondrušová, Kešelová, 2014). Systémové zmeny však tiež možno očakávať v nadväznosti na znenie opatrení Národného programu rozvoja životných podmienok osôb so ZP na roky 2014-2020 v časti Zamestnávanie, v ktorej je strategickým cieľom "Napomáhať prostredníctvom aktívnych opatrení trhu práce, najmä zvyšovaním dostupnosti a kvality informačných a odborných poradenských služieb, začleňovaniu osôb so zdravotným postihnutím na trh práce. Osobitne podporovať zamestnávanie osôb so ZP na otvorenom trhu práce a motivovať zamestnávateľov k zamestnávaniu OZP".

Pred uskutočnením zásadnejších zmien v systéme podpory zamestnávania osôb so ZP je potrebné identifikovať faktory podporujúce úspešnosť pri hľadaní zamestnania a jeho udržania na strane jednej, a limitov brzdiacich zamestnávanie osôb so ZP z pohľadu zamestnávateľov, na strane druhej. V kontexte uvedeného sa javí ako dôležité získanie odpovedí na otázky: Aká je súčasná štruktúra zamestnaných osôb so ZP? Aký podiel týchto zamestnancov by bol napr. v prípade potreby hľadania nového zamestnania zároveň znevýhodnený aj z dôvodu veku? Prejavujú sa rozdiely v štruktúre zamestnancov v chránenom zamestnaní a na otvorenom trhu práce? Bolo by možné na základe týchto rozdielov spresniť kritériá podpory chráneného zamestnávania tak, aby vo väčšej miere smerovalo k príprave na začlenenie osôb so ZP na otvorený trh práce? V súlade s uvedeným, cieľom predkladanej štúdie je:

- ✓ analýza štruktúry zamestnaných osôb so zdravotným postihnutím v chránenom zamestnaní a na otvorenom trhu práce so zreteľom na ich vybrané sociologické a pracovné charakteristiky (napr. vek, dosiahnuté vzdelanie, miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, výška mzdy atď.);
- ✓ komparácia získaných poznatkov v kontexte diferenciačných aspektov chráneného a otvoreného zamestnávania pri súčasnom nastavení cih legislatívneho rámca;
- ✓ získanie empirických poznatkov o postupoch uplatňovaných zamestnávateľmi v chránenom zamestnávaní pri výbere zamestnancov so ZP, ich prijatí do zamestnania a pri ukončení pracovného pomeru.

Text štúdie je členený do ôsmich častí. Prvá časť je venovaná vymedzeniu základných pojmov, východísk a doterajších poznatkov pre spracovanie tejto štúdie. Jedná sa najmä o pojmy ako chránené zamestnávanie a chránená dielňa, zamestnávanie osôb so ZP na otvorenom trhu práce a ďalšie. V druhej časti krátko priblížujeme metodológiu zberu a spracovania dát, vrátane naznačenia limitov výskumu. V tretej časti predstavujeme štruktúru chránených dielní a pracovísk podľa vybraných charakteristík a následne vo štvrtnej časti -štruktúru zamestnaných osôb so ZP (zvlášť zamestnancov a SZČO) v chránenom zamestnaní. Piata časť nadväzuje priblížením štruktúry zamestnancov so ZP (a jej porovnaním so zamestnancami bez ZP) na otvorenom trhu práce. V šiestej časti sú obe skupiny – zamestnané osoby so ZP v chránenom zamestnaní aj na otvorenom trhu práce, navzájom porovnané vzhľadom na vekovú štruktúru, stupeň dosiahnutého vzdelania a rodovú príslušnosť. V oboch skupinách možno pozorovať viaceré podobnosti, aj keď sa prejavujú v rôznej intenzite. Následne sú v ďalšej časti prezentované výsledky dotazníkového prieskumu medzi chránenými dielňami, ktorý bol zameraný na vybrané otázky súvisiace s prijímaním zamestnancov so

ZP do zamestnania, resp. ukončením pracovného pomeru s nimi. Tieto témy boli zaradené najmä s ohľadom na skutočnosť, že súčasná právna úprava v SR na rozdiel od viacerých iných krajín OECD neurčuje, či a akým spôsobom majú chránené dielne pri výbere zamestnanca so ZP prihliadať na jeho potenciálnu umiestniteľnosť na otvorenom trhu práce. Zisťovali sme, ktoré boli najčastejšie dôvody vzniku chránených dielní, ako chránené dielne hodnotia záujem a pripravenosť uchádzačov o zamestnanie na prácu, či aká je dynamika prijímania nových zamestnancov v období posledných dvoch rokov. Napokon je posledná časť venovaná diskusii, zhrnutiu záverov a odporúčaniam.

## 1 Chránené zamestnávanie a zamestnávanie na otvorenom trhu práce: teoretické východiská

Skôr ako sa budeme venovať metodológii a zisteniam o štruktúre zamestnaných osôb so ZP v chránenom zamestnaní a na otvorenom trhu práce, považujeme za vhodné stručne pripomenúť kontext zamestnávania osôb so ZP v týchto dvoch prostrediach. Konkrétne sa zameriame na priblíženie chráneného zamestnávania (ďalej CHZ) a zamestnávania na otvorenom trhu práce (ďalej OTP) z hľadiska cieľov, z hľadiska finančných stimulácií pre zamestnávateľov na podporu zamestnávania osôb so ZP a z hľadiska platnej právnej úpravy v SR. Budeme pritom vychádzať najmä zo štúdie pod názvom Podpora zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím: nástroje, financovanie, udržateľnosť, ktorá bola spracovaná v r. 2013 s cieľom porovnať systémy podpory zamestnávania osôb so ZP v ôsmich vybraných európskych krajinách, ako aj z analýz OECD (2010, 2008).

Z hľadiska cieľov predstavuje chránené zamestnávanie osôb so ZP formu segregovaného zamestnávania, ktoré historicky vznikalo v snahe začleniť väčší počet týchto ľudí do pracovného života. Príkladom takého prístupu bol štátny podnik Remploy vo Veľkej Británii, ktorý vznikol ako reakcia na potrebu zamestnať vojnových veteránov. V slovenskom kontexte sa jednalo najmä o tzv. výrobné družstvá invalidov. V tomto ponímaní bolo cieľom chráneného zamestnávania vytvárať pracovné príležitosti pre väčší počet osôb so ZP tým, že budú vznikať podniky cielene zamerané na ich zamestnanie, pričom otázka zisku týchto podnikov môže byť druhoradá. Postupne sa však vo viacerých krajinách začal klásť väčší dôraz na podporu začleňovania osôb so ZP na otvorený trh práce, t. j. do prostredia „bežných“ zamestnávateľov, v ktorom osoby so ZP nie sú jedinou, a ani dominantnou skupinou zamestnancov. Naopak, toto prostredie im je (napr. s využitím asistenčných technológií, asistencie pri preprave Z/do zamestnania) prispôsobované tak, aby mali dôsledky zdravotného postihnutia čo najmenší dopad na ich výkon pri pracovnej činnosti. Dôležitú úlohu pri začleňovaní niektorých osôb so ZP na otvorený trh práce tiež začalo zohrávať podporované zamestnávanie – komplex asistenčných služieb pri získaní a udržaní pracovného miesta, poskytovaných podľa individuálnych schopností a potrieb človeka ak priamo na pracovisk, tak aj mimo neho (porov. Slovenská únia podporovaného zamestnávania). Tým sa tiež rozšírila skupina osôb so ZP, ktorá sa reálne môže uchádzať o zamestnanie aj o ľudí s ťažkým stupňom ZP. Preukázalo sa, že aj začlenenie týchto ľudí do zamestnania má výrazne vyššie pozitívne dopady na kvalitu ich života v porovnaní s pracovnou činnosťou vykonávanou v rámci terapie (Ondrušová, 2014). Na tento kvalitatívny posun od medicínskeho k ľudskoprávnomu modelu zdravotného postihnutia a na potrebu jeho aplikácie na oblasť zamestnávania poukazuje čl. 27<sup>1</sup> Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.

V dôsledku uvedených zmien a preferovania podpory zamestnávania osôb so ZP na otvorenom trhu práce

---

<sup>1</sup> „Zmluvné strany uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými; zahŕňa to ... právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné osobám so zdravotným postihnutím. Zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu prijímaním primeraných opatrení, a to aj legislatívnych, ktorými okrem iného j) budú podporovať, aby osoby so zdravotným postihnutím nadobúdali pracovné skúsenosti na otvorenom trhu práce;“

došlo k zmenám rozsahu a deklarovaných cieľov chráneného zamestnávania. Chránené zamestnávania sa začalo chápať nie ako výlučná príležitosť pre osoby so ZP na zaradenie do pracovného života, ale najmä ako prípravná fáza na tranzíciu na otvorený trh práce (v prípade osôb, u ktorých je zlepšovanie pracovných zručností možné). Táto príprava sa uskutočňuje v chránenom pracovnom prostredí, ktoré nie je odkázané na vytváranie zisku, ale zároveň predstavuje formu reálneho zamestnania s právami a povinnosťami vyplývajúcimi z pracovnoprávných vzťahov. Uvedené zmeny boli sprevádzané znížením počtu zamestnancov so ZP v chránenom zamestnaní – v niektorých krajinách aj stanovením maximálneho počtu dotovaných chránených pracovných miest. V súčasnosti síce stále existujú rozdiely v miere priority, ktorú jednotlivé krajiny pripisujú chránenému zamestnávaniu v porovnaní s podporou zamestnávania na otvorenom trhu práce. Kým v SR, ČR, Poľsku, Maďarsku a Holandsku sa celkový počet osôb so ZP zamestnaných v chránených dielňach pohybuje v desaťtisícoch, v Rakúsku, Dánsku a Veľkej Británii neprekračuje 2500 zamestnancov.

Príkladom zmien v prístupe k podpore zamestnávania osôb so ZP je Rakúsko. V Rakúsku sa v rámci podpory zamestnávania osôb so ZP kladie dôraz na zamestnávania na otvorenom trhu práce, napr. Prostredníctvom programu pracovnej asistencie. Zamestnávania v chránených dielňach sa podporuje v pomerne malom rozsahu (jedná sa o ca 1500 pracovných miest), napriek tomu je však jasne zadefinovaný cieľ takejto podpory, čo sa prejavuje v rozlišovaní troch typov chránených dielní - označovaných ako integračné podniky. Ide o podniky zamerané na zamestnávania, na prípravu na povolanie a na služby smernica o podpore integračných podnikov z prostriedkov Kompenzačného daňového fondu<sup>2</sup>. Podnikom zameraným na zamestnávania môžu byť pritom kompenzované len tie dodatočné náklady, ktoré priamo súvisia so zdravotným postihnutím zamestnancov. Tovary a služby týchto podnikov nie sú dotované a musia obstáť v bežnom konkurenčnom prostredí. Okrem toho sa za integračný podnik považuje len taký subjekt, ktorý zamestnáva najmenej 30 zamestnancov so ZP. Naproti tomu v podnikoch zameraných na prípravu na povolanie sa dôraz kladie na zvyšovanie kvalifikácie osôb so ZP a ich budúce začlenenie na otvorený trh práce. Tomu je prispôbené technické vybavenie podnikov, odborný personál, atď. Posledný typ podnikov je zameraný najmä na poskytovanie služieb iným firmám. Príprava na povolanie a poskytovanie služieb sa vykonáva najmä v podnikoch zriadených zariadeniami sociálnych služieb, resp. rehabilitačnými strediskami – ide o terapeutický model chráneného zamestnávania (porovnaj Repková, Kešelová, 2012). Podniky v tomto modeli sú financované z rozpočtov jednotlivých spolkových krajín a sú výrazne viac dotované.

Smernica o podpore integračných podnikov takisto upravuje podmienky pre vstup do chráneného zamestnávania, ktorými sú: 1. uchádzač so ZP nie je pripravený na zamestnanie na otvorenom trhu práce, pričom by mu pracovná rehabilitácia mohla byť na prospech; 2. je pravdepodobné, že pracovný výkon uchádzača po zapracovaní, resp. potrebnom zácviaku dosiahne najmenej polovicu výkonu bežného zamestnanca. Pri prijímaní osoby so ZP do zamestnania sa preto uskutočňuje porada o možnostiach vzdelávania a zamestnania uchádzača, ktorej sa zúčastňujú zástupcovia úradu práce, riaditeľ podniku, príp. ďalší prizvaní odborníci.

Z hľadiska finančných stimulácií zamestnávateľov pre zamestnávania osôb so ZP (tak v CHZ, ako aj na OTP) sú v krajinách OECD najbežnejšie využívaným opatrením dotácie (napr. v porovnaní s daňovými a odvodovými úľavami, aj keď kombinácie týchto nástrojov sú v rôznych krajinách rozdielne). Dotácie pritom majú buď formu príspevkov na zabezpečenie primeraných úprav pracovného prostredia, alebo príspevkov na mzdy. Primeranou úpravou môže byť napr. zakúpenie asistenčných technológií, debarierizácia prostredia, či v prípade potreby tréning asistencie pre ostatných zamestnancov. Naproti tomu majú príspevky na mzdu komplexnejší charakter a to tak s ohľadom na účel, ako aj na hospodárnosť vynakladaných prostriedkov. Poskytovanie príspevku na mzdu jednak môže predstavovať motiváciu pre zamestnávateľa, aby si pri

---

<sup>2</sup> Richtlinien für die Förderung von Integrativen Betrieben aus Mitteln des Ausgleichsfonds (Zl. 44.210/3-6/80 geändert durch Zl. 44.210/6-6/86), gültig ab: 1.Juli 2004

obsadzovaní pracovného miesta vybral znevýhodneného uchádzača (v tomto prípade osobu so ZP), prípadne môže predstavovať možnosť určitej kompenzácie zníženej produktivity práce zamestnanca so ZP. Ako už bolo uvedené vyššie, v Rakúsku napr. existuje pre zaradenie do CHZ požiadavka minimálne dosahovanej produktivity práce. Pomerne prepracovaný systém merania produktivity sa uplatňuje v Austrálii, aj keď ten nemá vplyv na výšku dotácií pre zamestnávateľa, ale na výšku zamestnávateľom vyplácanej mzdy (Ondrušová, 2014). V praxi je však ponímanie príspevku na mzdu ako kompenzácie zníženej produktivity práce vo väčšine európskych krajín problematické jednak preto, že tieto krajiny nemajú prepracovaný systém merania produktivity, z ktorého by sa potom výška príspevku mohla odvodzovať zčasti aj v dôsledku časovo obmedzenej doby poskytovania príspevkov na mzdu. Otázka možnej zníženej produktivity práce sa skôr rieši dôrazom na individualizované poradenstvo osobe so ZP pri výbere zamestnania a zabezpečením primeraných úprav - v rámci podporovaného zamestnávania (Veľká Británia), príp. dominantným postavením verejného sektora v chránenom zamestnaní (Holandsko).

S ohľadom na hospodárnosť vynakladaných prostriedkov na financovanie príspevku na mzdu patrí medzi jeho hlavné riziká tzv. efekt mŕtvej váhy (ak je dotáciou podporená mzda takého zamestnanca, ktorého by zamestnávateľ zamestnal aj bez poskytnutia príspevku). Tento efekt sa môže výrazne prejavovať vtedy, ak sú nastavené mierne kritériá oprávnenosti pre poskytnutie príspevku. Na druhej strane, správa OECD (2010) označuje za kľúčové pre zlepšenie podpory zamestnávania osôb so ZP v súvislosti s dotáciou na mzdu zvýšenie počtu zamestnávateľov, ktorí budú mať o ňu záujem. Počet zamestnávateľov, ktorí dotácie na mzdy využívajú, je totiž z viacerých dôvodov pomerne nízky. Jedná sa o dôvody ako napr. krátke obdobie vyplácania či nedostatočná výška príspevku, ale tiež úzke vymedzenie cieľovej skupiny možných žiadateľov, komplikovaný postup preukazovania oprávnenosti žiadosti, príp. kombináciu týchto dôvodov. Správa OECD (2010) uvádza ako pozitívny príklad krajiny, kde sa zmenou nastavenia pravidiel podarilo obmedziť efekt mŕtvej váhy, Fínsko. V tejto krajine bolo takisto problematické nízke využívanie dotačnej schémy na mzdy, čo bolo spôsobené nízkou flexibilitou pri rozlišovaní rôznych typov zamestnávateľov a ich potrieb, a vysokým byrokratickým zaťažením. To v r. 2006 viedlo k viacerým úpravám. Medzi iným sa spresnila maximálna doba poskytovania príspevku na mzdy osôb so ZP – na dva roky, resp. tri roky, ak sa jedná o zamestnanca sociálneho podniku (v rámci CHZ, s minimálne 30%-ným podielom zamestnancov so ZP). Okrem toho je v súčasnosti príspevok tvorený dvomi komponentmi - pozostáva zo základnej dotácie, ktorá sa poskytuje vo výške príspevku v nezamestnanosti a doplnkovej dotácie na zamestnávanie ťažko umiestniteľných uchádzačov, ktorá sa môže poskytovať vo výške 60-90% základnej dotácie. Uvedené úpravy prispeli k zlepšeniu ekonomickej situácie v CHZ a podporili tvorbu pracovných miest pre osoby so ZP vznikom nových sociálnych podnikov (OECD, 2008).

Napokon, z hľadiska platnej právnej úpravy v SR by sa mohlo zdať, že táto jednoznačne preferuje CHZ pred zamestnávaním na OTP. Legislatívny rámec služieb zamestnanosti totiž priamo viaže poskytovanie väčšiny príspevkov v rámci aktívnych opatrení trhu práce určených na podporu zamestnávania osôb so ZP na „chránenu dielňu a chránené pracovisko“, s výnimkou príspevku na udržanie občana so ZP v zamestnaní. Zamestnávateľ, ktorý chce pri zamestnávaní osoby so ZP získať finančnú podporu, tak musí požiadať o priznanie postavenia chránenej dielne / chráneného pracoviska (ďalej CHD/CHP), aj keď spôsob a účel práce nemusí mať povahu chráneného zamestnania. Zjavné je to najmä na príklade chránených pracovísk, ktoré vytvárajú pracovné miesto len pre jednu osobu so ZP, zatiaľčo chránené dielne musia výslovne podľa zákona zamestnávať viac ako jednu osobu so ZP a podiel zamestnancov so ZP musí predstavovať najmenej 50% zo všetkých zamestnancov (porov. § 55 podľa Zákona č. 96/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti). Chránené pracoviská tak de facto predstavujú zamestnávanie na otvorenom trhu práce, kde zamestnávateľ môže získať príspevky na ich zriadenie a prevádzkovanie.

Súčasný stav v nastavení príspevkov priamo medzi CHP a CHD nerozlišuje, ako ani medzi terapeutickým a konkurenčným modelom chráneného zamestnávania. Zamestnávatelia v CHZ (ktorí majú priznané

postavenie CHP/CHD) tiež paradoxne nemajú možnosť žiadať o dotácie na mzdy (príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní), ktoré sú určené výhradne zamestnávateľom na OTP, zamestnávajúcim najmenej 25% zamestnancov so ZP z celkového počtu zamestnancov. Na druhej strane, CHP a CHD môžu požiadať o príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHP/CHD. príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHP/CHD podľa § 60 - zahŕňa náklady na nájomné, energie, vodné, stočné, likvidáciu odpadu, opravu a údržbu objektu a zariadenia CHD, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobkov, náklady na úhradu mzdy a preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom za zamestnancov, ktorí sú občanmi so ZP, ako aj súvisiace administratívne náklady. Maximálna ročná výška príspevku je na jedného zamestnanca so ZP, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70%, 5-násobok celkovej ceny práce (podľa ZoSZ) vypočítanej z priemernej mzdy v SR. Hospodárnosť vynakladaných prostriedkov v rámci príspevkov na podporu zamestnávania osôb so ZP so zreteľom na obmedzenie efektu mŕtvej váhy doposiaľ v SR nebola vyhodnocovaná.

Súčasná právna úprava v SR tiež taxatívne nevymedzuje pre koho resp. pre aké skupiny osôb so ZP je CHZ určené. Zákon o službách zamestnanosti (ďalej ZoSZ) síce v § 55 ods. 4 stanovuje, že ChD a ChP sú určené predovšetkým na pracovné uplatnenie osôb so ZP, ktorým zamestnávateľ nemôže poskytnúť vhodné zamestnanie na iných pracoviskách, resp. (podľa § 55 ods. 1) osobám so ZP, ktoré nie sú schopné nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce. Neupresňuje však, akým spôsobom sa overuje, že uchádzač so ZP si na OTP nemôže nájsť zamestnanie, čím prakticky všetky nezamestnané osoby so ZP môžu spadať do tejto kategórie. Zároveň v rámci aktívnych opatrení trhu práce chýbajú nástroje podporovaného zamestnávania – individualizovaného poradenstva pri príprave, získaní, udržaní zamestnania, ktoré by niektorým osobám so ZP zamestnávajú na otvorenom trhu práce výrazne zjednodušili. Súčasné vymedzenie CHZ a OTP v SR sa tak v značnej miere odlišuje od chápania týchto konceptov vo viacerých krajinách OECD (Rakúsko, Fínsko, Veľká Británia). Výsledkom nejednoznačného prístupu v definovaní cieľov chráneného zamestnávania a podpory zamestnávania na otvorenom trhu práce je tak kritika zo strany chránených dielní, ktoré poukazujú na finančnú neudržateľnosť svojich aktivít, ako aj zo strany organizácií pôsobiacich v oblasti podporovaného zamestnávania, ktoré môžu svoje služby poskytovať len veľmi obmedzenému počtu záujemcov (Ondrušová, Kešelová, 2014). V neposlednom rade je výsledkom súčasného stavu aj pomerne nejasná predstava o tom, akú podobu má v SR chránené zamestnávajú a zamestnávajú na OTP a kde je priestor pre ich zefektívnenie.

Napokon, pre účely tejto štúdie budeme za chránené zamestnávajú považovať tak CHD, ako aj CHP ako subjekty, ktorým sú poskytované príspevky na podporu zamestnávania osôb so ZP. Pri štatistickom vyhodnocovaní údajov poskytnutých Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny tiež budeme používať pojem zamestnané osoby so ZP, ktorý je súčtom zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb. Zamestnanie na otvorenom trhu práce definujeme ako zamestnanie, pri ktorom zamestnávateľovi neboli poskytnuté žiadne finančné príspevky, hoci zdroje dát o zamestnávani osôb so ZP, ktoré sú v tejto súvislosti k dispozícii, neumožňujú jednoznačne vylúčiť, že vo vzorke sa nenachádzali aj CHD/CHP (bližšie pozri časť 2). Pre takéto chápanie CHZ a OTP sme sa rozhodli v nadväznosti na platný zákon o službách zamestnanosti a ním určenú štruktúru sledovaných ukazovateľov o podpore zamestnávania osôb so ZP, z ktorých sme vychádzali pri spracovaní tejto štúdie.

## 2 Metodológia

Výskumný dizajn štúdie podmienený jej cieľom - porovnávať štruktúru zamestnaných osôb so ZP v chránenom zamestnaní a na otvorenom trhu práce a porovnať faktory zvyšujúce úspešnosť uplatnenia osôb so ZP v oboch uvedených typoch zamestnania. Z tohto dôvodu boli pri spracovaní štúdie využité viaceré výskumné metódy.

Mapovanie súčasných odborných poznatkov v oblasti zamestnávania osôb so ZP ako východisko pre potrebné terminologické vymedzenia priamo nadväzovalo na viaceré výskumné úlohy spracované IVPR v minulých rokoch - Repková, Kešelová (2012); Ondrušová (2013); Ondrušová, Kešelová (2014). Väčšia pozornosť bola preto venovaná samotnému zberu a spracovaniu dát, ktoré prebiehalo v troch fázach.

**V 1. fáze výskumu** bola v rámci mapovania štruktúry chráneného zamestnávania v SR uskutočnená sekundárna analýza dát zo Zoznamu chránených dielní a chránených pracovísk k 31.12.2013. Zoznam zostavuje, aktualizuje v polročnej periodicite a zverejňuje na svojej webovej stránke Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Uvedené zoznamy sú zostavované a aktualizované najmä s cieľom ponúknuť prehľad aktuálne pôsobiacich CHD/CHP zamestnávateľom, ktorí si za spôsob plnenia, resp. jeden zo spôsobov plnenia povinného podielu zamestnávania osôb so ZP podľa § 63 ZoSZ zvolili zadanie zákaziek chránenej dielni / chránenému pracovisku. Obsahujú údaje o počtoch zamestnancov so ZP aj celkových počtoch zamestnancov CHD/CHP, o dátume priznania, resp. zrušenia postavenia CHP/CHD, identifikačné údaje zriaďovateľov, ako aj viaceré ďalšie dáta. Limitom v tejto fáze výskumu bola skutočnosť, že zoznam CHP/CHD nie je primárne určený na analytické účely a preto bola potrebná jeho úprava a kontrola na ďalšie spracovanie.). Z dôvodu vykonaných úprav údajov a pri tom vzniknutých možných nepresností majú výsledky analýzy orientačný charakter.

**V 2. fáze výskumu** boli v spolupráci s Odborom informatiky a metodiky Informačných systémov ÚPSVaR a spoločnosťou Trexima, s. r. o. v apríli 2014 získané údaje týkajúce sa zamestnaných osôb so ZP. Sledovanými premennými boli najmä vek, rodová príslušnosť, vzdelanie, typ pracovného pomeru a typ pracovného úväzku. Niektoré ďalšie dáta sme s uvedením zdroja (ÚPSVaR, 2014), využili v časti 6 tejto štúdie. Údaje boli poskytnuté v členení podľa dvoch kategórií miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť (viac ako 40% a menej ako 70%, a viac ako 70%). Dáta poskytnuté ÚPSVaR sa týkali osôb v chránenom zamestnaní, t. j. umiestnených na podporených pracovných miestach v CHD a CHP, na ktoré bol poskytnutý príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHP/CHD podľa §60 ZoSZ v roku 2013. Tieto dáta tiež umožňovali porovnanie medzi zamestnancami a SZČO, súhrnne v tejto štúdii označovanými ako zamestnané osoby so ZP v CHZ. Dáta ku dňu spracovania mali predbežný charakter, nakoľko po implementácii nového informačného systému prebiehala konsolidácia a synchronizácia údajovej základne a doladenie spôsobu spracovania jednotlivých štatistických ukazovateľov. Navyše, ÚPSVaR v rámci AOTP sleduje počet pracovných miest a nie počet zamestnancov so ZP vystriedaných na týchto pracovných miestach. Tým mohlo dôjsť k určitým skresleniam, týkajúcim sa najmä celkového počtu zamestnaných osôb v CHZ.

Dáta poskytnuté spoločnosťou Trexima v štúdii reprezentujú zamestnané osoby so ZP (ako aj osoby bez ZP) na otvorenom trhu práce. Boli získané zo štatistického zisťovania o cene práce ISCP za 4. štvrtrok 2013, ktoré je základom pre Informačný systém o priemerných zárobkoch (ISPZ). Hlavným cieľom tohto rezortného zisťovania MPSVaR je zabezpečiť Informácie o aktuálnej výške zárobkov podľa konkrétnych zamestnaní, pre potreby orgánov štátnej správy a ďalších subjektov.

Do výberovej vzorky sú zahrnutí všetci zamestnávateľia s počtom 100 a viac zamestnancov zo všetkých regiónov a odvetví národného hospodárstva. Zamestnávateľia s menej ako 100 zamestnancami sú vyberaní na základe stratifikovaného náhodného výberu bez opakovania. Vzorka neobsahuje živnostníkov a ich zamestnancov. V súčasnom období vzorka reprezentuje 48% z celkového počtu zamestnancov v SR.

(„Zisťovanie o cene práce – ISCP“). Výberový súbor v 4. štvrtroku 2013 obsahoval spolu 8 096 spravodajských jednotiek. Vstupné údaje poskytlo spolu 7 894 spravodajských jednotiek s 1 043 707 zamestnancami („Informačný systém o priemerných zárobkoch“). Získané údaje sú dopočítané na celé národné hospodárstvo

Uvedené zisťovanie ISPZ (rovnako ako ani žiadne iné zisťovania) však explicitne nerozlišuje medzi zamestnávaním osôb so ZP v CHZ a na OTP. Umožňuje získať predstavu o počte a štruktúre zamestnancov so ZP, pričom ich pôsobenie na otvorenom trhu práce je len predpokladom pre potreby tejto štúdie. Dáta získané v tejto fáze boli spracované v programe MS Excel.

Napokon, **v 3. fáze výskumu** bol v decembri 2014 uskutočnený elektronický dotazníkový prieskum, ktorého cieľom bolo identifikovať podporné faktory a bariéry pri zamestnávaní osôb so ZP z pohľadu postojov a skúseností zamestnávateľov. Z dôvodu lepšej dostupnosti kontaktných údajov (e-mailové adresy), ako aj v nadväznosti na analýzu Zoznamu CHD/CHP bol dotazník adresovaný len chráneným dielňam (zamestnávateľa na otvorenom trhu práce neboli kontaktovaní). Spolu bolo týmto spôsobom oslovených 740 CHD (kontaktné údaje boli získané v spolupráci s ÚPSVaR a z adresára „Register chránených dielní“), pričom sme získali 73 odpovedí, t. j. návratnosť predstavovala ca 10%. Dotazník obsahoval 20 uzavretých otázok a jednu otvorenú otázku. Otázky boli zoradené do štyroch okruhov – základné charakteristiky CHD, hodnotenie vyhľadávania, záujmu, pripravenosti uchádzačov so ZP na prácu, výskyt a dôvody ukončenia pracovného pomeru so zamestnancami so ZP a konkurencieschopnosť chránenej dielne. Práve tieto ukazovatele sa popri sociologických a pracovných charakteristikách javia byť kľúčové pre identifikáciu faktorov úspešnosti pri získavaní zamestnania osôb so ZP v CHZ aj na OTP a sú tiež relevantné vo vzťahu k AOTP ako takým. Záznamy odpovedí a ich vyhodnotenie bolo uskutočnené v prostredí googledocs.



### 3 Štruktúra chránených dielní a chránených pracovísk k 31.12.2013

Ako sme uviedli v časti 2, zdrojom dát pre analýzu štruktúry chránených dielní a chránených pracovísk v SR je Zoznam CHD/CHP k 31.12.2013, spracovaný Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny. Uvedený zoznam obsahuje údaje o počtoch zamestnancov so ZP, celkových počtoch zamestnancov CHD/CHP, o dátume priznania, resp. zrušenia postavenia CHP/CHD, identifikačné údaje zriaďovateľov, ako aj viaceré ďalšie dáta. Hlavným zámerom spracovania a interpretácii údajov bolo získanie odpovedí na nasledovné otázky:

- ✓ Čo naznačujú data o štruktúre CHZ z hľadiska cieľov chráneného zamestnávania?;
- ✓ Možno aj na Slovensku pozorovať uplatňovanie terapeutického modelu CHZ, v ktorom sa osoby so ZP systematicky pripravujú na získanie zamestnania na otvorenom trhu práce,;
- ✓ V akom zastúpení sú voči sebe CHP (viac pripomínajúce zamestnávanie na OTP) a CHD.

Pri hľadaní odpovedí na tieto a ďalšie otázky sme sa zamerali na analýzu štruktúry CHP/CHD podľa roku ich vzniku a podľa počtu zamestnancov so ZP a formy zriaďovateľa (a vzhľadom na cieľ tejto štúdie sme sa osobitne nevenovali zisťovaniu dopadov novely ZoSZ účinnej od mája 2013).

Sledovanie počtu aktuálne pôsobiacich CHP/CHD podľa roku ich vzniku môže byť zaujímavé vzhľadom na hypotézu, že práve dlhodobo pôsobiace CHD/CHP ponúkajú osobám so ZP možnosť zamestnať sa v chránenom zamestnaní v pravom slova zmysle, vďaka svojim skúsenostiam a tradícii. Nasledujúca tabuľka tak ponúka údaje o celkovom počte CHD a CHP v zozname podľa roku vzniku, ktorých činnosť pretrvávala k 31.12.2013. Pre upresnenie uvádzame, že tieto údaje nevytvádzajú o počte priznaných postavení v jednotlivých rokoch (okrem r. 2011 a neskôr), nakoľko mnohé CHP a CHD, ktoré vznikli pred r. 2011, mohli byť medzičasom zrušené.

Tabuľka 1: Počet CHP a CHD k 31.12.2013 podľa roku vzniku

Rok	Počet CHP a CHD podľa roku vzniku, činnosť ktorých pretrvávala k 31.12.2013	Podiel CHP a CHD podľa roku vzniku, činnosť ktorých pretrvávala k 31.12.2013 (v%)	Z toho: Počet CHD	Podiel CHD (v%)	CHP zriadené SZČ	podiel (v%)
1992	5	0,08	3	0,05	1	0,02
1993	3	0,05	0	0,00	2	0,03
1994	1	0,02	0	0,00	1	0,02
1995	4	0,06	1	0,02	2	0,03
1996	6	0,09	1	0,02	4	0,06
1997	11	0,17	2	0,03	7	0,11
1998	19	0,30	3	0,05	10	0,16
1999	17	0,27	2	0,03	10	0,16
2000	34	0,54	5	0,08	17	0,27
2001	42	0,66	11	0,17	21	0,33
2002	93	1,47	25	0,40	37	0,59
2003	89	1,41	23	0,36	37	0,59
2004	53	0,84	16	0,25	17	0,27
2005	107	1,69	15	0,24	66	1,04
2006	348	5,51	99	1,57	124	1,96
2007	252	3,99	45	0,71	131	2,07
2008	279	4,41	53	0,84	151	2,39
2009	463	7,32	112	1,77	208	3,29
2010	626	9,90	127	2,01	312	4,94

2011	971	15,36	221	3,50	392	6,20
2012	1 456	23,03	337	5,33	562	8,89
2013	1 302	20,60	359	5,68	389	6,15
Opakované priznanie postavenia vo viacerých rokoch	139	2,20	88	1,39	5	0,08
<b>Spolu</b>	<b>6 321</b>	<b>100,00</b>	<b>1 548</b>	<b>24,49</b>	<b>2 507</b>	<b>39,66</b>

Zdroj: Zoznam CHD/CHP k 31.12.2013, upravené

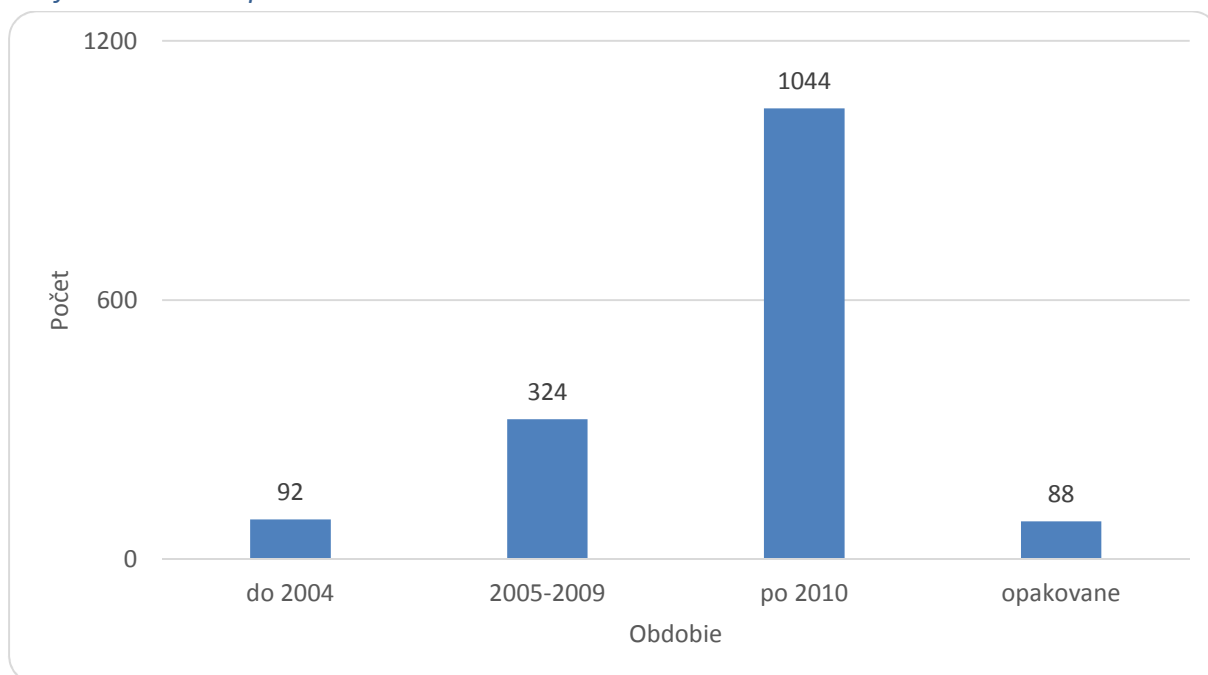
Z analýzy údajov uvedených v tabuľke vyplýva, že celkový počet CHD a CHP k 31.12.2013 (vrátane záznamov o zrušených CHP a CHD a subjektov s opakovaným priznaním postavenia) predstavoval 6321 subjektov: z nich 1548 CHD, 2507 CHP, ktorých zriaďovateľom je SZČO a 2266 CHP, ktorých zriaďovateľom je zamestnávateľ. Vyššie kvantitatívne zastúpenie chránených pracovísk svedčí o ich dominantnom postavení v rámci schémy zamestnávania osôb so ZP na trhu práce SR v porovnaní s chránenými dielňami: kým podiel chránených pracovísk tvoril takmer  $\frac{3}{4}$  celkového počtu chráneného zamestnávania, podiel chránených dielni osciloval na úrovni o niečo viac ako  $\frac{1}{4}$ . SZČO sú zastúpené takmer 40%-ným podielom<sup>3</sup>.

Analýza údajov týkajúcich sa obdobia vzniku subjektov CHZ poukazuje na fakt, že prelomovým rokom bol rok 2006, od ktorého sa datuje kvantitatívny nárast CHZ. Až 89% všetkých CHD a CHP uvedených v zozname vzniklo po roku 2006. (avšak ani počet starších dielni a pracovísk nie je nezanedbateľný – jedná sa o 484 subjektov, z nich 107 CHD). Rok 2006 charakteristicky nielen akceleráciou počtu zriadených subjektov CHZ, ale aj nárastom počtu zriadených subjektov, ktoré svoju činnosť vykonávali aj k 31.12.2013. V uvedenom roku vzrástol počet CHD v porovnaní s r. 2005 z 15 na 96, teda viac ako 6-násobne. Takisto sa v r. 2006 v porovnaní s predchádzajúcim rokom takmer dvojnásobne zvýšil počet CHP zriadených SZČO, zo 66 na 124. Následne počet CHD rástol od r. 2009, pričom v r. 2013 bolo zriadených celkom 359 CHD. V prípade CHP nebol trend nárastu počtu prerušený až do r. 2013, kedy vzniklo 389 CHP zriadených SZČO (v porovnaní s 562 CHP v r. 2012). Zároveň, celkový počet novovzniknutých CHP/CHD v r. 2013 (spolu 1 302) bol v porovnaní s r. 2012 ca o 10% nižší.

Nasledujúci graf ilustruje počet chránených dielni k 31.12.2013 podľa obdobia zriadenia a v triedení na CHD staršie ako 10 rokov (zriadené do r. 2004 vrátane), zriadené od r. 2005 – 2009; zriadené v r. 2010; 2011; 2012; 2013.

<sup>3</sup> Pre porovnaní z údajov informačného systému ÚPSVaR o počte zriaďovateľov CHP a CHD v r. 2013 na základe IČO, vyplýva, že celkový počet týchto zriaďovateľov bol 6 432 a z nich 2 722 SZČO. Počet subjektov v zozname vytvoreného na základe IČO je rozdielny v porovnaní s počtom subjektov v zozname vytvoreného na základe podkladov jednotlivých úradov PSVaR. Podiel SZČO predstavoval v tomto prípade 42%.

Graf 1: Počet CHD podľa obdobia zriadenia



Zdroj: Zoznam CHD/CHP k 31.12.2013, upravené

Z grafu okrem iného vyplýva, že počet CHD zastúpených v zozname od r. 2010 rástol, vrátane r. 2013, kedy došlo k poklesu celkového počtu novovzniknutých subjektov v porovnaní s r. 2012. Nárast počtu novovzniknutých CHD v r. 2013 bol však v porovnaní s predchádzajúcimi dvomi rokmi výrazne nižší.

Nakoľko v zozname boli zahrnuté aj subjekty, ktorým bolo v r. 2013 zrušené postavenie CHD/CHP, uvádzame v nasledujúcej tabuľke pre upresnenie vybrané údaje o počte takýchto zrušených subjektov.

Tabuľka 2: Vybrané údaje o zrušených CHP a CHD

Celkový počet zrušených CHP a CHD	556
Z toho počet zrušených CHP	206
Počet zrušených subjektov, ktoré vznikli v r. 2010:	109
Počet zrušených subjektov, ktoré vznikli v r. 2011:	256
Počet zrušených subjektov, ktoré vznikli v r. 2012:	31

Zdroj: Zoznam CHD/CHP k 31.12.2013, upravené

Ako ukazujú údaje z tabuľky č.2, celkový podiel zrušených subjektov v roku 2013 predstavoval 8,8% (t. j. 556 subjektov). Reálne tak k 31.12.2013 v CHZ pôsobilo 5677 subjektov, z nich 1 130 CHD (po odpočítaní 306 zrušených CHD, ako aj tých 88 CHD, ktoré boli v zozname uvedené viackrát z dôvodu opakovane priznaného postavenia) a 4 547 CHP.

K rušeniu priznaného postavenia dochádzalo vo väčšej miere medzi CHD ako CHP, zhruba 1,5-krát častejšie. Okrem toho uvedené údaje z tabuľky 2 poukazujú na skutočnosť, že z celkového počtu 556 subjektov, ktorým bolo zrušené postavenie CHD/CHP, až 396 vzniklo v r. 2010 a neskôr, t. j. spravidla po uplynutí dvoch rokov vykonávania svojej činnosti (napr. CHD s dátumom vzniku v novembri 2010 ukončila svoju činnosť v novembri 2012). V značnej miere sa tak potvrdila hypotéza, že určitý segment CHP a CHD stráca svoje postavenie po uplynutí dvojročného obdobia, v ktorom sú tieto subjekty pre poskytnutie príspevku na zriadenie povinné zachovať vytvorené pracovné miesta. Na druhej strane, pri porovnaní s údajmi z tabuľky 1 je zrejmé, že počet tých chránených dielní a pracoviísk, ktoré vznikli od r. 2010 a stále vykonávajú svoju činnosť, je niekoľkonásobne vyšší ako počet zrušených CHP/CHD, takže sa nepreukázalo, že by väčšina z celkového počtu vzniknutých dielní v uvedenom období svoju činnosť po uplynutí zákonom požadovanej dvojročnej lehoty ukončila.

Štruktúru CHD podľa počtu zamestnancov a právnej formy zriaďovateľa (s.r.o., a.s., MVO...) približujú údaje v nasledujúcej tabuľke. Pri sledovaní tejto štruktúry opäť vychádzame zo skúseností niektorých krajín, ktoré napr. v rámci CHZ okrem iného stanovujú minimálny počet zamestnancov (v Rakúsku ide o 30 zamestnancov), prípadne vymedzujú, ktoré subjekty môžu byť zriaďovateľmi CHD (v Holandsku sú to samosprávy).

Aj v SR sa prijatím novely ZoSZ účinnej od mája 2013 stal rozlišovacím kritériom medzi CHP a CHD počet a podiel zamestnancov so ZP. Konkrétne sa v § 55 ZoSZ uvádza, že za chránenú dielňu sa považuje pracovisko, na ktorom je zriadené viac ako jedno pracovné miesto pre občana so ZP a na ktorom pracuje najmenej 50% občanov so ZP. K tomuto rozlíšeniu medzi CHD a CHP na základe počtu zamestnancov so ZP došlo najmä z dôvodu spresnenia pravidiel náhradného plnenia povinného podielu zamestnávania osôb so ZP, nakoľko zamestnávateľia v súčasnosti už nemajú možnosť realizovať náhradné plnenie zadaním zákazky chránenému pracovisku, ale iba chránenej dielni. Na základe § 72t, ods. 9 ZoSZ mali úrady PSVaR povinnosť prehodnotiť postavenie CHD/CHP najneskôr do 31.12.2014. V dovtedajšej praxi bolo možné, a aj bežné, že napríklad subjekty s tromi zamestnancami, z ktorých dvaja boli osoby so ZP, nemali (ani v zozname CHP/CHD) jednoznačne určené postavenie chránenej dielne, alebo chráneného pracoviska. Z tohto dôvodu má počet CHD s dvomi zamestnancami so ZP v nasledujúcej tabuľke len orientačný charakter a môže byť nižší v prospech chránených pracoviísk.

Zároveň táto tabuľka umožňuje zistiť počet CHP a CHD zriadených pri DSS, kde sa môže uplatňovať terapeutický model CHD, či porovnať zastúpenie súkromného, verejného a mimovládneho sektora v zriaďovaní CHD a CHP.

Tabuľka 3: CHP a CHD podľa počtu zamestnancov so ZP a právnej formy zriaďovateľa

	CHP – zamestnávateľ	počet CHD s 2 zamestnancami	3-5 zamestnancov	6-10 zamestnancov	11-20 zamestnancov	21 a viac	CHD spolu
s. r. o.	809	234	333	121	39	13	740
a. s.	22	7	13	4	2	2	28
MVO	62	25	39	18	3	0	85
Organizácia osôb so ZP*	15	5	13	4	2	1	25
územná samospráva	238	41	70	26	4	1	142
Školstvo	106	5	8	1	0	0	14
Zdravotníctvo	17	3	3	5	1	1	13
Verejná správa	13	2	3	3	0	0	8
Domovy sociálnych služieb	46	13	20	6	2	1	42
VD + VDI	7	3	2	8	2	3	18
APZ	0	2	2	0	0	0	4
cirkevné organizácie	12	4	5	0	2	0	11
<b>Spolu</b>	<b>1 347</b>	<b>344</b>	<b>511</b>	<b>196</b>	<b>57</b>	<b>22</b>	<b>1 130</b>

\*Organizácie osôb so ZP sú spravidla MVO, ktoré poskytujú sociálne poradenstvo a iné služby osobám so ZP.

APZ – agentúra podporovaného zamestnávania (podľa § 58 ZoSZ)

VD/VDI – výrobné družstvo / výrobné družstvo invalidov

Zdroj: Zoznam CHD/CHP k 31.12.2013, upravené

Na základe údajov z tabuľky možno konštatovať, že podľa počtu zamestnancov so ZP až 30% (344 subjektov) z celkového počtu CHD sa nachádza v “šedej zone” – na rozhraní medzi CHP a CHD, keďže zamestnávajú len dvoch zamestnancov so ZP. Najvyšší, 45%-ný podiel (spolu 511 subjektov) predstavujú CHD zamestnávajúce 3-5 zamestnancov so ZP. Ďalej s rastúcim počtom zamestnancov so ZP počet CHD klesá a dosahuje najnižších hodnôt pri počte 21 a viac zamestnancov so ZP. Podiel týchto CHD predstavoval len 1,9% (22 subjektov) z celkového počtu CHD. Tým sa potvrdzuje fakt, že CHZ v SR má svoje špecifiká, nakoľko napr. v prípade 3-5 zamestnancov so ZP je obtiažné hovoriť o jednoznačne segregovanom pracovnom prostredí.

Analýza právnej formy zriaďovateľov CHD a CHP poukazuje na dominantné postavenie súkromného sektora (viac ako 770 CHD/CHP). Nasledujú CHD/CHP zriadené územnou samosprávou (142 CHD). K aktívnym zriaďovateľom patrí mimovládny sektor a orgány štátnej správy.

Vychádzajúc zo skúseností niektorých krajín OECD, kde sa chránené zamestnanie spája s vyšším počtom zamestnancov so ZP v jednotlivých podnikoch / chránených dielňach, v nasledujúcej tabuľke uvádzame štruktúru CHD s viac ako 20 zamestnancami podľa obdobia ich vzniku a formy zriaďovateľa.

Tabuľka 4: CHD s viac ako 20 zamestnancami so ZP podľa roku vzniku a formy zriaďovateľa

	1992-2004	2005-2009	2012-2013
s. r. o.	1	6	6
a,s.	1	1	-
VD/VDI	2	1	-
MVO / FO*	2	2	-

Poznámka: FO = fyzické osoby; VD/VDI-výrobné družstvá a výrobné družstvá invalidov; MVO-mimovládne organizácie

Zdroj: Zoznam CHD/CHP k 31.12.2013, upravené

Ako naznačujú uvedené údaje, najvyšší počet CHD s viac ako 20 zamestnancami bol zriadený v období rokov 2005 až 2009.

Z hľadiska právnej formy zriaďovateľa prekvapuje zistenie, že ani jedna z týchto CHD nie je zriadená územnou samosprávou, hoci tá má ako zriaďovateľ výrazný podiel na celkovom počte zriadených CHD/CHP. Veľké CHD sú tak v SR zriaďované prevažne súkromným sektorom. Svoje zastúpenie medzi CHD majú aj tri výrobné družstvá, ktoré v minulosti predstavovali jednu z meritórnych foriem zamestnávania osôb so ZP v SR. Pri pohľade na predmet činnosti zriaďovateľov CHD s viac ako 20 zamestnancami, ktorý s výnimkou troch prípadov (administratíva, strážna služba, služby v nemocnici) bol zameraný na výrobu a baliace činnosti možno usudzovať, že väčšina veľkých CHD vzniká v nadväznosti na povinný podiel týchto zamestnávateľov zamestnávať osoby so ZP. V tomto kontexte sa tak nejedná o terapeutický model CHZ. Navyše CHD s viac ako 20 zamestnancami so ZP na celkovom počte CHD v SR sú zastúpené v zanedbateľnom rozsahu (22 z 1130), čo predstavuje odlišnosť s viacerými krajinami OECD.

Napokon v rámci analýzy zoznamu CHP/CHD bola venovaná pozornosť rozboru subjektov podľa predmetu ich prevládajúcej činnosti. Predmetný rozbor bol zameraný na CHP/CHD zriadené územnou samosprávou a zariadeniami sociálnych služieb. Zvolený postup bol podmienený vysokým zastúpením subjektov územnej samosprávy medzi zriaďovateľmi (viď tab. č.3) a v prípade DSS - možnosťou sledovať uplatnenie terapeutického modelu CHZ. Výsledky sú zobrazené v nasledujúcich dvoch tabuľkách. Údaje majú len orientačný charakter, keďže zoznam CHP a CHD nevyužíva jednotnú klasifikáciu podľa predmetu činnosti (napr. klasifikáciu ISCO, ale len uvádza predmet činnosti CHP/CHD).

*Tabuľka 5: CHP a CHD zriadené územnou samosprávou podľa predmetu činnosti*

Predmet činnosti	Počet CHD	Počet CHP	Počet zamestnancov so ZP (CHD + CHP)
Administratívna činnosť	56	86	330
Všeob. administrat. služby	7	35	52
Účtovníctvo	2	5	14
Činnosť zapisovateľov, registratúrna činnosť, poštové doručovateľstvo	2	5	9
Knihovníctvo, archivárstvo, kurátorstvo	3	12	25
Pedagogická činnosť	1	6	9
Správcovstvo objektov a budov	10	31	69
Upratovanie a služby výpomoci v domácnosti	1	6	8
Likvidácia odpadu	8	11	57
Súkromná bezpečnostná služba	43	5	232
Príprava jedla	0	7	8
Neuvedené	11	32	76
<b>Spolu</b>	<b>144</b>	<b>240</b>	<b>889</b>

Zdroj: Zoznam CHD/CHP k 31.12.2013, upravené

Z tabuľky vyplýva, že samosprávy zamestnávajú osoby so ZP v najväčšom počte na administratívnych pozíciách (najmä ako administratívnych asistentov / sekretárky) (330 osôb, t.j. 37%) a na pozíciách pracovníkov bezpečnostnej služby, (232 osôb, t. j. 26%).

Podobne nasledujúca tabuľka prezentuje údaje o predmete ekonomickej činnosti chránených dielní zriadených pri zariadeniach sociálnych služieb (DSS).

Tabuľka 6: Počet CHP a CHD zriadených DSS podľa predmetu ich činnosti

Predmet činnosti	Počet CHD	Počet CHP	Počet zamestnancov so ZP (CHD + CHP)
Sociálna práca a poradenstvo	14	15	73
Všeobecná administratívna činnosť	0	3	3
Opatrovateľstvo	7	14	58
Upratovanie a výkon pomocných prác	2	0	5
Umelecké remeselníctvo	3	0	31
Správcovstvo objektov a budov	1	2	11
Iné	16	12	56
<b>Spolu</b>	<b>43</b>	<b>46</b>	<b>237</b>

Zdroj: Zoznam CHD/CHP k 31.12.2013, upravené

Z tabuľky vyplýva, že v SR nie je bežnou praxou, aby domovy sociálnych služieb zriaďovali chránené dielne, v ktorých by pripravovali na zamestnanie svojich klientov. Stalo sa tak len v troch prípadoch (spolu išlo o 31 zamestnancov so ZP). Uvedená tendencia sa v budúcnosti v kontexte procesu deinštitucionalizácie sociálnych služieb a ich prepájania so službami zamestnanosti sa môže odzrkadliť na raste počte DSS –zriaďovateľov chránených dielní so zameraním na poskytovanie terapeutických služieb. V súčasnosti najviac zamestnancov so ZP v DSS pracuje na pozíciách opatrovateľov (131 z 237, čo je viac ako polovica z celkového počtu). Aj v tomto prípade ide o zamestnávanie na otvorenom trhu práce a nie o type chráneného zamestnávania.

Celkovo tak na základe zistení z analýzy zoznamu CHD/CHP k 31.12.2013 možno konštatovať že:

- ✓ napriek nízkému podielu CHD v rámci CHZ v SR, ich absolutný počet ( 1 130 CD) v porovnaní s krajinami, ktoré kladú dôraz na zamestnávania osôb so ZP na otvorenom trhu práce<sup>4</sup> je mnohonásobne vyšší<sup>5</sup>. Pričom mnohé z aktuálne pôsobiacich CHD (400 CHD, t.j. 10% z celkového počtu CHD) boli zriadené pred rokom 2004 a majú viac ako 10 ročnú históriu svojej činnosti.
- ✓ medzi zriadenými CHD dominujú CHD s 3až 5 zamestnancami, ich podiel osciluje na úrovni 45% (511 subjektov).S rastúcim počtom zamestnancov so ZP počet CHD klesá a dosahuje najnižších hodnôt pri počte 21 a viac zamestnancov (22 subjektov).
- ✓ Chránené dielne najčastejšie zriaďuje súkromný sektor (770 CHD) a územná samospráva (142 CHD).
- ✓ analýza zoznamu CHD/CHP nepotvrdila hypotézu o prevalencii terapeutického modelu v CHD zriadených domovmi sociálnych služieb, aj keď predpokladáme, že v procese deinštitucionalizácie sociálnych služieb sa tento stav môže postupne meniť.
- ✓ ukazuje sa, že veľká časť CHD realizuje svoje ekonomické aktivity v bežnom konkurenčnom prostredí, pričom nejde o veľké sociálne podniky.
- ✓ medzi CHD existujú aj také, ktoré svojím zameraním majú povahu terapeutického modelu – umožňujú osobám so ZP získavať zručnosti potrebné pre postupné začlenenie na otvorený trh práce. Napriek tomu, že tietoCHD plnia odlišnú funkciu ako konkurenčne orientované CHD, sa navzájom nevyznačujú spoločnými charakteristikami pokiaľ ide o právnu formu ich zriaďovateľa, počet zamestnancov so ZP a typ poskytnutých finančných dotácií.
- ✓ časť subjektov v CHZ vznikla s cieľom uľahčiť ekonomickú situáciu zamestnávateľa, čoho príkladom sú samosprávy, ktoré zamestnávajú osoby so ZP prevažne na administratívnych pozíciách, na ktoré okrem

<sup>4</sup> napr. Rakúsko, ktoré dotuje len ca 1 500 pracovných miest v CHD, Dánsko s 2 218 zamestnancami v CHZ a Veľká Británia, ktorá dotuje pracovné miesta v cca 80 CHD.

<sup>5</sup> Tému podpory zamestnávania osôb so ZP vo vybraných európskych krajinách sme sa podrobnejšie venovali v štúdií Ondrušová, D. (2013) *Podpora zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím: nástroje, financovanie, udržateľnosť*. Bratislava : IVPR.

príspevku na zriadenie CHP/CHD (t. j. vybavenie pracovného miesta potrebnými asistenčnými technológiami) objektívne neexistuje dôvod poskytovať dotácie dlhodobo (vo forme príspevku na úhradu prevádzkových nákladov CHP/CHD). Navyše v prípade týchto pozícií v značnej miere ide o podporu zamestnávania na otvorenom trhu práce.

Výsledky tejto analýzy predstavujú predovšetkým pokus o anticipáciu súčasnej situácie v oblasti chráneného zamestnávania a štruktúre dotovaných subjektov v SR a zároveň tvoria východisko pre podrobnejšie rozpracovanie tejto témy. V súvislosti s plánovaním možných zmien a predikcie ich dopadov na zamestnané osoby so ZP rovnako ako aj v súlade s Národným programom rozvoja životných podmienok osôb so ZP na roky 2014-2020 je potrebné mať na zreteli najmä zvyšovanie dostupnosti podpory začleňovania osôb so ZP na otvorený trh práce a nie znižovanie počtu dotovaných subjektov.

## 4 Štruktúra zamestnancov so ZP v CHP/CHD

V nasledujúcej časti nadvižeme na predchádzajúce zistenia a zameriame sa na štruktúru osôb so ZP zamestnaných na podporených chránených pracoviskách podľa §60 ZoSZ z hľadiska ich socio-demografických a pracovných charakteristík (vek, stupeň dosiahnutého vzdelania, rodová príslušnosť, miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, postavenie v zamestnaní atď.) Údaje o štruktúre zamestnancov so ZP za rok 2013 boli poskytnuté Odborom informatiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Nasledujúca tabuľka uvádza počet zamestnaných osôb so ZP a ich štruktúru podľa veku s osobitným zreteľom na osoby so ZP starších ako 50 rokov veku a na mladých ľudí do 29 rokov.

Tabuľka 7: Zamestnané osoby so ZP na podporených CHP podľa § 60 ZoSZ podľa veku

Vek	SZČO - MP >40%<70%	SZČO- MP >70%	Zamestnanci - MP>40%<70%	Zamestnanci - MP >70%
do 20 r	4	1	5	6
20-24 r	148	57	252	165
25-29 r	230	155	656	412
30-34 r	417	237	790	439
35-39 r	684	266	1 089	578
40-44 r	872	457	1 336	536
45-49 r	1 084	553	1 707	668
50-54 r	1 487	743	2 393	894
55-59 r	1 480	732	2 519	959
60+	193	226	368	330
<b>Spolu</b>	<b>6 599</b>	<b>3 427</b>	<b>11 115</b>	<b>4 987</b>

Zdroj: ÚPSVaR, 2013

(pozn.: Ďalších 4 970 SZČO bolo v r. 2013 podporených v rámci príspevku podľa § 49.)

Z uvedených údajov vyplýva, že medzi zamestnanými osobami so ZP na podporených CHP dominujú zamestnanci, t.j. osoby, ktoré v pracovnoprávnom vzťahu vykonávajú pre zamestnávateľa závislú činnosť (16 102) nad SZČO (10 026). Na podporených miestach s viac ako dvojnásobnou preváhou sa vyskytovali osoby so ZP s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v rozmedzí >40% a <70%, ktorých počet bol na úrovni 17 714 v porovnaní s osobami so ZP s mierou poklesu viac >70%, ktorých počet dosiahol 8 414. Pohľad na vekovú štruktúru zamestnaných osôb so ZP naznačuje, že v jednotlivých kategóriách s pribúdajúcim vekom rastie počet osôb so ZP. Pri SZČO je najvyšší počet osôb so ZP sa vyskytuje v kategórii 50-54 rokov, u zamestnancov -dokonca v kategórii 55-59 rokov.

Podiel jednotlivých vekových skupín zamestnaných osôb so ZP na podporených CHP uvádza tab. č. 8.



Tabuľka 8: Zamestnané osoby so ZP na podporených CHP podľa § 60 ZoSZ podľa veku v%

Vek	SZČO - MP >40%<70%	SZČO – MP >70%	Zamestnanci - MP>40%<70%	Zamestnanci - MP >70%	SZČO + zamestnanci MP >40%<70%	SZČO + zamestnanci – MP >70%
do 20 r.	0,06	0,03	0,04	0,12	0,05	0,08
20-24 r.	2,24	1,66	2,27	3,31	2,26	2,64
25-29 r.	3,49	4,52	5,90	8,26	5,00	6,74
30-34 r.	6,32	6,92	7,11	8,80	6,81	8,03
35-39 r.	10,37	7,76	9,80	11,59	10,01	10,03
40-44 r.	13,21	13,34	12,02	10,75	12,46	11,80
45-49 r.	16,43	16,14	15,36	13,39	15,76	14,51
50-54 r.	22,53	21,68	21,53	17,93	21,90	19,46
55-59 r.	22,43	21,36	22,66	19,23	22,58	20,10
60+	2,92	6,59	3,31	6,62	3,17	6,61
<b>Spolu</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Zdroj: ÚPSVaR, 2014

Pri porovnaní SZČO a zamestnancov so ZP sa tak ukazuje, že osoby staršie ako 50 rokov tvoria takmer polovicu z celkového počtu – 48,5% SZČO a 46,3% zamestnancov. Mierne vyššie zastúpenie osôb so ZP starších ako 50 rokov veku v skupine SZČO v porovnaní so skupinou zamestnancov so ZP v rovnakej vekovej kategórii, sa môže javiť ako prekvapivé v tom, že ani starší ľudia sa nevyhýbajú riešeniu svojej uplatniteľnosti na trhu práce tým, že začnú vykonávať SZČ. Naproti tomu, v skupine mladých do 29 rokov podiel SZČO bol na úrovni len 5,9% a podiel zamestnancov -9,3%. Uvedené údaje evokujú ku konštatovaniu o v skupine mladých ľudí so ZP do 29 rokov je preferovaný zamestnanecký pomer pred vykonávaním SZČ.

Porovnávanie miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť poukazuje na takmer paritné zastúpenie osôb s MP >40% <70% vo vekovej kategórii 50 a viac rokov na celkovom počte osôb s danou MP na úrovni 47,6% a s MP >70% na úrovni 46,2%. V kategórii osôb so ZP do 29 rokov tieto ukazovatele predstavovali 7,3% u osôb s MP >40% <70% a 9,5% u osôb s MP >70%. Na základe uvedeného možno skonštatovať, že kým v kategórii osôb nad 50 rokov nie sú výrazné rozdiely v zastúpení oboch skupín MP, u osôb do 29 rokov je situácia opačná, kde prevládajú ľudia s MP >70%.

V nasledujúcej tabuľke sú zobrazené údaje o štruktúre zamestnaných osôb so ZP podľa najvyššieho stupňa dosiahnutého vzdelania. Pri klasickom ponímaní CHZ by bolo možné predpokladať, že najviac zastúpené budú nízke stupne vzdelania, a že vzdelanostná úroveň SZČO bude vyššia ako v prípade zamestnancov.

Tabuľka 9: Zamestnané osoby so ZP na podporených CHP podľa § 60 ZoSZ podľa vzdelania v%

Vzdelanie	SZČO - MP >40%<70%	SZČO – MP >70%	Zamestnanci - MP >40%<70%	Zamestnanci - MP >70%
Neukončené základné vzdelanie	0,2	0,09	0,04	1,34
Základné vzdelanie	9,1	8,55	10,54	10,59
Nižšie stredné odborné vzdelanie	0,64	0,12	0,47	0,54
Stredné odborné vzdelanie	42,63	35,98	43,25	29,3
Úplné stredné odborné vzdelanie	33,26	31,75	31,23	29,64
Úplné stredné všeobecné vzdelanie	3,56	4,73	3,27	4,79
Vyššie odborné vzdelanie	1,45	0,7	1,05	1,3
Vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	0,14	0,03	0,04	0,28
Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa	6,15	9,66	4,1	6,92
Vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa	0,2	0,18	0,08	0,28

Zdroj: ÚPSVaR, 2014

Z celkového počtu zamestnancov so ZP má najvyššie dosiahnuté základné vzdelanie 10,6%, pričom tento podiel je ca o 2% vyšší v porovnaní so SZČO, kde ide o 8,7%. Na druhej strane, napr. pri vysokoškolskom vzdelaní II. stupňa u SZČO ide ca o 8% a medzi zamestnancami je podiel 5,5%. Tieto hodnoty sú nižšie ako pri základnom vzdelaní. Najpočetnejšie zastúpenou skupinou sú vyučení (ca 43% osôb s MP >40% <70% a 32% s MP >70%), pričom je však možné predpokladať, že to nevyplýva z nastavenia systému CHZ a v rámci neho najčastejšie vykonávaných pracovných činností, ako skôr z prevládajúcej vzdelanostnej úrovne osôb so ZP, medzi ktorými sú navyše výrazne zastúpení ľudia nad 50 rokov. V každom prípade sa potvrdilo, že aktívne opatrenia trhu práce sa vo väčšej miere využívajú na podporu zamestnávania ľudí so ZP s nižším stupňom vzdelania a vzdelanostná úroveň SZČO je mierne vyššia ako vzdelanostná úroveň zamestnancov. Napokon budeme v nasledujúcej tabuľke sledovať zastúpenie mužov a žien v CHZ.

*Tabuľka 10: Zamestnané osoby na podporených CHP podľa § 60 ZoSZ podľa rodovej príslušnosti (v%)*

	SZČO MP > 40 < 70%	SZČO MP > 70%	Zamestnanci MP > 40 < 70%	Zamestnanci MP > 70%
Muži	35,13	49,87	39,15	54,94
Ženy	64,87	50,13	60,85	45,06

Zdroj: ÚPSVaR, 2014

Pri sledovaní zastúpenia mužov a žien v chránenom zamestnaní možno konštatovať, že muži sú výrazne menej zastúpení tak medzi SZČO, ako aj zamestnancami s MP > 40 < 70% v porovnaní s ženami. Tieto rozdiely sú však znižujú v kategórii s MP >70% a to ako u SZČO, tak aj u zamestnancov. Tieto ukazovatele budeme rovnako sledovať aj pri zamestnávaní osôb so ZP na OTP. Celkovému porovnaniu štruktúry zamestnaných osôb so ZP v CHZ a na OTP sa budeme podrobnejšie venovať v šiestej časti tejto štúdie.

## 5 Štruktúra zamestnancov so ZP a bez ZP na otvorenom trhu práce

Nasledujúca časť je venovaná analýze štruktúry zamestnaných osôb so ZP z hľadiska veku, stupňa dosiahnutého vzdelania, rodovej príslušnosti a miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť. Navyše sa budeme venovať pracovným charakteristikám – typu pracovného úväzku a pracovnej zmluvy, ako aj mzdovému ohodnoteniu osôb so ZP a bez ZP. Cieľovou skupinou sú tu však pracujúci na otvorenom trhu práce.

Jedným zo zámerov analýzy štruktúry zamestnancov so ZP na otvorenom trhu práce bolo hľadanie odpovedí na otázky:

*Aký podiel z celkového počtu zamestnancov tvoria osoby nad 50 rokov, u ktorých je možné predpokladať, že zdravotné postihnutie nadobudli počas svojho pracovného života, v porovnaní s mladými ľuďmi, ktorí sú už zamestnávaní ako osoby so ZP? Aká je súčasná štruktúra zamestnaných osôb so ZP na otvorenom trhu práce z hľadiska najvyššieho ukončeného vzdelania?*

Analýza vychádza z údajov Informačného systému o priemerných zárobkoch (ISPZ) za 4. štvrtrok 2013, ktoré boli poskytnuté spoločnosťou Trexima, s. r. o. na vyžiadanie riešiteľky výskumného projektu.

Nasledujúca tabuľka zobrazuje počet zamestnaných osôb so ZP na OTP a ich štruktúru podľa veku.

Tabuľka 11: Štruktúra zamestnancov so ZP a bez ZP podľa veku (abs.)

	MP > 40 < 70%	MP > 70%	bez ZP
do 20 rokov	12	1	4 031
20 - 24 rokov	240	52	65 620
25 - 29 rokov	736	156	120 689
30 - 34 rokov	1 100	237	127 638
35 - 39 rokov	1 790	375	144 812
40 - 44 rokov	2 484	466	134 790
45 - 49 rokov	3 141	604	125 348
50 - 54 rokov	4 715	877	126 282
55 - 59 rokov	6 219	1 199	116 978
60 a viac rokov	2 010	621	50 484
<b>Spolu</b>	<b>22 447</b>	<b>4 588</b>	<b>1 016 672</b>
Pomer „bez ZP“ / „so ZP“	0,02	0,005	1

Zdroj: Trexima, ISPZ 4/2013, na vyžiadanie

Podľa údajov z tabuľky je počet zamestnaných osôb so ZP s MP >40% <70% celkom 22 447, počet osôb s MP >70% celkom 4588 a počet osôb bez ZP 1 016 672. Osoby s nižšou MP sú tak na OTP zastúpené 4,9-krát viac ako osoby s vyššou MP. V porovnaní s osobami bez ZP sa jedná len o minimálne zastúpenie.

Pohľad na vekovú štruktúru zamestnaných osôb so ZP ďalej naznačuje, že ich počet v jednotlivých kategóriách s pribúdajúcim vekom rastie, s výnimkou kategórie 60 a viac rokov. Naopak, počet osôb bez ZP bol najvyšší vo vekovej kategórii 35-39 rokov a ďalej prevažne mierne klesal.

U osôb s MP >40% <70% bol pritom počet zamestnancov nad 50 rokov spolu 12 944 a počet zamestnancov do 29 rokov spolu 988, čo predstavovalo 13-násobný rozdiel. Osôb s MP >70% nad 50 rokov bolo 2 697, do 29 rokov to bolo 209 zamestnancov, čo taktiež predstavovalo takmer 13-násobný rozdiel. U osôb bez ZP bol však rozdiel len 1,5-násobný v prospech zamestnancov nad 50 rokov (spolu 293 744). Percentuálne vyjadrenie údajov o veku zamestnaných osôb so ZP je zobrazené v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 12: Štruktúra zamestnancov so ZP a bez ZP podľa veku v%

	MP > 40 < 70%	MP > 70%	bez ZP
do 20 rokov	0,05	0,02	0,40
20 - 24 rokov	1,07	1,13	6,45
25 - 29 rokov	3,28	3,40	11,87
30 - 34 rokov	4,90	5,17	12,55
35 - 39 rokov	7,97	8,17	14,24
40 - 44 rokov	11,07	10,16	13,26
45 - 49 rokov	13,99	13,16	12,33
50 - 54 rokov	21,01	19,12	12,42
55 - 59 rokov	27,71	26,13	11,51
60 a viac rokov	8,95	13,54	4,97
<b>Spolu</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Trexima, ISPZ 4/2013

Aj percentuálne vyjadrené údaje o vekovej štruktúre zamestnancov potvrdzujú, že existujú odlišnosti medzi osobami so ZP a bez ZP. Kým v prípade osôb bez ZP najvyššie percentuálne zastúpenie v jednotlivých vekových kategóriách neprekročilo 14,24% (v kategórii 35-39 rokov), t. j. bolo pomerne rovnomerné, u osôb s MP >40% <70% takmer tretina zamestnancov (27,71%) je vo vekovej kategórii 55-59 rokov a viac ako 50%

zamestnancov sú osoby staršie ako 50 rokov (pre zamestnancov bez ZP je to ca 28%). Podobne v prípade osôb s MP >70% je najpočetnejšie zastúpenie vo vekovej kategórii 50-55 rokov (26,13%), pričom starších ako 50 rokov je dokonca ca 59% zamestnancov, t. j. dvojnásobne viac ako osôb bez ZP. Na druhej strane, podiel zamestnancov so ZP do 29 rokov pri MP >40osôb bez ZP až štvornásobne vyšší, 18,72%.

Prezentované údaje poukazujú na podobnosť trendov v prípade SZČO a zamestnancov so ZP v chránenom zamestnaní, kde u osôb so ZP výrazne prevládajú zamestnanci vo vyšších vekových kategóriách, kým u osôb bez ZP je vekové zastúpenie v jednotlivých kategóriách podstatne vyrovnaneršie. Na základe uvedeného, možno predpokladať, že väčšinu zamestnaných osôb so ZP tvoria tí, ktorí získali ZP počas svojho pracovného života.

V nasledujúcej tabuľke sú zobrazené údaje o štruktúre zamestnaných osôb so ZP a bez ZP podľa najvyššieho stupňa dosiahnutého vzdelania.

*Tabuľka 13: Štruktúra zamestnancov so ZP a bez ZP podľa vzdelania v%*

	MP > 40 < 70%	MP > 70%	bez ZP
Neuvedené vzdelanie	8,28	9,57	9,83
Základné	7,33	6,08	4,09
Vyučení	31,73	22,45	21,51
Stredné (bez maturity)	7,02	5,71	5,32
Vyučení s maturitou	10,33	11,12	13,04
Úplné stredné všeobecné	4,03	5,38	4,78
Úplné stredné odborné	15,69	16,83	16,23
Vyššie odborné	1,06	1,11	1,08
Vysokoškolské - 1. stupeň	1,68	1,79	2,43
Vysokoškolské - 2. stupeň	12,16	18,81	20,30
Vysokoškolské - 3. stupeň	0,69	1,16	1,40

Zdroj: ISPZ, 4/2013

Na rozdiel od vekovej štruktúry osôb so ZP a bez ZP sa prejavujú rozdiely v úrovni dosiahnutého stupňa vzdelania v menšej miere, pričom osoby so ZP sú početnejšie zastúpené v nižších stupňoch vzdelania. Zároveň sa prekvapivo ukazuje, že úroveň dosiahnutého vzdelania je nižšia u ľudí s MP >40% <70% v porovnaní s tými nad 70%. Kým základné vzdelanie bolo u prvej skupiny zastúpené podielom 7,3%, u druhej skupiny 6,1% a u ľudí bez ZP podielom 4,1%, VŠ vzdelanie II. stupňa malo opačnú mieru zastúpenia – v prvej skupine bolo najmenej početné (12,2%), nasledovala druhá skupina (18,8%) a najvyšší podiel vysokoškolsky vzdelaných osôb bol medzi zamestnancami bez ZP (20,3%). Najpočetnejšie zastúpenie v každej z týchto skupín mali vyučení, aj keď s rozdielnymi hodnotami (31,7%, 22,5% a 21,5%). Z hľadiska uplatnenia sa na trhu práce patrí k významným ukazovateľom absolvovaný študijný odbor. Otázkou súladu vyštudovaného odboru a vykonávanej profesie osôb so ZP sa budeme stručne zaoberať v časti venovanej vyhodnocovaniu dotazníkového prieskumu.

V nasledujúcej tabuľke budeme sledovať zastúpenie mužov a žien na OTP.

*Tabuľka 14: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa rodovej príslušnosti v%*

	MP > 40 < 70%	MP > 70%	bez ZP
Muži	51,33	52,42	51,99
Ženy	48,67	47,58	48,01

Zdroj: Trexima (ISPZ), 4/2013

Pri sledovaní zastúpenia mužov a žien na otvorenom trhu práce možno konštatovať, že nevýrazne prevládajú

muži (ca 52% z celkového počtu zamestnaných osôb) – a to bez ohľadu na zdravotné postihnutie, resp. hodnotu miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť.

Ďalej sa zameriame na porovnanie pracovných charakteristík zamestnaných osôb so ZP a bez ZP. Jednou z nich je typ pracovného úväzku, pričom možno predpokladať, že osoby so ZP budú častejšie zamestnané na skrátenej úväzok ako osoby bez ZP (OECD, 2010). Porovnanie typov úväzkov ponúka nasledujúca tabuľka.

*Tabuľka 15: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa typu úväzku v%*

	MP > 40 < 70%	MP > 70%	bez ZP
Plný	82,99	74,59	93,62
Skrátený	17,01	25,41	6,38

Zdroj: Trexima (ISPZ), 4/2013

Na rozdiel od úrovne dosiahnutého vzdelania, ktoré bolo vyššie u osôb s vyššou MP, osoby s nižšou mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť (MP >40% <70%) pracujú na plný úväzok častejšie ako osoby s MP >70%, aj keď menej často ako osoby bez ZP (83% - 74,6% - 93,6%).

Uvedená hypotéza, že osoby so ZP pracujú na skrátenej úväzok častejšie ako osoby bez ZP, sa tak potvrdila, aj keď rozdiely nie sú také výrazné ako vo viacerých krajinách OECD, kde na skrátenej úväzok pracuje každý štvrtý zamestnanec so ZP, zatiaľčo v ostatnej populácii je to každý siedmy zamestnanec – výnimkou je napr. Rakúsko a Nemecko, kde sú rozdiely nižšie (OECD, 2010). Podobne je zaujímavým ukazovateľom v rámci pracovnej charakteristiky počet hodín pracovnej neschopnosti (PN) za jeden mesiac, kde sa predpokladá, že u osôb so ZP bude výrazne vyšší ako u osôb bez ZP (čo môže mať vplyv na ochotu zamestnávateľov zamestnávať osoby so ZP). Porovnanie počtu hodín PN aj vo vzťahu k typu pracovného úväzku ponúka nasledujúca tabuľka.

*Tabuľka 16: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa počtu hodín PN*

	MP > 40 < 70%	MP > 70%	bez ZP
plný	16	18	5
skrátenej	12	9	4

Zdroj: Trexima (ISPZ), 4/2013, na vyžiadanie

Z tabuľky vyplýva, že pri plnom pracovnom úväzku je prevalencia PN u zamestnancov s MP > 40 < 70% 3,2-násobne vyššia ako u zamestnancov bez ZP. V prípade ľudí s MP > 70% je počet hodín PN 3,6-násobne vyšší ako u zamestnancov bez ZP. Podobné rozdiely sa prejavujú aj v prípade skrátenej pracovného úväzku. U ľudí s MP > 40 < 70% je rozdiel v počte hodín PN v porovnaní s tými bez ZP trojnásobne vyšší, u ľudí s MP > 70% sa jedná o 2,5-násobok. Pri skrátenej úväzku sa však počet hodín PN v porovnaní s plným úväzkom výraznejšie znížil len u osôb s MP >70%.

Ďalším sledovaným ukazovateľom bol typ pracovného pomeru, resp. pracovnej zmluvy. Údaje porovnávajúce zamestnané osoby so ZP a bez ZP podľa typu zmluvy sú uvedené v nasledujúcej tabuľke.

*Tabuľka 17: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa typu pracovnej zmluvy v%*

	MP > 40 < 70%	MP > 70%	bez ZP	so ZP (priemer 1 a 2)
Neuvedené	2,59	2,46	4,17	2,53
PZ na dobu neurčitú	80,11	78,23	76,14	79,17
PZ na dobu určitú	17,29	19,31	19,69	18,30
PZ so žiakom učilišťa	0,01	0,00	0,00	0,00
<b>Spolu</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Trexima (ISPZ), 4/2013, na vyžiadanie

Rozdiely medzi tromi skupinami zamestnancov vzhľadom na typ pracovnej zmluvy (na dobu neurčitú, resp.

na dobu určitú) nie sú také výrazné ako rozdiely podľa typu úväzku. Počet osôb so ZP zamestnaných na trvalý pracovný pomer je dokonca vyšší ako počet osôb bez ZP. Konkrétne, kým na dobu neurčitú pracuje 80% ľudí s MP >40% <70%, 78% ľudí s MP >70% a 76% ľudí bez ZP, na dobu určitú je zamestnaných 17% ľudí s MP >40% <70%, 19,3% ľudí s MP >70% a 19,7% ľudí bez ZP (rozdiel do 100% tvoria osoby, u ktorých požadovaný údaj nebol uvedený). Celkovo sa tak v uvedenej oblasti prejavuje pretrvávajúci trend zamestnávania v SR prevažne na dobu neurčitú (Demmke, Moilanen, 2012).

Na základe dostupných dát tiež môžeme porovnať podiely osôb so ZP a bez ZP pracujúcich v podnikateľskej, alebo nepodnikateľskej sfére. Údaje ponúka nasledujúca tabuľka.

*Tabuľka 18: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa zastúpenia v podnikateľskej a nepodnikateľskej sfére v%*

	MP > 40 < 70%	MP > 70%	bez ZP
Podnikateľská sféra	69,18	61,25	78,91
Nepodnikateľská sféra	30,82	38,75	21,09

Zdroj: Trexima (ISPZ), 4/2013, na vyžiadanie

Vzhľadom na zamestnávanie v podnikateľskej a nepodnikateľskej sfére sa ukázalo, že osoby bez ZP majú v podnikateľskej sfére vyššie percentuálne zastúpenie ako osoby so ZP, najviac až o 17,6%. Konkrétne pracovalo v podnikateľskej sfére 69% osôb s MP >40% <70%, 61% ľudí s MP >70% a 79% ľudí bez ZP. Zdá sa teda, že podnikateľské subjekty sú aj s prihliadnutím na celkový počet málo motivované zamestnávať osoby s ťažším stupňom MP.

Ďalej sa podrobnejšie zameriame na porovnanie úrovne miezd osôb so ZP a bez ZP. V nasledujúcej tabuľke sú mzdy porovnávané z hľadiska dosiahnutého vzdelania.

*Tabuľka 19: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa výšky hrubej mesačnej mzdy a podľa stupňa dosiahnutého vzdelania*

	MP > 40 < 70%	MP > 70%	bez ZP
Neuvedené vzdelanie	554	525	777
Základné	459	455	593
Vyučení	560	567	699
Stredné (bez maturity)	524	500	662
Vyučení s maturitou	677	622	821
Úplné stredné všeobecné	698	586	854
Úplné stredné odborné	717	660	866
Vyššie odborné	802	761	933
Vysokoškolské - 1. stupeň	803	696	962
Vysokoškolské - 2. stupeň	1 036	970	1 330
Vysokoškolské - 3. stupeň	1 127	1 120	1 349
Priemerná hrubá. Mzda	723,36	678,36	895,09

Zdroj: Trexima (ISPZ), 4/2013, na vyžiadanie

Pri sledovaní hodnôt priemernej hrubej mesačnej mzdy v závislosti od stupňa dosiahnutého vzdelania možno zhrnúť, že na každej úrovni bola mzda osôb so ZP nižšia ako mzda osôb bez ZP, a že výška mzdy takmer bez výnimky rástla s úrovňou dosiahnutého vzdelania. Osoby s MP >70% spravidla zarábajú menej ako osoby s MP >40% <70%, aj keď rozdiely medzi týmito dvomi skupinami nie sú také výrazné ako v porovnaní s osobami bez ZP. Napríklad vyučení, ktorí sú, ako je uvedené v tabuľke 13, najpočetnejšie zastúpení v každej z troch skupín (v rozmedzí 21-31%), zarábajú 560 EUR, ak ide o osoby s MP >40% <70%, 567 EUR, ak sú to osoby s MP >70% a 699 EUR, ak ide o osoby bez ZP. Kým rozdiel medzi prvou a druhou skupinou predstavuje

len 7 EUR, medzi prvou a treťou skupinou je to 139 EUR, teda takmer o 25% viac v prospech osôb bez ZP. Celkovo bola priemerná hrubá mesačná mzda u prvej skupiny 723 EUR, u druhej 678 a u tretej 895 EUR. V nasledujúcej tabuľke ponúkame percentuálne vyjadrenie vo vzťahu k priemernej hrubej mzde v každej z troch skupín zamestnancov podľa stupňa dosiahnutého vzdelania.

*Tabuľka 20: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa výšky priemernej hrubej mzdy a podľa stupňa dosiahnutého vzdelania*

	MP > 40 < 70%	MP > 70%	bez ZP
<b>Priemerná mzda (100%)</b>	<b>723 EUR</b>	<b>678 EUR</b>	<b>895 EUR</b>
Neuvedené vzdelanie	76,59%	77,39%	86,81%
Základné	63,45%	67,07%	66,26%
Vyučení	77,42%	83,58%	78,09%
Stredné (bez maturity)	72,44%	73,71%	73,96%
Vyučení s maturitou	93,59%	91,69%	91,72%
Úplné stredné všeobecné	96,49%	86,38%	95,41%
Úplné stredné odborné	99,12%	97,29%	96,75%
Vyššie odborné	110,87%	112,18%	104,24%
Vysokoškolské - 1. stupeň	111,01%	102,60%	107,48%
Vysokoškolské - 2. stupeň	143,22%	142,99%	148,59%
Vysokoškolské - 3. stupeň	155,80%	165,10%	150,71%

Zdroj: Trexima (ISPZ), 4/2013, upravené

Z tabuľky vyplýva, že hodnotu priemernej mzdy v každej z troch skupín prvýkrát prekročili zamestnanci s vyšším odborným vzdelaním. Úroveň mzdy u najlepšie zarábajúcich zamestnancov s 3. stupňom vysokoškolského vzdelania vo vzťahu k priemernej mzde bola dokonca mierne vyššia u osôb so ZP v porovnaní s osobami bez ZP (jednalo sa o 1,56-násobok, resp. 1,65-násobok u osôb so ZP a 1,51-násobok u osôb bez ZP). Nasledujúca tabuľka zobrazuje mzdové rozdiely v odmeňovaní mužov a žien so ZP a bez ZP.

*Tabuľka 21: Štruktúra zamestnancov zo ZP na otvorenom trhu práce podľa výšky priemernej hrubej mzdy a rodovej príslušnosti*

	MP > 40 < 70%	MP > 70%	bez ZP	Priemer 1 a 2
Muži	712	682	1020	697
Ženy	614	652	789	633

Zdroj: Trexima, ISPZ 4/2013, na vyžiadanie

Údaje z tabuľky potvrdzujú, že mzdové ohodnotenie žien je nižšie ako mzdové ohodnotenie mužov, pričom osoby so ZP majú nižšie mzdy ako osoby bez ZP. Najnižší priemerný zárobok dosahujú ženy s MP >40 <70%, ktorý je na úrovni 614 EUR. Naopak, najvyšší zárobok majú muži bez ZP, ide o 1 020 EUR. Priemerná mzda žien so ZP sa pritom pohybuje medzi 610 – 660 EUR a nevykazuje také výrazné rozdiely v porovnaní so mzdou mužov, aké sú medzi mzdami žien a mužov bez ZP.

V nasledujúcej tabuľke ponúkame percentuálne porovnanie miezd mužov a žien, pričom za 100% sa považujú mzdy osôb bez ZP.

*Tabuľka 22: Štruktúra zamestnancov zo ZP a bez ZP podľa výšky priemernej hrubej mzdy a rodovej príslušnosti v%*

	MP > 40 < 70%	MP > 70%	Priemer osôb so ZP	bez ZP
Muži	69,80	66,86	68,33	100
Ženy	77,82	82,64	80,23	100

Zdroj: Trexima, ISPZ 4/2013, upravené

Z tabuľky vyplýva, že muži so ZP dosahujú v priemere len 68%-nú úroveň zárobku mužov bez ZP. V prípade žien je rozdiel zhruba o 12% nižší, ženy so ZP dosahujú 80%-nú úroveň zárobku žien bez ZP. Aj keď tento nie celkom neočakávaný rozdiel čiastočne možno pripísať rozdielom v typoch pracovného úväzku či počte hodín PN, predsa by bolo žiadúce postupné eliminovanie tohto znevýhodnenia osôb so ZP v porovnaní s osobami bez ZP.

Napokon v nasledujúcej tabuľke ponúkame celkový krátky sumár zistení o vybraných sociologických a pracovných charakteristikách osôb so ZP na OTP v porovnaní s osobami bez ZP.

*Tabuľka 23: Porovnanie vybraných ukazovateľov u zamestnaných osôb so ZP a bez ZP na otvorenom trhu práce*

	MP > 40 < 70%	MP > 70%	bez ZP
Počet zamestnávateľských organizácií	4 411	2 076	7 837
Počet zamestnaných	22 447	4 588	1 016 672
Vek do 29 rokov	4,4%	4,55%	18,72%
Vek nad 50 rokov	57,67%	58,41%	28,9%
Zastúpenie žien	48,67%	47,58%	48,01%
VŠ vzdelanie II. Stupňa	12,2%	18,8%	20,3%
Práca na plný úväzok	83%	74,6%	93,6%
Práca na dobu neurčitú	80%	78%	76%
Počet hodín PN / mesiac (pri plnom úväzku)	16	18	5
Práca v podnikateľskej sfére	69%	61%	79%
Priemer hrubej mesačnej mzdy*	723 EUR	678 EUR	895 EUR

\*Priemer je vypočítaný z miezd podľa stupňa dosiahnutého vzdelania, Zdroj: Trexima, ISPZ 4/2013, upravené

Z tabuľky vyplýva, že zdravotné postihnutie (aj v členení na dve kategórie podľa miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť) patrí k faktorom, ktoré vedú k odlišným pracovným charakteristikám osôb so ZP v porovnaní s osobami bez ZP. Zamestnanci so ZP sú v porovnaní s tými bez ZP spravidla starší, čiastočne menej kvalifikovaní, vykazujú vyšší počet hodín PN a majú podstatne nižšie mzdy.

Z hľadiska počtu organizácií, ktoré zamestnávajú osoby so ZP, bolo týchto súhrne 4805<sup>6</sup>, čo predstavuje 61% z celkového počtu organizácií vo vzorke. Naopak, počet zamestnaných osôb so ZP (spolu 27035) predstavuje len 2,7% z celkového počtu zamestnancov.

Pri porovnávaní vekovej štruktúry zamestnancov so ZP a bez ZP možno konštatovať, že medzi zamestnancami so ZP je výrazne nižšie zastúpenie osôb do 29 rokov a vyššie zastúpenie osôb starších ako 50 rokov, ako je v prípade zamestnancov bez ZP. Platí to rovnako pre obe kategórie osôb so ZP podľa miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť. Možno z toho usudzovať, že väčšinu zamestnaných osôb so ZP tvoria tí, ktorí získali ZP počas svojho pracovného života.

Na rozdiel od vekovej štruktúry osôb so ZP a bez ZP sa natoľko neprejavujú rozdiely v úrovni dosiahnutého stupňa vzdelania. Prekvapivo sa však zdá, že úroveň dosiahnutého vzdelania je nižšia u ľudí s MP > 40 < 70% v porovnaní s tými nad 70%. Najpočetnejšie zastúpenie v každej z týchto skupín mali vyučení, aj keď s rozdielnymi hodnotami (31,7%, 22,5% a 21,5%). Úroveň dosiahnutého vzdelania zamestnaných osôb so ZP však samozrejme nevyplýva o celkovej úrovni dosiahnutého vzdelania u všetkých osôb so ZP. U nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych osôb môže byť stupeň vzdelania nižší.

Osoby s nižšou mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť (MP > 40% < 70%) však zároveň pracujú na plný úväzok častejšie ako osoby s MP > 70%, aj keď menej často ako osoby bez ZP (83% - 74,6% -

<sup>6</sup> Tento údaj nepredstavuje súčet organizácií zamestnávajúcich osoby so ZP podľa rôznych stupňov MP, keďže viaceré zamestnávajú osoby so ZP s rôznymi stupňami MP.



93,6%).

Tiež sa ukázalo, že pri plnom pracovnom úväzku je mesačný počet hodín PN u zamestnancov s MP > 40 < 70% 3,2-násobne vyšší ako u zamestnancov bez ZP. V prípade ľudí s MP > 70% je počet hodín PN 3,6-násobne vyšší ako u zamestnancov bez ZP.

Pri sledovaní hodnôt priemeru hrubej mesačnej mzdy v závislosti od stupňa dosiahnutého vzdelania možno zhrnúť, že na každej úrovni bola mzda osôb so ZP nižšia ako mzda osôb bez ZP, a že výška mzdy takmer bez výnimky rástla s úrovňou dosiahnutého vzdelania. Osoby s MP > 70% spravidla zarábajú menej ako osoby s MP > 40% < 70%, aj keď rozdiely medzi týmito dvomi skupinami nie sú veľmi výrazné.

Napokon, vzhľadom na typ pracovnej zmluvy (na dobu neurčitú, resp. na dobu určitú) nie sú rozdiely medzi tromi skupinami zamestnancov také výrazné ako rozdiely podľa typu úväzku. Počet osôb so ZP zamestnaných na trvalý pracovný pomer je dokonca vyšší ako počet osôb bez ZP. Konkrétne, kým na dobu neurčitú pracuje 80% ľudí s MP > 40% < 70%, 78% ľudí s MP > 70% a 76% ľudí bez ZP, na dobu určitú je zamestnaných 17% ľudí s MP > 40% < 70%, 19,3% ľudí s MP > 70% a 19,7% ľudí bez ZP.

Aj keď pre identifikáciu príčin týchto rozdielov by bola potrebná podrobnejšia analýza, uvedené poznatky môžu byť východiskom pri tvorbe politik zamestnanosti.

## 6 Porovnanie štruktúry zamestnaných osôb so ZP v CHZ a na OTP

V nasledujúcej časti na základe predchádzajúcich dvoch kapitol krátko porovnáme štruktúru zamestnaných osôb so ZP v CHZ a na OTP z hľadiska veku, vzdelania, rodovej príslušnosti. Iné ukazovatele nie je možné z dôvodu odlišných typov dát v oboch databázach týmto spôsobom sledovať a vyhodnotiť. Cieľom porovnania je identifikovať hlavné rozdiely v zamestnávaní osôb so ZP v CHZ a na OTP a načrtnúť niektoré možnosti efektívnejšieho zacielenia systému podpory zamestnávania osôb so ZP.

V nasledujúcej tabuľke je porovnávaná veková štruktúra zamestnaných osôb so ZP v CHZ a na OTP.

Tabuľka 24: Štruktúra zamestnancov v chránenom zamestnaní (CHZ) a na otvorenom trhu práce (OTP) podľa veku a miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť

	CHZ (MP > 40 < 70%)	OTP (MP > 40 < 70%)	CHZ (MP > 70%)	OTP (MP > 70%)	OTP (bez ZP)
do 20 rokov	9	12	7	1	4 031
20 - 24 rokov	400	240	222	52	65 620
25 - 29 rokov	886	736	567	156	120 689
30 - 34 rokov	1 207	1 100	676	237	127 638
35 - 39 rokov	1 773	1 790	844	375	144 812
40 - 44 rokov	2 208	2 484	993	466	134 790
45 - 49 rokov	2 791	3 141	1 221	604	125 348
50 - 54 rokov	3 880	4 715	1 637	877	126 282
55 - 59 rokov	3 999	6 219	1 691	1 199	116 978
60 a viac rokov	561	2 010	556	621	50 484
<b>Spolu</b>	<b>17 714</b>	<b>22 447</b>	<b>8 414</b>	<b>4 588</b>	<b>1 016 672</b>

\*Údaje v stĺpcoch pri chránenom zamestnaní zodpovedajú súčtu SZČO a zamestnancov na podporených pracovných miestach podľa § 60 ZoSZ. Aj keď SZČO de facto nepracujú v chránenom zamestnaní, ich činnosť je finančne podporovaná v rámci príspevkov na podporu zamestnávania osôb so ZP.

Zdroj: ÚPSVaR; Trexima (ISPZ), na vyžiadanie, 2014

Z tabuľky vyplýva, že celkový počet zamestnaných osôb so ZP je mierne vyšší na OTP ako v CHZ (27 035 na OTP a 26 128 v CHZ). Existujú však odlišnosti vzhľadom na mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť (ďalej aj MP). Kým osoby s nižšou MP sú častejšie zamestnané na OTP ako v CHZ (rozdiel predstavuje takmer 5000), v prípade osôb s vyššou MP je situácia opačná a na OTP je zamestnaná len zhruba polovica osôb v porovnaní s počtom tých, ktorí pracujú v CHZ. Tu je však potrebné pripomenúť, že uvedené údaje majú len orientačný charakter, nakoľko ÚPSVaR v rámci AOTP vyhodnocuje príspevky poskytnuté na podporu pracovných miest, nie konkrétnych zamestnancov so ZP. Keďže je príspevok podľa § 60 ZoSZ poskytovaný štvrťročne, je možné, že počet poskytnutých príspevkov je vyšší ako počet osôb so ZP, ktoré sú zamestnané na daných pracovných miestach. Zároveň, v prípade OTP tiež nie je možné jednoznačne preukázať, že žiadna z týchto osôb nie je zamestnaná v CHZ, nakoľko zisťovanie ISPZ explicitne nerozlišuje medzi zamestnávaním v CHZ a na OTP.

Okrem toho, kým v rámci CHZ je počet zamestnaných s nižšou MP dvojnásobne vyšší v porovnaní s počtom osôb s vyššou MP (17 714 : 8 414), na otvorenom trhu práce je tento rozdiel oveľa výraznejší a predstavuje takmer 5-násobne vyšší počet zamestnaných s nižšou MP v porovnaní so zamestnanými s vyššou MP (22 447 : 4 588). Takisto sa ukazuje, že aj pri sčítaní všetkých zamestnaných osôb so ZP (odhliadnuc od skutočnosti, že ich reálny počet môže byť vzhľadom na súčasné zastúpenie v oboch zisťovaniach nižší), je ich podiel v porovnaní s počtom zamestnaných osôb bez ZP len na úrovni 0,05 (53 163 : 1 016 672), resp. 5,2% z počtu zamestnaných osôb bez ZP.

Pri sledovaní jednotlivých vekových kategórií možno zhrnúť, že počet zamestnaných osôb so ZP tak v CHZ, ako aj na OTP s narastajúcim vekom narastal (s výnimkou zamestnaných starších ako 60 rokov), zatiaľčo počet osôb bez ZP bol najvyšší vo vekovej kategórii 35-39 rokov a ďalej prevažne mierne klesal.

Nasledujúca tabuľka znázorňuje porovnanie podielu zamestnaných osôb so ZP v CHZ a na OTP podľa veku v%.

*Tabuľka 25: Štruktúra zamestnancov so ZP a bez ZP v chránenom zamestnaní a na otvorenom trhu práce podľa veku a miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v%*

	CHZ (MP > 40 < 70%)	OTP (MP > 40 < 70%)	CHZ (MP > 70%)	OTP (MP > 70%)	OTP (bez ZP)
do 20 rokov	0,05	0,05	0,08	0,02	0,40
20 - 24 rokov	2,26	1,07	2,64	1,13	6,45
25 - 29 rokov	5,00	3,28	6,74	3,40	11,87
30 - 34 rokov	6,81	4,90	8,03	5,17	12,55
35 - 39 rokov	10,01	7,97	10,03	8,17	14,24
40 - 44 rokov	12,46	11,07	11,80	10,16	13,26
45 - 49 rokov	15,76	13,99	14,51	13,16	12,33
50 - 54 rokov	21,90	21,01	19,46	19,12	12,42
55 - 59 rokov	22,58	27,71	20,10	26,13	11,51
60 a viac rokov	3,17	8,95	6,61	13,54	4,97
<b>Spolu</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

\*Údaje v stĺpcoch pri chránenom zamestnaní predstavujú podiel zo súčtu SZČO a zamestnancov na podporených pracovných miestach podľa § 60 ZoSZ.

Z tabuľky vyplýva, že bez ohľadu na stupeň MP pracuje vo vekových kategóriách 20-54 rokov vyšší podiel osôb so ZP v CHZ. Naopak, vyššie zastúpenie na OTP ako v CHZ majú osoby so ZP vo veku 55 rokov a viac. Inými slovami, jednotlivé vekové kategórie v CHZ sú zastúpené rovnomernejšie ako na OTP. Jedným z možných vysvetlení je, že zamestnávateľia na otvorenom trhu práce skôr prispievajú k udržiavaniu pracovných miest svojich zamestnancov, ktorí nadobudli zdravotné postihnutie v priebehu pracovného života a v menšej miere v porovnaní s CHZ vytvárajú nové pracovné miesta obsadzované mladými ľuďmi so ZP.

Tendencia výrazne nižšieho počtu zamestnaných osôb s vyššou MP v porovnaní s počtom osôb s nižšou MP rovnako ako skutočnosť, že osoby s vyššou MP častejšie pracujú v chránenom zamestnaní, potvrdzuje očakávania v tomto smere – CHZ by malo byť primárne určené pre ľudí s vyššou MP, ktorí sa nemôžu uplatniť na OTP. Je však otázne, či uvedené rozdiely nie sú aj vzhľadom na záväzok Národného programu rozvoja životných podmienok osôb so ZP na roky 2014-2020 podporovať zamestnávanie osôb so ZP na otvorenom trhu práce príliš veľké. Pri prípadných zmenách systému CHZ v SR tak bude potrebné brať do úvahy skutočnosť, že tieto budú mať v značnej miere dopad na zamestnávanie osôb s vyššou MP. Zároveň bude potrebné prijímať opatrenia smerujúce k podpore začleňovania týchto osôb na otvorený trh práce.

Nasledujúca tabuľka ponúka porovnanie zamestnaných osôb so ZP v CHZ a na OTP podľa vzdelania.

*Tabuľka 26: Štruktúra zamestnancov v CHZ a na OTP podľa vzdelania a miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v%*

	CHZ (MP > 40 < 70%)	OTP (MP > 40 < 70%)	CHZ (MP > 70%)	OTP (MP > 70%)	OTP (bez ZP)
Neuvedené	4,82	8,28	13,09	9,57	9,83
Základné	10,00	7,33	9,76	6,08	4,09
Nižšie stredné odborné /Vyučení	0,53	31,73	0,37	22,45	21,51
Stredné (bez maturity)*	n/a	7,02	n/a	5,71	5,32
Stredné odborné / Vyučení s maturitou	43,02	10,33	32,02	11,12	13,04
Úplné stredné všeobecné	3,38	4,03	4,77	5,38	4,78
Úplné stredné odborné	31,99	15,69	30,50	16,83	16,23
Vyššie odborné	1,20	1,06	1,06	1,11	1,08
Vysokoškolské - 1. stupeň	0,08	1,68	0,18	1,79	2,43
Vysokoškolské - 2. stupeň	4,87	12,16	8,03	18,81	20,30
Vysokoškolské - 3. stupeň	0,12	0,69	0,24	1,16	1,40

\*Stredné bez maturity nie je v klasifikácii dát ÚPSVaR uvedené.

Zdroj: ÚPSVaR; Trexima (ISPZ), na vyžiadanie, 2014

Aj keď použitá klasifikácia pri CHZ a OTP nie je úplne identická, z tabuľky vyplýva, že najvyšší podiel zamestnaných osôb so ZP v CHZ má ukončené stredné odborné vzdelanie (43,02% s nižšou MP a 32,02% s vyššou MP). Na OTP má najvyšší podiel zamestnaných osôb so ZP ukončené Nižšie stredné odborné vzdelanie (31,73% s nižšou MP a 22,45% s vyššou MP). Rovnako je nižšie stredné odborné vzdelanie najviac zastúpené medzi osobami bez ZP, aj keď nižším podielom (21,51%). Všeobecne tiež platí, že čím je stupeň dosiahnutého vzdelania vyšší, tým vyššie je zastúpenie osôb so ZP pracujúcich na OTP v porovnaní s tými, ktorí pracujú v CHZ. To sa preukázalo v prípade úplného stredného všeobecného vzdelania, ale tiež vysokoškolského vzdelania vo všetkých stupňoch. Zároveň bol však podiel osôb so ZP v týchto prípadoch nižší ako podiel osôb bez ZP. Konkrétne, vysokoškolské vzdelanie II. Stupňa malo ukončené v CHZ 4,87% a na OTP 12,16% ľudí s nižšou MP, resp. 8,03% a 18,81% ľudí s vyššou MP. V prípade osôb bez ZP bol tento podiel 20,3%, t. j. 4-násobne vyšší ako u ľudí s nižšou MP v CHZ. V každom prípade sa tak potvrdilo, že aktívne

opatrenia trhu práce sa v porovnaní so zamestnávaním na OTP vo väčšej miere využívajú na podporu zamestnávania ľudí so ZP s nižším stupňom vzdelania. Zároveň však pre presnejšie porovnanie vzdelanostnej štruktúry chýbajú údaje o vyštudovanom odbore zamestnancov. V prípade nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych osôb so ZP, ktorých začleňovanie na trh práce by tiež malo byť jednou z ambícií aktívnych opatrení trhu práce, môžu byť rozdiely vo vzdelanostnej štruktúre v porovnaní s osobami bez ZP ešte výraznejšie. Preto odporúčame zvážiť poskytovanie podpory tak uchádzačom so ZP, ako aj zamestnávateľom aj v závislosti od stupňa dosiahnutého vzdelania – podľa princípu „čím nižšie vzdelanie, tým vyššia, príp. dlhšie poskytovaná podpora“.

Napokon, nasledujúca tabuľka ilustruje zastúpenie mužov a žien v CHZ a na OTP.

*Tabuľka 27: Zastúpenie mužov a žien v CHZ a na OTP v%*

	CHZ MP > 40 < 70%	OTP MP > 40 < 70%	CHZ MP > 70%	OTP MP > 70%	OTP bez ZP
Muži	37,65	51,33	52,88	52,42	51,99
Ženy	62,35	48,67	47,12	47,58	48,01

Zdroj: ÚPSVaR, 2014; Trexima, ISPZ 4/2013, na vyžiadanie

Pri sledovaní zastúpenia mužov a žien v chránenom zamestnaní a na otvorenom trhu práce možno konštatovať, že kým na otvorenom trhu práce nevýrazne prevládajú muži (ca 52%) – a to bez ohľadu na zdravotné postihnutie, v prípade chráneného zamestnávania je situácia odlišná. Muži sú výrazne menej zastúpení medzi zamestnanými s MP > 40 < 70%, konkrétne sa jedná o podiel 37,65% mužov v tejto kategórii. Z hľadiska zastúpenia tak nie sú ženy znevýhodnené ani v CHZ, ani na OTP.

Celkovo tak možno zhrnúť, že na otvorenom trhu práce sú výrazne menej zastúpené osoby s vyššou mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, preto bude potrebné venovať zvýšenú pozornosť ich podpore pri príprave, hľadaní a udržaní zamestnania, obzvlášť v podnikateľskej sfére. Zároveň, aj keď rozdiely vo vekovej štruktúre osôb so ZP tak v CHZ, ako aj na OTP v porovnaní s osobami bez ZP sú do istej miery prirodzené, predsa je počet zamestnaných mladých ľudí s ohľadom na všetkých mladých ľudí so ZP neporovnateľne nízky. Prejavuje sa to v CHZ, ale ešte výraznejšie na OTP. Aj táto cieľová skupina bude preto vyžadovať osobitnú podporu pri začleňovaní na trh práce. Napokon sa tiež ako jedna z možných tém pre hlbšiu analýzu núka pripravenosť osôb so ZP pre vstup na trh práce z hľadiska absolvovaných študijných odborov. Údaje podľa stupňa dosiahnutého vzdelania totiž naznačujú, že s vyšším vzdelaním rastie príležitosť získať zamestnanie, a tiež dosiahnuť primeranejšie mzdové ohodnotenie. Aj keď sa to primárne netýka CHZ, možný potenciál tohto typu zamestnávania je aj v podpore nadobúdania pracovných zručností potrebných pre uplatnenie na OTP.

## 7 Zamestnávanie osôb so ZP v CHD: výsledky dotazníkového prieskumu

V nasledujúcej siedmej časti štúdie sa zameriame na výsledky dotazníkového prieskumu medzi zamestnávateľmi osôb so ZP. Z dôvodu lepšej dostupnosti kontaktných údajov, ako aj v nadväznosti na analýzu Zoznamu CHD/CHP bol dotazník adresovaný len chráneným dielňam (zamestnávateľia na otvorenom trhu práce neboli kontaktovaní). Pri tvorbe dotazníka bola rešpektovaná skutočnosť, že súčasná právna úprava v SR na rozdiel od viacerých iných krajín OECD neurčuje, či a akým spôsobom majú chránené dielne pri výbere zamestnanca so ZP prihliadať na jeho potenciálnu umiestniteľnosť na otvorenom trhu práce. Zákon o službách zamestnanosti v § 55 ods. 4 v tejto súvislosti iba stanovuje, že ChD a ChP sú určené predovšetkým na pracovné uplatnenie osôb so ZP, ktorým zamestnávateľ nemôže poskytnúť vhodné zamestnanie na iných pracoviskách, resp. (podľa § 55 ods. 1) osobám so ZP, ktoré nie sú schopné nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce. Ako teda hodnotia chránené dielne záujem a pripravenosť uchádzačov so ZP na vykonávanie

pracovnej činnosti? Do akej miery je pri výbere zamestnancov dôležitá ich kvalifikácia / odbornosť? A ako chránené dielne vnímajú svoje poslanie v rámci CHZ? Ako hodnotia svoju konkurencieschopnosť a s ktorými problémami sa pri vykonávaní svojich aktivít najčastejšie stretávajú? Cieľom prieskumu tak bolo identifikovať podporné faktory a bariéry pri zamestnávaní osôb so ZP z pohľadu a skúseností chránených dielní.

Prieskum bol uskutočnený v decembri 2014 online formou. Dotazník pozostával z 21 otázok, ktoré boli zoradené do štyroch okruhov – základné charakteristiky CHD, hodnotenie vyhľadávania, záujmu, pripravenosti uchádzačov so ZP na prácu, výskyt a dôvody ukončenia pracovného pomeru so zamestnancami so ZP a konkurencieschopnosť chránenej dielne. Znenie dotazníka sa nachádza v prílohe 1 tejto štúdie.

Zo 740 oslovených CHD sme získali 73 odpovedí, t. j. návratnosť predstavovala cca 10%.

Do tejto časti sme tiež pre doplnenie zaradili informácie o dobe vedenia uchádzačov o zamestnanie so ZP v evidencii úradu PSVaR pred získaním zamestnania a fluktuácii na pracovných miestach v CHD, ktoré boli rovnako ako v časti 4 tejto štúdie získané v spolupráci s Odborom informatiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

Percentuálne údaje uvedené v grafoch netvorí 100% z dôvodu absencie údajov o počte respondentov, ktorí neodpovedali na položené v dotazníku otázky.

## 7.1 Základné charakteristiky chránených dielní

Prvý okruh otázok, zameraný na základné charakteristiky CHD, zisťoval aktuálny počet zamestnancov so ZP, druh zdravotného postihnutia zamestnancov, sídlo CHD podľa kraja, predmet činnosti a dôvod vzniku / hlavné poslanie CHD. Odpovede na uvedené otázky sú zobrazené v nasledujúcich grafoch.

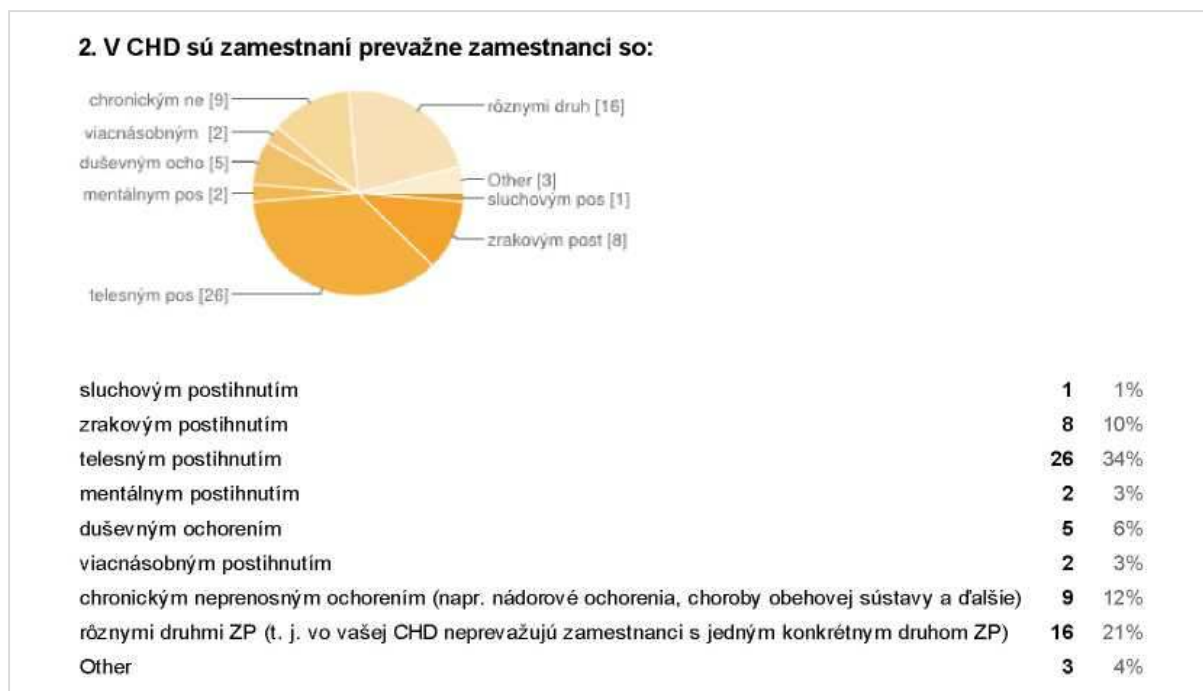
Graf 2: Zastúpenie chránených dielní podľa počtu zamestnancov so ZP



Zdroj: autorka

Na základe údajov z grafu možno konštatovať, že v prieskume boli najviac zastúpené CHD s 3-5 zamestnancami so ZP, ktorých bolo celkom 31, čo predstavuje 40% zo všetkých zúčastnených. Nasledovalo 15 CHD so 6-10 zamestnancami, jedna CHD s 11-15 zamestnancami, 5 CHD so 16-20 zamestnancami, 4 CHD s 21 a viac zamestnancami so ZP, pričom 17 CHD údaj o počte zamestnancov neuviedlo. Pri porovnaní s údajmi zo zoznamu CHD/CHP (v časti 3, tabuľke 3) možno povedať, že aj v tomto prieskume sa potvrdil trend prevládajúceho počtu CHD s nízkym počtom zamestnancov so ZP (3-5), pričom zastúpenie dielní so zvyšujúcim sa počtom zamestnancov sa postupne znižuje, hoci percentuálne vyjadrenie nie je s ohľadom na menší počet CHD v prieskume úplne porovnateľné. Napríklad, kým CHD s 21 a viac zamestnancami so ZP tvorili v zozname CHD/CHP 1,9%-ný podiel, v prieskume sa jednalo o 5%-ný podiel.

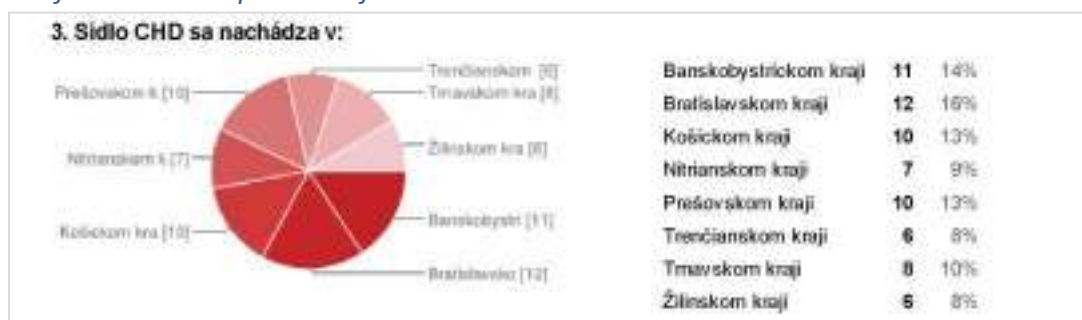
Graf 3: Prevažujúci druh zdravotného postihnutia zamestnancov



Zdroj: autorka

Pre doplnenie obrazu o štruktúre zamestnaných osôb so ZP sme v prieskume upustili od zisťovania zastúpenia podľa miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a sústredili sme sa na prevažujúci druh zdravotného postihnutia. Ukázalo sa, že z ôsmich ponúkaných možností zamestnáva najviac chránených dielní (spolu 26, t. j. 34%) osoby s telesným postihnutím. Nasledujú CHD zamestnávajúce osoby s rôznymi druhmi ZP (spolu 16, t. j. 21%), s chronickým neprenosným ochorením (9 CHD, t. j. 12%), so zrakovým postihnutím (8 CHD, t. j. 10%). Do prieskumu sa zapojilo aj päť CHD zamestnávajúcich prevažne osoby s duševným ochorením, dve CHD zamestnávajúce osoby s mentálnym postihnutím, rovnako dve CHD zamestnávajúce osoby s viacnásobným postihnutím a iba jedna CHD zamestnávajúca osoby so sluchovým postihnutím. Medzi CHD s najväčším počtom zamestnancov (21 a viac) boli dve zamestnávajúce osoby so zrakovým postihnutím, jedna s telesným postihnutím a jedna s rôznymi druhmi ZP. Vzhľadom na charakter CHZ sa ako prekvapivo nízky javí najmä podiel dielní zamestnávajúcich osoby s mentálnym postihnutím a rovnako osoby s viacnásobným postihnutím, pričom je zároveň aj otázka ich začleňovania na otvorený trh práce s možnosťou využitia nástrojov podporovaného zamestnávania v značnej miere neriešená.

Graf 4: Sídlo CHD podľa kraja

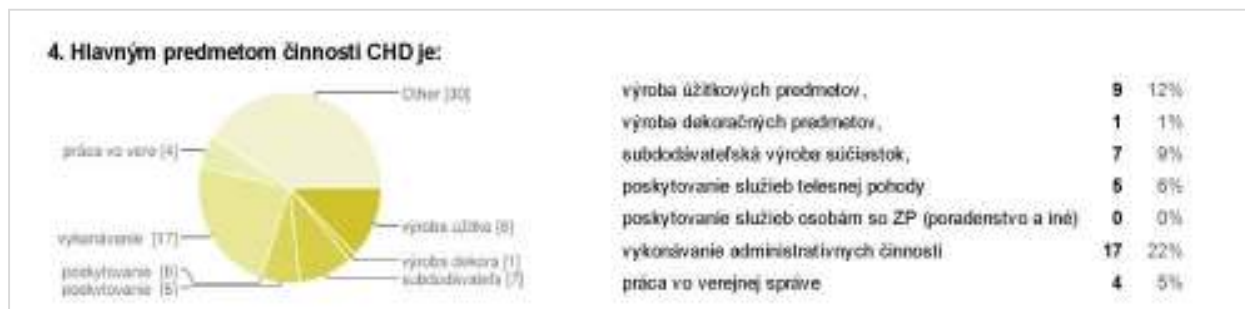


Zdroj: autorka

Z hľadiska sídla podľa kraja sa zastúpenie CHD ukazuje ako pomerne rovnomerné. Najviac CHD, ktoré sa zapojili do prieskumu, pôsobi v Bratislavskom kraji (spolu 12) a naopak, najmenej ich je rovnako v Trenčianskom a Žilinskom kraji (6).

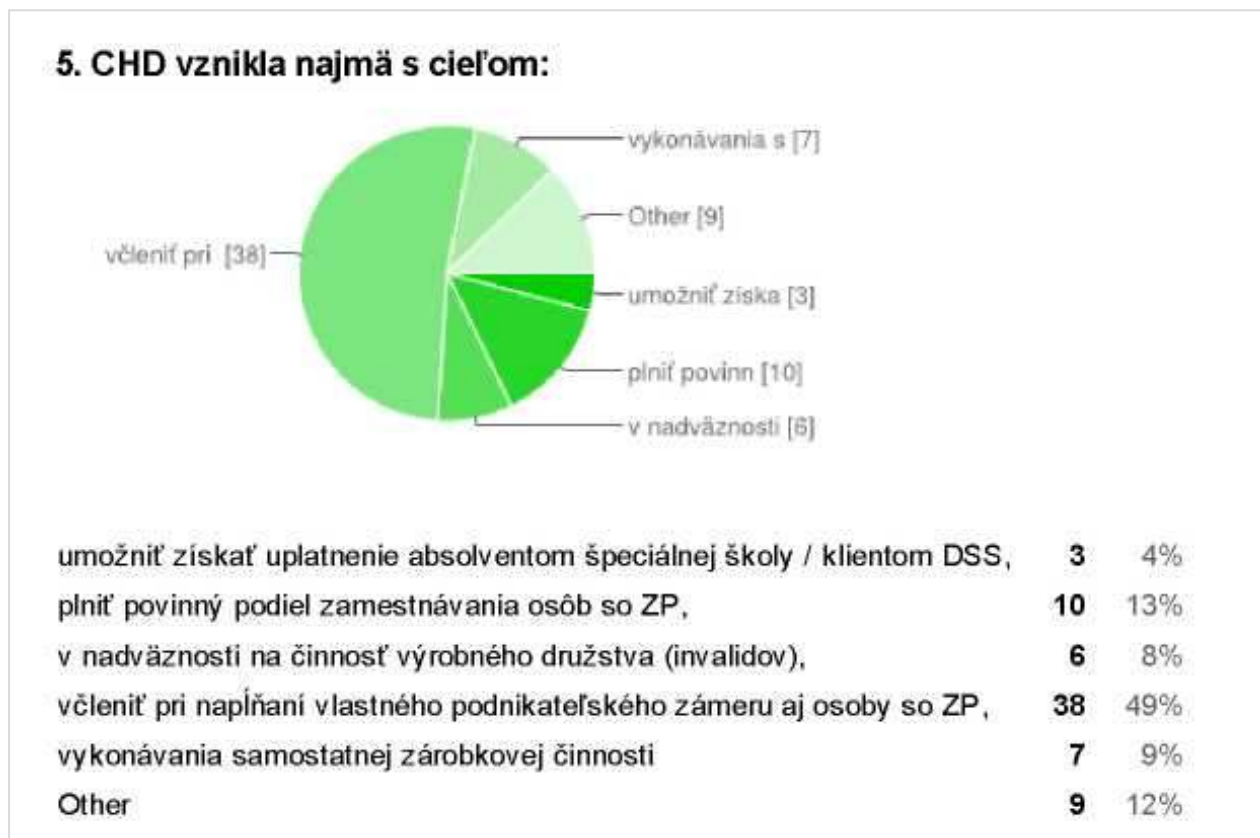
### Graf 5: Hlavný predmet činnosti CHD

Zdroj: autorka



Odpovede na otázku o predmete činnosti CHD potvrdili veľkú rôznorodosť zamerania ich aktivít. Nami ponúknuté možnosti nezodpovedali zameraniu až tretiny z nich. Výsledky vrátane doplnených možností podľa odpovedí v dotazníku naznačujú, že najvýraznejšie bolo zastúpené vykonávanie administratívnych činností (17 CHD, t. j. 22%). Nasledovalo 9 CHD, ktoré sa venujú výrobe úžitkových predmetov, 7 CHD zameraných na subdodávateľskú výrobu súčiastok a rovnako 7 CHD zameraných na správu objektov (bezpečnostné služby, informátor, kurič). Päť dielní sa venuje poskytovaniu služieb telesnej pohody (kadernícke, kozmetické, masérske služby), rovnako päť dielní vykonáva maloobchodný predaj. V štyroch CHD je hlavným predmetom činnosti výroba pečiarenských výrobkov a balenie potravín a v ďalších štyroch práca vo verejnej správe. Dve CHD poskytujú stravovacie služby. Jeden výskyt bol zaznamenaný pri nasledujúcich odpovediach: výroba dekoračných predmetov, manažérska činnosť, polygrafia a reklama, poradenstvo v oblasti využívania biomasy, prieskum trhu, činnosť cirkevných organizácií, ubytovacie služby a prenájom nehnuteľností. Zo štyroch veľkých CHD, zamestnávajúcich 21 a viac osôb so ZP, sa dve venujú subdodávateľskej výrobe a montáži súčiastok, jedna baliacej činnosti a jedna textilnej výrobe. Podobná rôznorodosť zamerania činnosti CHD sa ukázala už aj pri analýze Zoznamu CHP/CHD, rovnako s dominanciou administratívnych prác. V prieskume boli prekvapivo málo zastúpené dielne zamerané na výrobu dekoračných predmetov, ktoré povahou svojej činnosti môžu zodpovedať terapeutickému modelu CHZ. Na druhej strane však medzi činnosťami, v ktorých môžu nachádzať uplatnenie aj osoby so závažnou formou ZP, môžu patriť stravovacie služby či práca informátorov.

Graf 6: Hlavný dôvod vzniku CHD



Zdroj: autorka

V nadväznosti na predchádzajúcu otázku sme ďalej zisťovali hlavné dôvody vzniku CHD. Ako vyplýva z grafu 6, najčastejším dôvodom bolo včleniť pri napĺňaní vlastného podnikateľského zámeru osoby so ZP, čo uviedlo 38 CHD (49% z celkového počtu respondentov). Pomerne výrazne zastúpené boli aj CHD, ktoré vznikli s cieľom plniť povinný podiel zamestnávania osôb so ZP, išlo o 10 CHD (13% zo všetkých odpovedajúcich). Nasledovalo 7 CHD, ktoré vznikli v nadväznosti na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti a 6 CHD, ktoré nadviazali na činnosť výrobného družstva invalidov. Tri dielne uviedli, že dôvodom ich vzniku bolo umožniť získať uplatnenie absolventom špeciálnej školy / klientom DSS. Z ostatných odpovedí jedna CHD priamo uviedla, že dôvodom vzniku bolo „zníženie nákladov“. Z dielní zamestnávajúcich 21 a viac zamestnancov dve vznikli v nadväznosti na činnosť výrobného družstva invalidov, jedna s cieľom „umožniť osobám so ZP získať uplatnenie“ a jedna s cieľom plniť povinný podiel zamestnávania osôb so ZP.

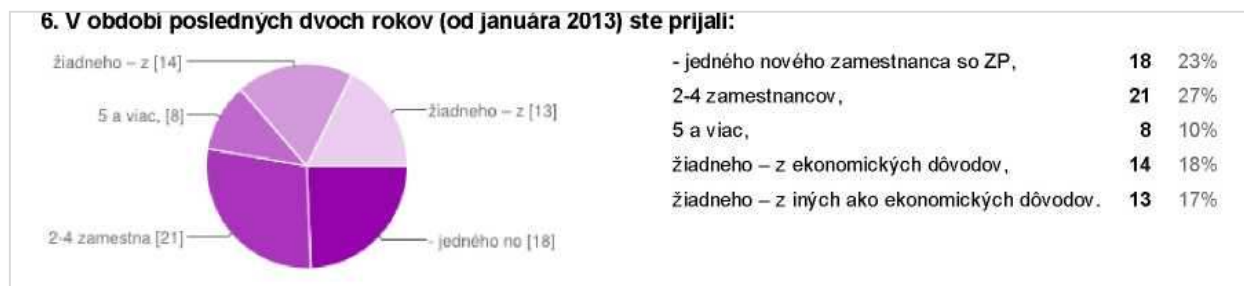
V každom prípade aj tieto zistenia ešte zvyrazňujú potrebu odlišiť pri poskytovaní dotácií CHD orientované na zisk od tých, ktorých hlavným poslaním je podpora zamestnávania osôb so ZP (a ktoré sú v rámci CHZ v SR výrazne menej zastúpené).

## 7.2 Vyhľadávanie nových zamestnancov

V druhom okruhu otázok (otázky 6 – 13) sme zisťovali spôsoby a kritériá pri vyhľadávaní a výbere nových zamestnancov. Konkrétne sme sa pýtali na počet novoprijatých zamestnancov v období posledných dvoch rokov, spôsob ich vyhľadania, dôležitosť vyštudovaného odboru pri výbere, hodnotenie záujmu, ako aj pripravenosti uchádzačov na prácu v CHD, a napokon skúsenosti chránených dielní so zapájaním absolventov prostredníctvom absolventskej praxe.



Graf 7: Počet prijatých zamestnancov v období posledných dvoch rokov (od januára 2013)



Zdroj: autorka

Pri otázke zisťujúcej počet prijatých zamestnancov v období posledných dvoch rokov najviac, 27 CHD (t. j. 35% z celkového počtu), uviedlo, že neprijali žiadneho nového zamestnanca. Polovica z nich, uviedla, že nových zamestnancov neprijímali z ekonomických dôvodov, kým u ďalšej polovici CHD sa jednalo o iné ako ekonomické dôvody. Jedného nového zamestnanca v danom období prijalo 18 CHD (23%), dvoch až štyroch prijalo 21 CHD (27%), piatich a viac prijalo 8 CHD (10%). Spolu CHD v sledovanom období prijali 121 nových zamestnancov<sup>7</sup>.

Z dielní zamestnávajúcich viac ako 20 zamestnancov so ZP dve prijali v danom období jedného nového zamestnanca, jedna žiadneho z ekonomických dôvodov a jedna dvoch až štyroch nových zamestnancov. Aj s ohľadom na túto skutočnosť môže byť prekvapivý pomerne vysoký počet dielní, ktoré prijali 5 a viac zamestnancov. Vzniká pri nich otázka, či sa tak dialo z dôvodu reálneho nárastu počtu pracovných miest, alebo z dôvodu fluktuácie na vytvorených pracovných miestach. Na základe údajov z prieskumu možno povedať, že dve z ôsmich CHD ukončili pracovný pomer takisto s 5 a viac zamestnancami a ďalšie tri s 2-4 zamestnancami. Rovnako však dve CHD neukončili v danom období pracovný pomer so žiadnym so zamestnancov so ZP a jedna s jedným zamestnancom. Preto uvedená otázka nemá jednoznačnú odpoveď.

Pre porovnanie tiež uvádzame údaje o počte preobsadených pracovných miest, ktorých zriadenie bolo podporené úradom PSVaR podľa § 56 Zákona o službách zamestnanosti (príspevok na zriadenie CHP/CHD). Keďže zákon vyžaduje zachovanie pracovných miest, na ktoré bol poskytnutý príspevok, najmenej po dobu dvoch rokov, údaje sa týkajú zriadených CHP/CHD v r. 2011 (ktoré mali povinnosť zachovať tieto miesta do r. 2013).

<sup>7</sup> Z kategórie „2-4 zamestnanci“ sme počítali s tromi zamestnancami a z kategórie „5 a viac“ sme počítali s piatimi zamestnancami.

Tabuľka 28: Fluktuácia na pracovných miestach vytvorených podľa § 56 ZoSZ, ktoré boli zriadené v r. 2011

	PM spolu	PM s 1 preobsad.	PM s 2 preobsad.	PM s 3 preobsad.	PM s 4 a viac preobsad.
Počet pracovných miest (PM)	2149	1674	311	102	62
Podiel v%	100	77,9	14,47	4,75	2,89

Zdroj: UPSVAR, 2014, na vyžiadanie

Z tabuľky vyplýva, že z celkového počtu 2149 preobsadených pracovných miest, ktoré boli zriadené v r. 2011, predstavovali najvyšší podiel pracovné miesta s jedným preobsadením (77,9%). S rastúcim počtom preobsadení počet pracovných miest klesal a najmenší bol pri štyroch a viac preobsadeniach – jednalo sa o 62 pracovných miest (2,89%). Na týchto pracovných miestach sa prestriedalo najmenej 4999 zamestnancov, čo nie je nezanedbateľný počet. To opäť potvrdzuje, že nielen vytváranie nových pracovných miest, ale aj fluktuácia pri preobsadzovaní už existujúcich sa môže významne podieľať na počte nových zamestnancov so ZP prijímaných do zamestnania v CHD.

V ďalšej otázke sme sledovali mieru zastúpenia rôznych spôsobov vyhľadávania nových zamestnancov. Odpovede sú zobrazené v nasledujúcom grafe.

Graf 8: Spôsoby vyhľadávania nových zamestnancov



Zdroj: autorka

Nakoľko na otázku zisťujúcu mieru zastúpenia rôznych spôsobov vyhľadávania nových zamestnancov odpovedali aj tie CHD, ktoré za obdobie posledných dvoch rokov nových zamestnancov neprijímali, uvádzame na rozdiel od grafu 8 údaje bez týchto odpovedí. Zo 46 chránených dielní vyhľadalo 16 (34%) nového zamestnanca v spolupráci s ÚPSVaR, 14 dielní bolo priamo kontaktovaných uchádzačom, ktorého následne prijali; 6 dielní získalo nového zamestnanca na základe neformálnych kontaktov – priamym oslovením možných záujemcov. Päť dielní prijalo zamestnancov na základe inzerátu v tlačových / elektronických médiách, v prípade dvoch CHD sa jednalo o spoluprácu s agentúrou podporovaného zamestnávania. V jednom prípade dielňa prijala uchádzača na základe kontaktovania zo strany jeho príbuzných. A v jednej

odpovedi sa prejavil terapeutický model CHZ: „sami sme vybrali medzi svojimi vlastnými pacientmi“. Z uvedeného stojí za zmienku pomerne častá spolupráca CHD s úradmi PSVaR.

Opäť pre doplnenie na tomto mieste uvádzame informácie o dobe vedenia uchádzačov so ZP v evidencii úradu PSVaR predtým ako získali zamestnanie u zamestnávateľa, ktorému bol poskytnutý príspevok na zriadenie CHP/CHD (podľa § 56 Zákona o službách zamestnanosti), alebo začali vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť (podľa § 57 zákona o službách zamestnanosti). Údaje sú za rok 2013.

*Tabuľka 29: Doba vedenia uchádzačov so ZP o zamestnanie v evidencii úradu PSVaR pred umiestnením do zamestnania v r. 2013*

nástroj/doba evidencie	od 1 do 2 mesiacov	3 mesiace	od 4 do 6 mesiacov	od 7 do 12 mesiacov	12 a viac mesiacov
počet umiestnených na §56	1 154	140	291	281	775
počet umiestnených na §57	X	12	76	111	98

Zdroj: ÚPSVaR, 2014, na vyžiadanie

Z tabuľky vyplýva, že hoci najviac uchádzačov, 1154, získalo zamestnanie do dvoch mesiacov od zaevidovania na úrade PSVaR, výrazne zastúpený bol aj počet uchádzačov, ktorí sa v evidencii nachádzali viac ako 12 mesiacov (775 osôb). Takmer rovnaké zastúpenie mali uchádzači, ktorí boli v evidencii vedení 4-6 mesiacov (spolu 291 osôb) a 7-12 mesiacov (spolu 281 osôb). Napriek tomu, že tak počet uchádzačov, ktorí získali zamestnanie do dvoch mesiacov od zaradenia v evidencii, ako aj počet uchádzačov vedených v evidencii dlhšie ako 12 mesiacov je pomerne vysoký, je otázne, do akej miery môže byť tento úspech pripisovaný aktivitám úradu PSVaR. V prvom prípade totiž uchádzači môžu vstupovať do evidencie práve z dôvodu prisľúbeného pracovného miesta v CHD, na zriadenie ktorého však môže byť poskytnutý príspevok len v prípade, že bude obsadené uchádzačom vedeným v evidencii úradu PSVaR najmenej jeden mesiac. V druhom prípade môže byť významným faktorom skutočnosť, že väčšina osôb so ZP je v evidencii vedená dlhšie ako 12 mesiacov, čomu potom zodpovedá vyššie zastúpenie tejto skupiny na nových vytvorených pracovných miestach.

V prípade SZČO je minimálna doba evidencie na účely získania príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť stanovená na tri mesiace. Hneď po uplynutí tejto zákonom požadovanej doby začalo SZČ vykonávať 12 osôb so ZP. Ďalších 76 uchádzačov začalo vykonávať SZČ v rozmedzí 4-6 mesiacov, 111 uchádzačov v rozmedzí 7-12 mesiacov a s vykonávaním SZČ začalo aj 98 uchádzačov vedených v evidencii dlhšie ako 12 mesiacov. Rozdiely v počte osôb sa tu prejavujú menej výrazne. V každom prípade sa však nezdá, že by dĺžka vedenia uchádzača so ZP v evidencii výrazne znižovala jeho šance na uplatnenie sa na trhu práce.

V dotazníkovom prieskume sme sa ďalej venovali zisťovaniu zastúpenia absolventov špeciálnych škôl na celkovom počte zamestnancov so ZP. Okrem iného sme tak chceli nadviazať na hypotézu, ktorú sme diskutovali na inom mieste:

„Pri hľadaní uplatnenia sa na trhu práce mladých ľudí so zdravotným postihnutím nie je rozhodujúca forma štúdia (v špeciálnych školách alebo integrované vzdelávanie), ale to, v akých odboroch majú možnosť študovať.“ (Ondrušová, Kešelová, 2014).

Odpovede chránených dielní ilustruje graf 9.

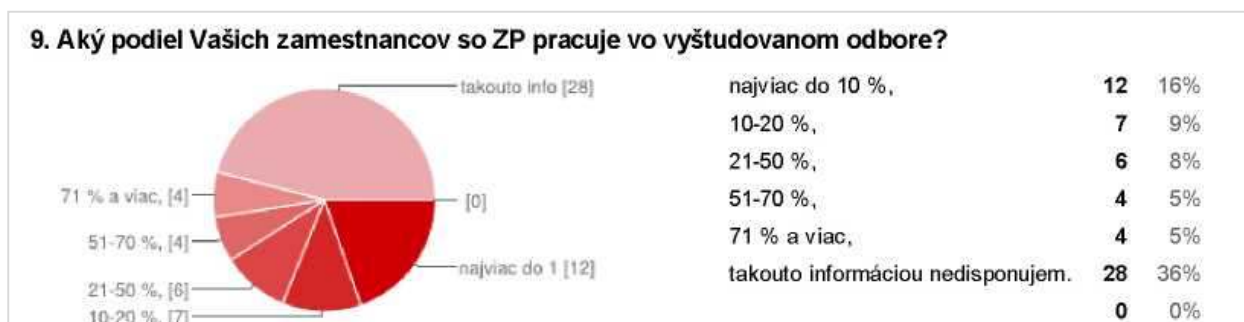
Graf 9: Počet zamestnancov so ZP, ktorí sú absolventi špeciálnej školy



Zdroj: autorka

Z údajov v grafe vyplýva, že až 44 CHD nezamestnáva zamestnancov, ktorí absolvovali vzdelávanie v špeciálnych školách. V percentuálnom vyjadrení ide o viac ako polovicu, 57% zúčastnených CHD. Ďalších 12 CHD uviedlo, že takouto informáciou nedisponujú. Nasledovalo 6 CHD, v ktorých podiel zamestnancov – absolventov špeciálnych škôl predstavuje viac ako 70%. Ostatné možnosti sú zastúpené minimálne. Tieto zistenia sú aj v kontexte uvedenej hypotézy pomerne neočakávané. Na jednej strane síce nezanedbateľný počet CHD uvádza, že nedisponujú informáciou o počte absolventov špeciálnych škôl medzi svojimi zamestnancami, čo môže znamenať, že tento typ informácie pre nich nie je dôležitý (čo je s hypotézou v súlade). Rovnako sa nezanedbateľný počet CHD zameriava na zamestnávanie absolventov špeciálnych škôl, čo možno potvrdiť aj na základe odpovedí na predchádzajúce otázky. Nepochybne najväčšou skupinou sú však CHD, ktoré absolventov špeciálnych škôl nezamestnávajú. Platí to aj pre štyri CHD zamestnávajúce viac ako 20 zamestnancov so ZP, z ktorých v jednej je podiel absolventov špeciálnych škôl najviac 10%, v ďalšej najviac do 20%, jedna dielňa takouto informáciou nedisponuje a jedna nezamestnáva žiadnych absolventov špeciálnych škôl. Na slovensku však ani v období posledných desiatich rokov integrované vzdelávanie osôb so ZP nie je prevažujúce. Preto sa núka vysvetlenie, že podstatnú časť z týchto dielní môžu tvoriť také, ktoré zamestnávajú najmä ľudí, ktorí získali ZP počas svojho pracovného života. Podpora začleňovania tejto skupiny, príp. pomoci pri udržaní zamestnania je samozrejme legítimná. Aj keď je otázkou, či sa tak má diať v rámci CHZ. Opäť sa tak v plnej miere prejavuje nejednoznačné zacielenie chráneného zamestnávania a pomerne veľký potenciál pre vznik efektu mŕtvej váhy, kedy niektoré subjekty využívajú podporu na zamestnávanie osôb so ZP najmä na riešenie vlastnej ekonomickej situácie.

Graf 10: Podiel zamestnancov so ZP pracujúcich vo vyštudovanom odbore



Zdroj: autorka

Aj v otázke zisťujúcej podiel osôb so ZP zamestnaných vo vyštudovanom odbore sme sčasti vychádzali zo spomenutej hypotézy, že absolvovaný študijný odbor má na uplatniteľnosť uchádzača so ZP na trhu práce väčší vplyv ako forma (špeciálneho / integrovaného) vzdelávania. Viac ako tretina respondentov (28 CHD) v tejto súvislosti uviedla, že informáciou o podiele zamestnancov pracujúcich vo vyštudovanom odbore nedisponujú. Nasleduje 12 CHD, kde je tento podiel najviac do 10%, 7 CHD s podielom najviac do 20%, 6 CHD s najviac 50%-ným podielom a po 4 CHD s podielom nad 50, resp. 70% zamestnancov so ZP pracujúcich vo vyštudovanom odbore. V prieskume tak prevažujú tie CHD, kde podiel zamestnancov, ktorí sa uplatnili v absolvovanom odbore, netvorí ani polovicu nad tými, v ktorých má nadpolovičnú hodnotu.

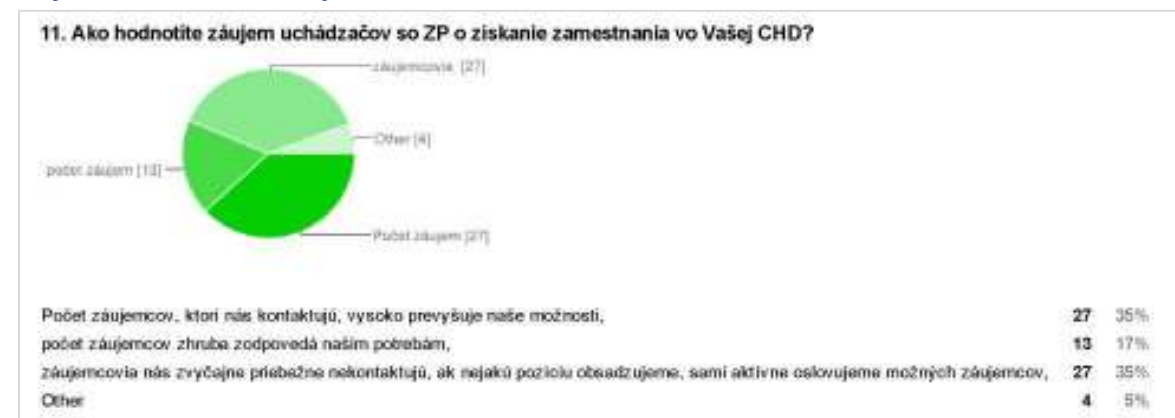
*Graf 11: Dôležitosť vyštudovaného odboru pri výbere zamestnancov z pohľadu zamestnávateľov*



Zdroj: autorka

Ďalšou otázkou sme zisťovali dôležitosť, ktorú absolvovanému odboru uchádzačov o zamestnanie pripisujú zamestnávateľa. Vysokú odbornosť očakávalo 11 CHD, čo súvisí s potrebou obstáť v konkurenčnom prostredí. Strednú dôležitosť pripisovalo vyštudovanému odboru 35 CHD (45%), ktoré v prípade potreby nových zamestnancov samy zaškoľujú. Napokon mali pomerne výrazné zastúpenie aj CHD, pre ktoré je postačujúca nízka odbornosť z dôvodu, že vykonávané práce nevyžadujú osobitnú kvalifikáciu – išlo o 27 takých dielní (35%).

*Graf 12: Hodnotenie záujmu uchádzačov so ZP o získanie zamestnania*



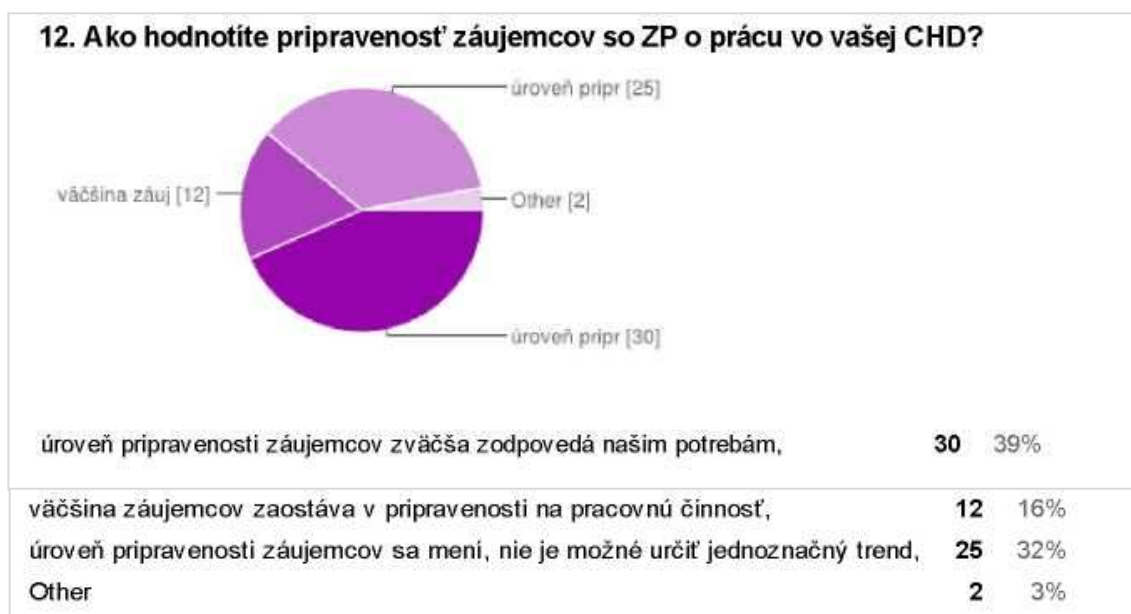
Zdroj: autorka

Údaje z grafu 12 hovoria o hodnotení záujmu uchádzačov so ZP o prácu z pohľadu CHD. Vyplýva z nich, že v tomto smere sa neprejavuje všeobecnejšie platný trend. Kým 27 CHD (35%) uviedlo, že záujem uchádzačov vysoko prevyšuje ich možnosti ponúknuť im zamestnanie, rovnako 27 CHD uviedlo, že ich záujemcovia zvyčajne priebežne nekontaktujú, a ak dielňa obsadzuje nejakú pracovnú pozíciu, sami oslovujú možných záujemcov. Napokon sa tiež 13 CHD priklonilo k možnosti, že počet záujemcov o zamestnanie zhruba zodpovedá ich potrebám. Pre ilustráciu doslovne uvádzame aj odpoveď jednej CHD na danú otázku:

*„Hlásia sa aj sami, aj my aktívne vyhľadávame, keď sa nám uvoľní miesto, avšak zďaleka nie všetci ZP sú vhodní na kontakt s verejnosťou pri výkone našich služieb“.*

Na základe väčšiny odpovedí by sa tak mohlo zdať, že dopyt po práci zo strany osôb so ZP nemusí byť zásadne vyšší v porovnaní s ponukou práce. Skôr sa však prikláňame k vysvetleniu, že väčšina osôb so ZP patrí k ekonomicky neaktívnym – ktorí na hľadanie zamestnania rezignovali (porovnaj údaje z VZPS In Ondrušová, Kešelová, 2014). Okrem toho môže rozdielna miera záujmu osôb so ZP o prácu v CHD súvisieť s rôznymi typmi v CHD – napríklad v dielni zriadenej veľkým podnikom z dôvodu plnenia povinného podielu zamestnávania osôb so ZP môže byť dopyt po práci vyšší ako v dielni zameranej na vykonávanie administratívnych činností, zriadenej samosprávou.

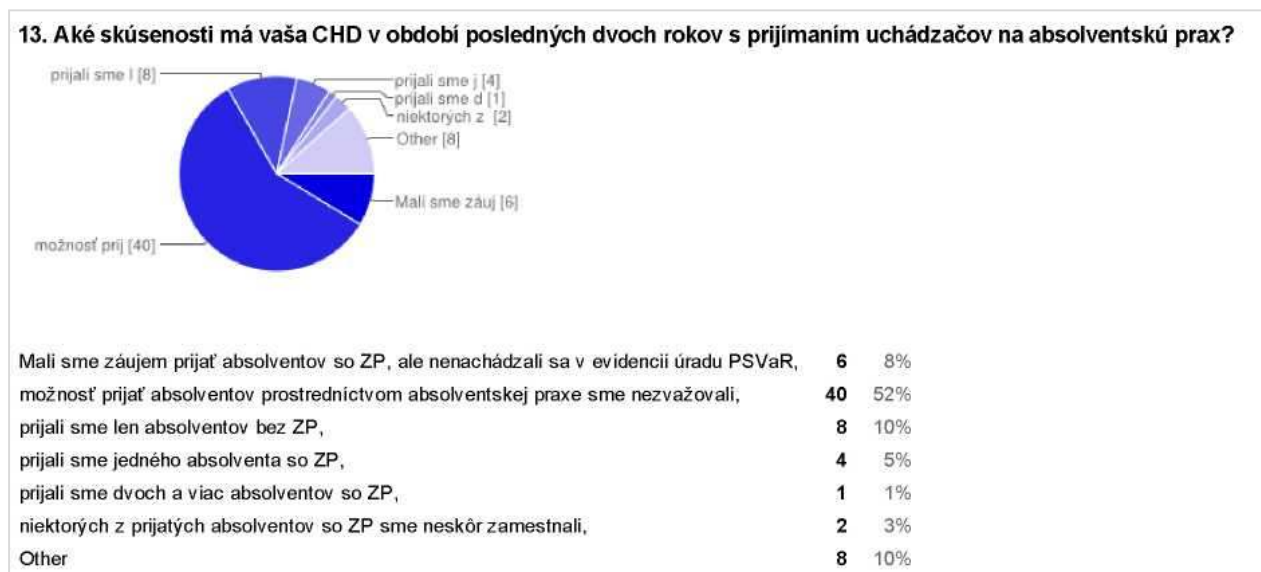
*Graf 13: Pripravenosť nových zamestnancov so ZP na vykonávanie pracovných činností*



Zdroj: autorka

Napokon sme pre doplnenie zisťovali hodnotenie úrovne pripravenosti uchádzačov so ZP na vykonávanie pracovnej činnosti. Ako ilustruje graf 13, 30 CHD (39%) uviedlo, že úroveň záujemcov zväčša zodpovedá ich potrebám, 25 CHD sa vyjadrilo, že úroveň pripravenosti záujemcov sa mení, nie je možné určiť jednoznačný trend a 12 CHD má skúsenosť, že väčšina záujemcov zaostáva v pripravenosti na pracovnú činnosť. Okrem toho opäť 1 respondent uviedol, že dôležitejšie ako zručnosti je pre neho ako zamestnávateľa ochota a motivácia zamestnanca pracovať, čo možno považovať za príklad uplatňovania tzv. terapeutického prístupu v CHZ. V nadväznosti na zisťovanie miery uplatnenia zamestnancov so ZP vo vyštudovanom odbore tak možno konštatovať, že aj keď väčšina z nich vo svojom odbore nepracuje, mnohí sú dostatočne pripravení na vstup do zamestnania v CHD.

Graf 14: Skúsenosti CHD s prijímaním uchádzačov na absolventskú prax v období posledných dvoch rokov



Zdroj: autorka

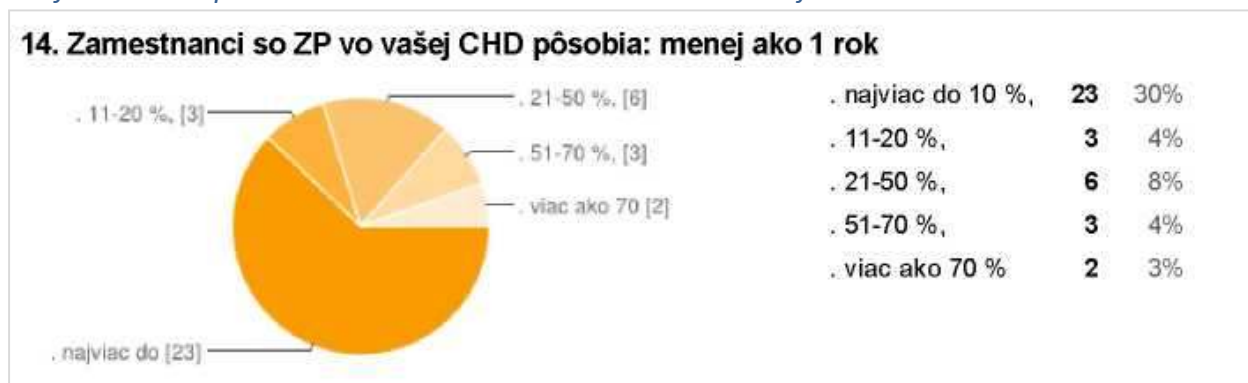
Do prieskumu sme tiež zaradili otázku zisťujúcu skúsenosti CHD s absolventskou praxou. Aj na základe zistení z predchádzajúcich častí tejto štúdie sa totiž ukázalo, že mladí ľudia so ZP sú na celkovom počte zamestnancov so ZP výrazne málo zastúpení (aj v porovnaní s vekovou štruktúrou zamestnancov bez ZP). Viac ako polovica CHD (40, t. j. 52%) uviedla, že možnosť prijať absolventov so ZP na absolventskú prax nezvažovali. Ďalších 8 CHD prijalo len absolventov bez ZP. Šesť CHD malo záujem prijať absolventov so ZP, ale títo sa nenachádzali v evidencii úradu PSVaR. Štyri dielne prijali jedného absolventa so ZP, jedna dvoch a viac a dve dielne niektorého z prijatých absolventov neskôr aj zamestnali. Okrem toho sa jedna CHD vyjadrila, že prijatie absolventa so ZP na absolventskú prax v spolupráci s ÚPSVaR zvažujú, ďalšia, že takúto možnosť zvažovali, ale ju nezrealizovali. V jednom prípade bola žiadosť o prijatie absolventa so ZP zo strany úradu PSVaR zamietnutá. Dvaja respondenti tiež uviedli, že nemali záujemcov o absolventskú prax. Podiel dielní, ktoré majú skúsenosť s týmto nástrojom aktívnej politiky trhu práce, je tak pomerne nízky, menej ako 10%. Medzi viacerými možnými príčinami tohto stavu najviac zaznieva, že možnosť prijať absolventov nezvažovali. To môže znamenať aj určité limity na strane úradov PSVaR v zabezpečení dostatočných informácií pre zamestnávateľov vo svojej územnej pôsobnosti, ako aj sprostredkovanie kontaktu medzi možnými záujemcami o absolventskú prax a týmito zamestnávateľmi.

### 7.3 Ukončenie pracovného pomeru zamestnancov so ZP

V treťom okruhu otázok (14 – 17) sme sa po zmapovaní situácie pri vyhľadávaní a výbere nových zamestnancov venovali frekvencii a príčinám ukončenia pracovného pomeru zamestnancov so ZP. Skončenie pracovného pomeru so zamestnancom so ZP je okrem iného osobitne upravené aj v rámci legislatívy - v zmysle § 66 Zákonníka práce môže dať zamestnancovi so ZP zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu PSVaR, v obvode ktorého má sídlo, inak je výpoveď neplatná.

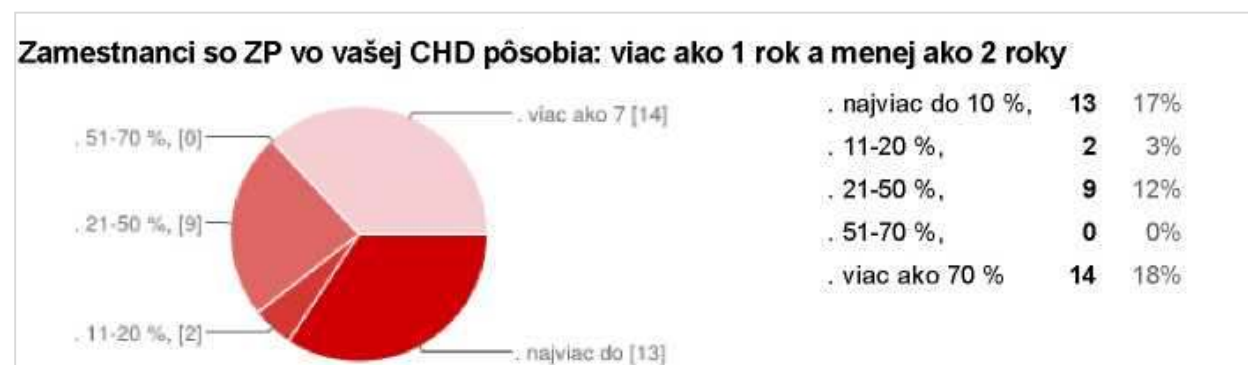
Takisto sme zisťovali najčastejšie sa vyskytujúcu dobu pôsobenia zamestnancov v CHD, ako aj zastúpenie jednotlivých typov pracovného úväzku a pracovného pomeru. Grafy 15a – 15e znázorňujú zastúpenie zamestnancov so ZP podľa doby ich pôsobenia v CHD.

Graf 15a: Doba pôsobenia zamestnancov so ZP v CHD - menej ako rok



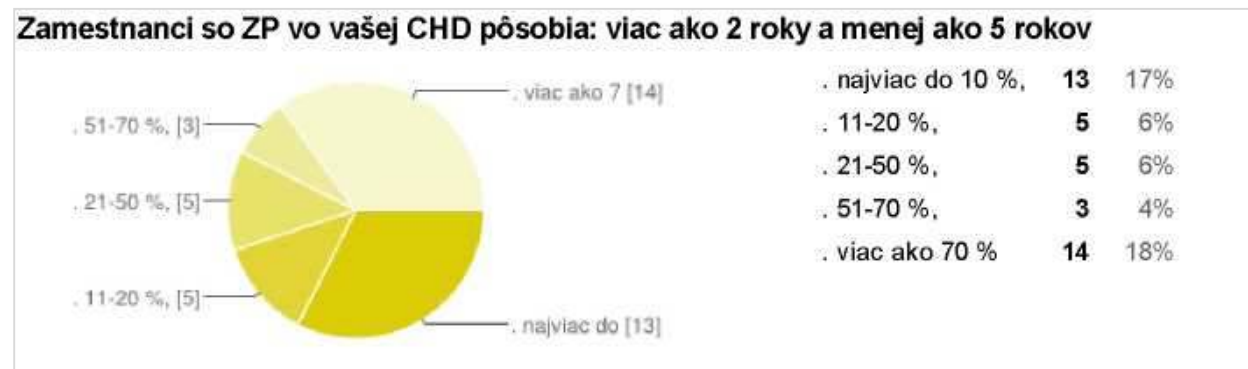
Zdroj: autorka

Graf 15b: Doba pôsobenia zamestnancov so ZP v CHD - viac ako 1 rok a menej ako 2 roky



Zdroj: autorka

Graf 15c: Doba pôsobenia zamestnancov so ZP v CHD - viac ako 2 roky a menej ako 5 rokov



Zdroj: autorka

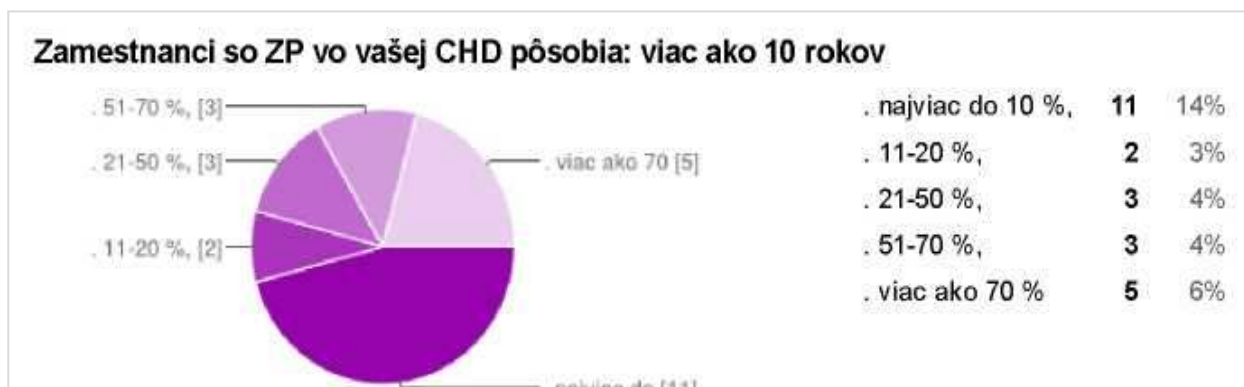
Graf 15d: Doba pôsobenia zamestnancov so ZP v CHD - viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov



Zdroj: autorka



Graf 15e: Doba pôsobenia zamestnancov so ZP v CHD - viac ako 10 rokov



Zdroj: autorka

Údaje z grafov 15a – 15e stručne zhrňame v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 30: Doba pôsobenia zamestnancov so ZP v CHD

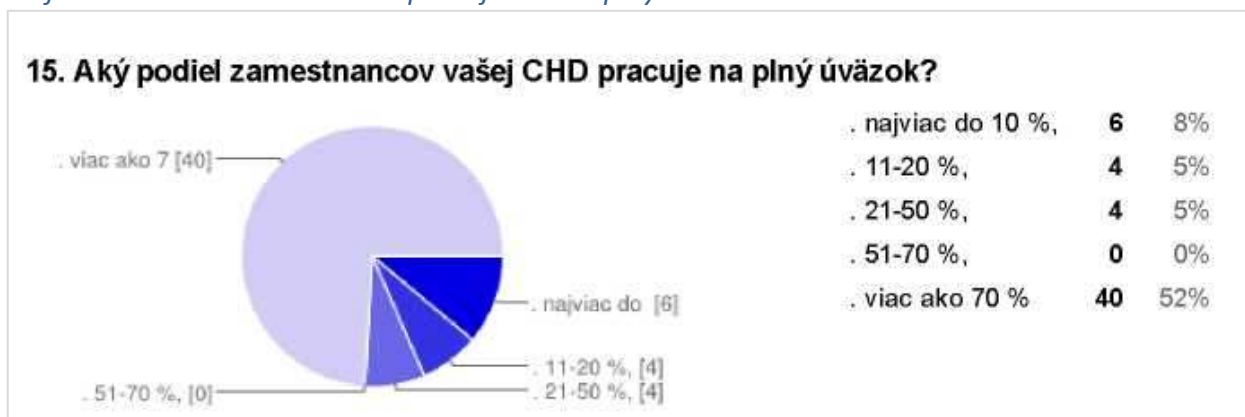
	Celkový počet CHD	Počet CHD s podielom najviac do 10% zamestnancov	Počet CHD s podielom viac ako 50% zamestnancov
Menej ako 1 rok	37	23	5
Viac ako 1 rok a menej ako 2 roky	38	13	14
Viac ako 2 roky a menej ako 5 rokov	40	13	17
Viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov	27	12	5
Viac ako 10 rokov	24	11	8

Zdroj: autorka

Z tabuľky okrem iného vyplýva, že 37 CHD zamestnávalo zamestnancov s trvaním pracovného pomeru kratším ako 1 rok. Z nich 23 CHD malo do 10% takýchto zamestnancov a päť CHD viac ako 50%. Zamestnancov pracujúcich viac ako 2 roky a menej ako 5 rokov zamestnávalo 40 CHD. Napokon, v 24 CHD niektorí zamestnanci pôsobili dlhšie ako 10 rokov, z toho v ôsmich tieto zamestnanci dokonca predstavovali nadpolovičný podiel. Na základe uvedených údajov sa ukázalo, že približne polovica zúčastnených CHD prijala nového zamestnanca so ZP aj v uplynulom roku (2014). Z hľadiska umiestňovania osôb so ZP na trh práce je to potešiteľná skutočnosť, hoci, ako sme už uviedli v diskusii ku grafu 7, nemusí nutne súvisieť s tvorbou nových pracovných miest. Zároveň, takmer tretina dielní zamestnávala aj pracovníkov pôsobiacich v CHD viac ako 10 rokov. Niektoré z nich s vyšším podielom takýchto zamestnancov nadväzujú na činnosť výrobných družstiev invalidov, kde sa výrazná fluktuácia zamestnancov neočakáva. Na druhej strane však viaceré ďalšie fakticky nevystupujú ako subjekty CHZ v tom zmysle, že by svoje aktivity zameriavali na prípravu a presun uchádzačov so ZP na otvorený trh práce. Inými slovami, v klasickom ponímaní CHZ by mal byť podiel CHD zamestnávajúcich zamestnancov so ZP pôsobiacich v dielni dlhšie ako 10 rokov nižší.

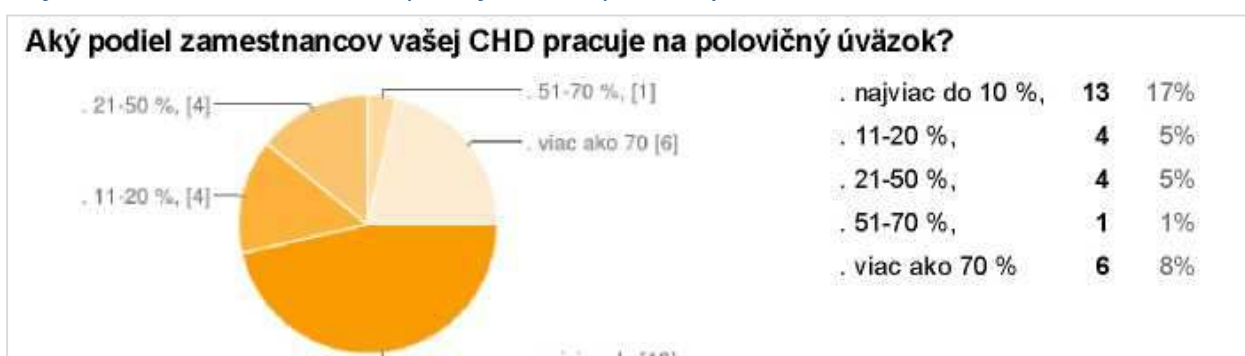
V dotazníku sme tiež v nadväznosti na údaje o zamestnaných osobách so ZP na otvorenom trhu práce zisťovali, aký typ pracovného úväzku prevažuje u zamestnancov so ZP v CHD. Odpovede sú zobrazené v nasledujúcich troch grafoch.

Graf 16a: Podiel zamestnancov pracujúcich na plný úväzok



Zdroj: autorka

Graf 16b: Podiel zamestnancov pracujúcich na polovičný úväzok



Zdroj: autorka

Graf 16c: Podiel zamestnancov pracujúcich na skrátenej pracovný čas



Zdroj: autorka

Údaje z grafov ukazujú, že v 40 CHD (52%) pracovalo viac ako 70% zamestnancov na plný úväzok, kým v šiestich dielňach to bolo najviac do 10% zamestnancov. Naopak, na polovičný pracovný úväzok pracovalo viac ako 70% zamestnancov v 6 CHD, kým najviac do 10% zamestnancov pracujúcich na polovičný úväzok malo 13 CHD. Napokon, na skrátenej úväzok bolo zamestnaných viac ako 70% zamestnancov so ZP v ôsmich CHD a najviac do 10% zamestnancov v 11 CHD. Z uvedeného vyplýva, že hoci takmer všetky CHD zamestnávali aj zamestnancov so ZP na plný pracovný úväzok a u viac ako polovice z nich (40 CHD) sa jednalo o väčšinu zamestnancov, v nezanedbateľnom počte sú zastúpené aj tie CHD, kde väčšina zamestnancov pracovala na polovičný, resp. skrátenej úväzok (spolu 14 CHD). V tomto ohľade sa v CHZ v SR prejavuje určitá miera flexibility a ústretovosti voči zamestnancom so ZP.

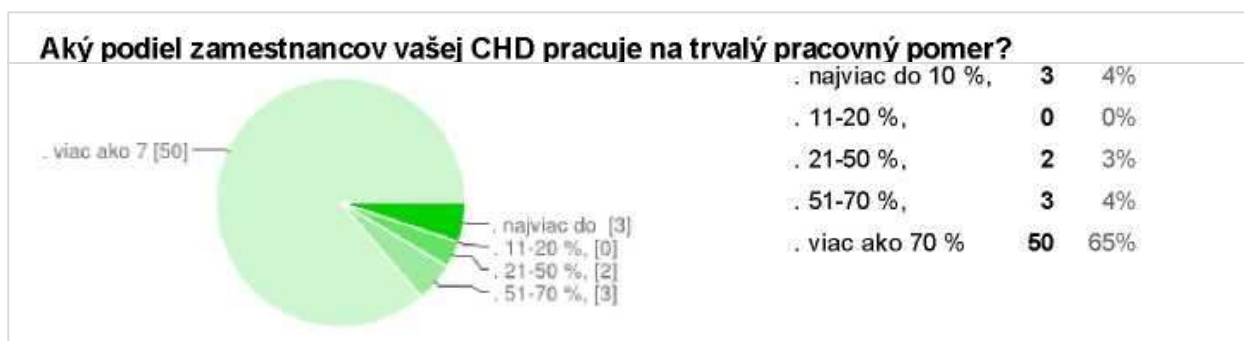
Zároveň sme zisťovali prevládajúci typ pracovného pomeru zamestnancov so ZP v CHD. Odpovede sú zobrazené v nasledujúcich grafoch.

Graf 17a: Podiel zamestnancov so ZP zamestnaných na dobu určitú



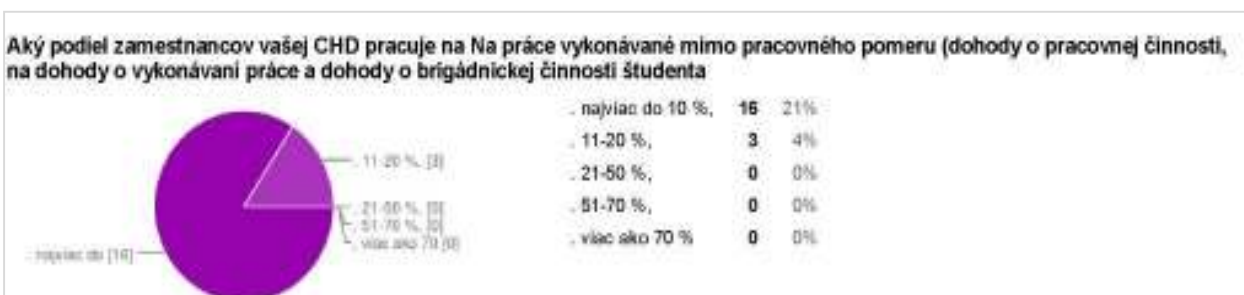
Zdroj: autorka

Graf 17b: Podiel zamestnancov so ZP zamestnaných na trvalý pracovný pomer



Zdroj: autorka

Graf 17c: Podiel zamestnancov so ZP zamestnaných na práce vykonávané mimo pracovného pomeru (dohody o pracovnej činnosti, na dohody o vykonávaní práce a dohody o brigádnickej práci študenta)

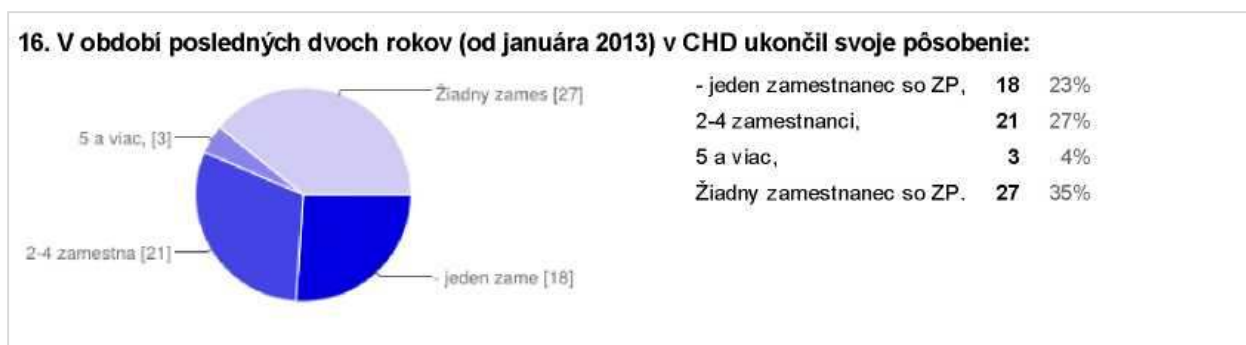


Zdroj: autorka

Ako vyplýva z grafov, na dobu určitú bolo zamestnaných najviac do 10% zamestnancov v 14 CHD a viac ako 70% zamestnancov v 9 CHD. Naopak, na trvalý pracovný pomer bolo zamestnaných najviac do 10% v troch CHD a viac ako 70% zamestnancov v 50 CHD (65%). Napokon, na práce vykonávané mimo pracovného pomeru boli prijaté osoby v 19 CHD, pričom podiel týchto osôb neprekročil 20% z celkového počtu zamestnancov. Opäť sa tak potvrdilo, že zamestnávanie na trvalý pracovný pomer je dominantné aj v rámci CHZ, a to dokonca vo vyššej miere ako zamestnávanie na plný pracovný úväzok.

Ďalej bol sledovaný počet zamestnancov, ktorí v období posledných dvoch rokov ukončili svoje pôsobenie v CHD. Výsledky sú zobrazené v nasledujúcom grafe.

Graf 18: Počet zamestnancov so ZP, ktorí v období posledných dvoch rokov (od januára 2013) ukončili svoje pôsobenie v CHD



Zdroj: autorka

Údaje naznačujú, že v 18 CHD (23%) ukončil pracovný pomer jeden zamestnanec so ZP, v 21 CHD (27%) išlo o 2-4 zamestnancov, v troch CHD to bolo 5 a viac zamestnancov. Najviac, 27 CHD (35%) uviedlo, že v danom období žiaden z ich zamestnancov so ZP pracovný pomer neukončil. Spolu tak v CHD ukončilo svoje pôsobenie ca 96 zamestnancov so ZP. V nadväznosti na túto otázku sme zisťovali mieru zastúpenia možných dôvodov ukončenia pôsobenia zamestnancov so ZP v CHD. Výsledky ponúka nasledujúci graf.

Graf 19: Dôvody ukončenia pôsobenia zamestnanca/cov v CHD:



Zdroj: autorka

Z ôsmich ponúknutých možností bola najčastejšie uvádzaným dôvodom ukončenia pôsobenia zamestnanca so ZP v CHD výpoveď zo strany zamestnanca bez uvedenia dôvodu (11 CHD). Okrem toho výpoveď zo strany zamestnanca z dôvodu odchodu do iného zamestnania ako dôvod uviedlo 5 CHD. V siedmich CHD bolo dôvodom skončenie skúšobnej doby / ukončenie pracovného pomeru na dobu určitú. Ostatné dôvody mali vyrovnanú mieru zastúpenia – v piatich CHD zamestnanci ukončili svoje pôsobenie z dôvodu organizačných zmien u zamestnávateľa, rovnako v piatich CHD bol dôvodom odchod do predčasného starobného dôchodku a v piatich CHD došlo k ukončeniu výpovedou zo strany zamestnávateľa pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh a porušenia pracovnej disciplíny. V troch CHD bola dôvodom strata spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu zo zdravotných dôvodov a v dvoch CHD úmrtie zamestnanca.

Pri veľkých CHD, zamestnávajúcich viac ako 20 zamestnancov so ZP, dve uviedli, že u nich ukončil pracovný

pomer jeden zamestnanec so ZP z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku, v jednej CHD ukončili svoje pôsobenie 2-4 zamestnanci z dôvodu organizačných zmien u zamestnávateľa a v jednej CHD sa jednalo o 5 a viac zamestnancov, z dôvodu skončenia skúšobnej doby / ukončenia pracovného pomeru na dobu určitú.

Celkovo možno zhrnúť, že na jednej strane bol počet CHD, v ktorých došlo k ukončeniu pôsobenia zamestnanca so ZP (42) nižší ako počet CHD, ktoré v rovnakom období prijali nových zamestnancov (47). Rovnako bol približný počet zamestnancov so ZP, ktorí ukončili svoje pôsobenie v CHD (96) nižší ako počet nových zamestnancov (121). Dôvody ukončenia pôsobenia zamestnancov v CHD sú pritom rôznorodé a je potešiteľné, že medzi nimi nedominujú organizačné zmeny u zamestnávateľa a dokonca nadbytočnosť, ktorá sa nevyskytla ani v jednom prípade.

## 7.4 Konkurencieschopnosť CHD

Štvrtý okruh otázok bol venovaný hodnoteniu postavenia chránených dielní na trhu z hľadiska ich konkurencieschopnosti. Tejto téme sme sa venovali jednak v nadväznosti na zistenia z grafu 6, z ktorých vyplynulo, že počet CHD, ktoré vnímajú samy seba ako na zisk orientované podniky je približne trojnásobne vyšší ako počet tých, ktorých ambíciou je primárne ponúkať pracovné príležitosti osobám so ZP (49 : 16). Preto nás zaujímalo, akým spôsobom CHD pristupujú k zabezpečeniu, resp. zvyšovaniu svojej udržateľnosti v konkurencii s inými podnikmi. Inými slovami, vychádzali sme z predpokladu, že (dotované) zamestnávanie osôb so ZP nie je jediným faktorom, ktorý má vplyv na schopnosť CHD presadiť sa s ponúkanými tovarmi / službami. V troch otázkach sme tak sledovali zmeny v ponuke produktov CHD, hodnotenie vlastnej konkurencieschopnosti CHD a názory na funkciu CHZ ako takého. Následne bola v poslednej otvorenej otázke respondentom ponúknutá možnosť vyjadriť postoj k súčasnej situácii, resp. navrhnúť zmeny v postavení chránených dielní.

Odpovede na otázku zameranú na zmeny v ponuke produktov CHD sú zobrazené v nasledujúcich troch grafoch.

*Graf 20a: V období posledných dvoch rokov (od januára 2013) vaša CHD rozšírila sortiment ponúkaných výrobkov/služieb*



Zdroj: autorka

Graf 20b: V období posledných dvoch rokov (od januára 2013) vaša CHD zvýšila produktivitu práce zefektívnením procesov:



Zdroj: autorka

Graf 20c: V období posledných dvoch rokov (od januára 2013) vaša CHD zmenila štruktúru ponúkaných výrobkov / služieb v nadväznosti na potrebu trhu v regióne

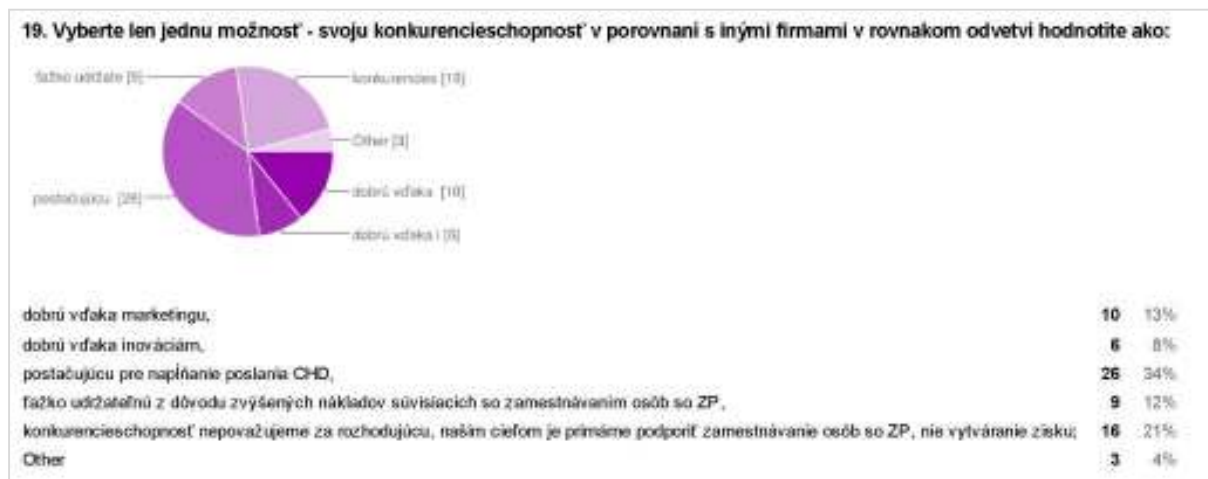


Zdroj: autorka

Z odpovedí vyplýva, že v období posledných dvoch rokov (od januára 2013) rozšírilo sortiment ponúkaných výrobkov / služieb 31 CHD (40%), naopak, nestalo sa tak v 35 CHD (45%). 44 CHD (57%) uviedlo, že v danom období zvýšili produktivitu práce zefektívnením procesov, v prípade 26 CHD (34%) k tomu nedošlo. 29 CHD (39%) zmenilo štruktúru ponúkaných tovarov / služieb v nadväznosti na potreby trhu v regióne, v prípade 35 CHD (45%) sa tak nestalo.

Až 17 CHD (22%) však v danom období nerealizovalo žiadnu z uvedených zmien pre zvýšenie svojej konkurencieschopnosti. Toto číslo pritom predstavuje zhruba dvojnásobok dielní, o ktorých odhadujeme, že napĺňajú charakteristiky terapeutického modelu CHZ a ich hlavným poslaním je začleňovať do pracovného procesu osoby s ťažším stupňom ZP bez ohľadu na presadenie sa so svojimi produktmi na trhu.

Graf 21: Hodnotenie vlastnej konkurencieschopnosti CHD v porovnaní s inými firmami v rovnakom odvetví



Zdroj: autorka

Z piatich ponúknutých odpovedí na otázku úrovne vlastnej konkurencieschopnosti CHD prevládalo hodnotenie, podľa ktorého je konkurencieschopnosť postačujúca pre napĺňanie poslania CHD, čo uviedlo 26 CHD (34%). Nasledovalo vyjadrenie, podľa ktorého CHD nepovažujú konkurencieschopnosť za rozhodujúcu, keďže ich cieľom je predovšetkým podporiť zamestnávanie osôb so ZP, nie vytváranie zisku. S touto odpoveďou sa stotožnilo 16 CHD (21%). Rovnako za dobrú považuje svoju konkurencieschopnosť 16 CHD, z nich 10 vďaka marketingu a šesť vďaka inováciám. Okrem toho jedna CHD uviedla, že ich konkurencieschopnosť je dobrá vďaka profesionalite. Napokon tiež 9 CHD (12%) považuje svoju konkurencieschopnosť za ťažko udržateľnú z dôvodu zvýšených nákladov súvisiacich so zamestnávaním osôb so ZP. Počet CHD, ktoré svoju konkurencieschopnosť nepovažujú za rozhodujúcu, tu s rozdielom jednej zodpovedá počtu CHD, ktoré v období posledných dvoch rokov nerealizovali výrazné zmeny smerom k zvýšeniu svojej konkurencieschopnosti.

Graf 22: *Názory na osobitný prínos chránených dielní v zamestnávaní ľudí so ZP*



Zdroj: autorka

Pri otázke zisťujúcej názory na osobitný prínos CHD v zamestnávaní osôb so ZP sa z troch možností takmer polovica, 38 CHD, priklonila k tvrdeniu, že CHD najmä umožňujú zamestnať sa aj osobám s ľahším stupňom ZP, ktoré si ťažko hľadajú uplatnenie na otvorenom trhu práce z dôvodu vysokej nezamestnanosti. S pomerne nevýrazným rozdielom prekvapivo nasledovalo tvrdenie, podľa ktorého CHD najmä umožňujú zamestnať sa osobám so závažnou formou ZP, ktoré majú problém nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce. K tomuto názoru sa priklonilo 30 CHD (39%). Iba tri CHD uviedli, že CHD najmä pripravujú zamestnancov so ZP na presun na otvorený trh práce. Z metodologického hľadiska je nutné poznamenať, že v dotazníku neboli pojmy „ľahší stupeň ZP“ a „závažná forma ZP“ bližšie vysvetlené, čo mohlo mať vplyv na rozhodovanie respondentov pri výbere odpovede. Zároveň sa ale opäť potvrdilo pomerne silné zastúpenie takých CHD, ktoré prácu a zamestnanie chápu skôr v tradičnom zmysle a za významný faktor znevýhodňujúceho postavenia osôb so ZP považujú skôr samotnú existenciu zdravotného postihnutia v kombinácii s vysokou nezamestnanosťou, než možné negatívne dôsledky vyplývajúce zo ZP na pracovný výkon.

Napokon bol respondentom poskytnutý priestor na komentáre týkajúce sa súčasného stavu a návrhy možných zmien v postavení chránených dielní. Túto možnosť využilo 21 CHD. Ich postrehy je možné rozdeliť do niekoľkých kategórií. Prvá sa týka vnímania poslania chránených dielní vo všeobecnosti, druhá komentovania ekonomickej situácie CHD po prijatí novely zákona o službách zamestnanosti v r. 2013, tretia charakteristiky nedostatkov súčasného stavu a návrhov zmien v štruktúre finančných príspevkov na podporu zamestnávania osôb so ZP, štvrtá návrhov na zmeny, ktoré sú nefinančného charakteru.

V súvislosti s vnímaním poslania CHD, ku ktorému sa vyjadrili štyria respondenti, predovšetkým zaznela potreba rozlišovať aj vo financovaní medzi rôznymi druhmi CHD. Napríklad predstavitelia verejnej správy /

samosprávy konštatovali, že CHD pre nich predstavujú istú formu pomoci. Naopak, „rehabilitačné“ dielne plnia úplne inú funkciu, avšak sú financované rovnako ako všetky iné typy dielní.

Komentáre týkajúce sa ekonomickej situácie CHD po prijatí novely zákona o službách zamestnanosti v r. 2013 poukazovali na likvidačný charakter tejto novely pre činnosť CHD. V tomto zmysle sa vyjadrilo päť respondentov. V jednej odpovedi bol súčasný stav označený za vyhovujúci.

Sedem odpovedí sa týkalo charakteristiky nedostatkov súčasného stavu a návrhov zmien v štruktúre finančných príspevkov, ktoré môžu byť poskytované chráneným dielňam. V dvoch z týchto odpovedí chránené dielne označili za problém skutočnosť, že maximálna výška príspevkov v rámci schémy de minimis im obmedzuje možnosti pre zvyšovanie počtu pracovných miest pre osoby so ZP. Iné dve CHD navrhovali klásť väčší dôraz na motiváciu firiem, ale aj štátnej správy k zadávaniu zákaziek pre CHD. Takisto bolo zaznamenané kritické hodnotenie častých zmien a faktického znižovania príspevku na úhradu prevádzkových nákladov CHD.

Napokon boli v piatich odpovediach navrhnuté zmeny v podpore činnosti CHD, ktoré sú nefinančného charakteru. V troch odpovediach sa objavila požiadavka na zníženie administratívneho zaťaženia CHD. Dve dielne poukázali aj na dôležitosť motivácie a pripravenosti na vstup do zamestnania samotných osôb so ZP, napríklad zvyšovanie ich počítačovej gramotnosti. Na tomto mieste uvádzame jednotlivé komentáre chránených dielní v plnom znení:

- "Chránené dielne vnímame akoby 3 druhy:

1. konkurencieschopné a komerčne zamerané, ktoré štátne príspevky majú na začiatok a prijatie zamestnancov so ZP, potom by ich už ani tak nepotrebovali, lebo začnú mať ZP tržby z verejnosti (nie až tak zákazky náhradného plnenia) a vedia na seba zarobiť (náš prípad, my máme pomer tržby z verejnosti a štátne príspevky 90:10, pomer tržby z verejnosti a z náhradného plnenia detto 90:10, sme salón krásy s kompletnými službami v centre Senca - kaderníctvo, kozmetika, manikúra, pedikúra, masáže, zlatníctvo a teda tržby máme najmä z bežnej verejnosti)

2. CHD vytvorené v rámci veľkých firiem, ktoré si takto nielen "ušetrili" povinný odvod, ale získajú navyše štátne príspevky, plus rozšíria svoje trhy ako poskytovatelia zákaziek náhradného plnenia (príklad IBM - škoda však, že nemajú viac zamestnancov ZP, pretože majú na to personálne, priestorové aj finančné kapacity, aby pomohli viac ľuďom a u inej firmy by bol diskutabilný práve význam CHD ako pomoci zamestnávať ZP, či teda viac nepreváži ekonomický osov z takéhoto riešenia zamestnávania ZP)

3. CHD ako sociálne rehabilitačné stredisko - zamestnávajúca OZP s veľmi ťažkým a kombinovaným ZP, ktoré by inak nemali vôbec šancu na otvorenom trhu práce (najťažšia forma podnikania CHD, skôr patrí pod sociálne služby ako služby zamestnanosti a je veľmi nefér, že majú tak malú štátnu podporu ako tie 2 predchádzajúce formy).

Každá z týchto foriem by mala mať inú výšku finančnej podpory, iný systém pomoci a poradenstva zo strany štátu (napr. komerčné by mali mať radšej viac motivačných nástrojov na získanie zákazky náhradného plnenia od firiem napr. formou daňových úľav pre firmy povinné zamestnávať OZP v prípade zadania zákazky náhradného plnenia) atď."

- V podmienkach samospráv chránené dielne nie sú dielňami výrobného charakteru, pomáhajú však samospráve v bežných adm. úkonoch a činnostiach, sú prínosom hlavne pre zamestnancov so ZPS, ktorí by sa veľmi ťažko umiestnili na trhu práce. Pre obec je nevýhodou, že vlastné zisky dielňa nevytvára, ale náklad na ňu sú dosť veľké. Je s tým aj veľa administratívy, preto chránené dielne nie sú veľmi zaujímavé pre obecné úrady."

- Knižnica JF v Trnave je veľmi spokojná s projektami a CHD, ktoré ponúka ÚPSVaR. Verejná správa zápasí s fin. problémami, hlavne v oblasti mzdovej a tým, že podané žiadosti sú úspešné, napomáhajú nám v mnohých iných aktivitách knižnice.



*Podľa nášho názoru CHD a CHP sú potrebné, aspoň s takým postavením a podporou akú majú v súčasnosti, majú svoje opodstatnenie a pomáhajú pri zvyšovaní zamestnanosti.*

*- Zmenou zákona o chránených dielňach sa finančné príspevky natoľko znížili alebo upravili tak, že pre nás v budúcnosti nebude možné ďalej prevádzkovať ch. dielňu. Momentálne je pre nás zákon likvidačný. Po skončení chránenej dielne nebude už viac zamestnávať.*

*- Momentálna nastavená politika podpory chránených dielny od úradu práce bude mať za následok totálnu ekonomickú likvidáciu chránených dielny do dvoch rokov.*

*- "Rozhodne by sa mal vrátiť zákon o zamestnanosti, ktorý platil pred 1.5.2013. Súčasná situácia v oblasti fungovania CHD je katastrofálna. CHD je ""inštitúcia"", ktorá poskytuje možnosť zamestnať sa osobám, ktoré nemajú inú šancu zamestnať sa na voľnom trhu práce z dôvodu, že sú vlastníkami ochorenia, ktoré im nedovoľuje pracovať tak, aby mohli v kolektíve zdravých osôb vykonávať pracovnú činnosť ak nebude štát podporovať zamestnávanie formou CHD práve takýmto osobám...treba dať týmto osobám do rúk zbrane a rozkázať im, aby sa vzájomne vystrieli, pretože nič iné si ani nemôžem myslieť, ak tento štát nemá záujem podporovať aspoň takouto formou osoby, ktoré nie sú zodpovedné za to, ako s nimi naložil osud...navyše, OZ, ktoré zakladajú CHD práve pre tento účel-vlastne tým supľujú v celej škále štát, ktorý pre týchto ľudí nerobí NIČ...ak štát nemá záujem podporovať cez CHD nevyliciteľne chorých, ktorí chcú byť prínosom a pre štát je to ROZHODNE lacnejšie, ak budú pracovať a nie len poberať invalidný, ktorý im aj tak nevystačí na živobytie...tak potom treba ako som už vyššie spomenula týchto ľudí zlikvidovať ako nepotrebný odpad...*

*Návrhy a zmeny...vrátiť zákon o zamestnanosti do stavu spred 1.5.2013 v plnom rozsahu"*

*- Činnosť CHD je potrebné podporovať a nie ničiť, likvidovať. Zrušenie možnosti čerpania príspevku podľa par 56, na mzdy - je likvidačné pre CHD. Vládna strana ide proti občanom so ZP.*

*- Nám momentálny stav vyhovuje, zamestnanci sú spokojní.*

*- Pravidelná zmena pravidiel vo financovaní CHD určite neprospieva vytváraniu podmienok v zamestnávaní takýchto osôb. Zamestnali by sme viac osôb v CHD so ZP, ale sme limitovaný výškou príspevku de minimis.*

*- Poskytnutie prostriedkov v zmysle schémy de minimis je ohraničený limitom 200 000 € bez ohľadu na to koľko sme schopní zamestnať ľudí so ZP. je rozdiel, či v CHD pracuje pár ľudí, alebo 30-40. Bolo obdobie kedy sme prestali rozširovať našu činnosť z tohto dôvodu.*

*- "Zmena legislatívy by prospela najmä v tom, aby zamestnávateľom bolo prospešnejšie a výhodnejšie zadať zákazku chránenej dielni a nie platiť pokuty Úradu práce za neplnenie zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.*

*Ďalej by bolo potrebné zvýšiť príspevky Úradu práce pre chránené dielne - prevádzkové náklady, lebo tie už časom štát okresal tak, že chráneným dielňam nepomáhajú do takej miery, aby mohli normálne fungovať a zamestnávať občanov aj so závažnejším zdravotným postihnutím.*

*Štát by sa mal angažovať aj v zadávaní zákaziek pre chránené dielne a tieto, pokiaľ je to možné zadávať chráneným dielňam."*

*- Vytvoriť taký tlak na firmy, aby boli viac nútené spolupracovať s chránenými dielňami.*

*- Žiadali by sme aby prevádzkové náklady sa nekrátili u pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou do 70% postihnutia.*

*Pri vytvorení nového pracovného miesta by mala byť úhrada mzdy a odvodov na pracovníka počas dvoch rokov.*

*- Možnosť finančnej podpory zabezpečiť pre zamestnanca potrebné vybavenie do kancelárie, ktoré potrebuje na svoj oddych a regeneráciu.*

*- V súčasnosti už nemáme štatút CHD /preto sme uviedli odpovede len na niektoré otázky/. Pre občianske združenia viac vyhovovalo refundácia výdavkov každý mesiac*

- *Malo by sa viac pomáhať v administratíve CHD*

- *"Treba znížiť jednoznačne administratívu spojenú so zriadením a prevádzkou chránenej dielne. Systém kompenzácií je potrebné nastaviť tak, aby bol i motivujúci aj pre ZP pracovať, resp. získavať aspoň prax (napr. aj vo verejných inštitúciách)."*

- *Návrhom je zrušenie povinnosti evidovať zákonnú dobu uchádzačov o zamestnanie v chránených dielnach na úradoch práce, čo komplikuje prijímanie nových zamestnancov v CHD*

- *"Systém kedy ZP osobe pri zamestnaní výrazne kráti príspevky je pre tieto osoby nemotivačný. ZP osoby majú zvyčajne veľmi nízku produktivitu a úroveň vzdelania čo neumožňuje zamestnávateľovi ich ohodnotiť na úrovni kedy by tieto príspevky už nepotrebovali.*

*Ďalším problémom je veľmi nízka úroveň počítačových zručností a jazykového vybavenia osôb ZP"*

- *Zníženie byrokracie, zvýšenie podpory pri vytváraní pracovných miest, vysoká odvodová zaťaženosť, v tejto problematike máme u nás azda najhoršie podmienky pre zamestnávateľa orientovaného na zamestnávanie handicapovaných ľudí v porovnaní voči susedným členským krajinám EU, dodržiavanie ratifikačnej listiny o právach osôb so zdravotným postihnutím*

## 7.5 Zhrnutie

V závere tejto časti štúdie by sme radi krátko zhrnuli niektoré dôležité zistenia vyplývajúce z uskutočneného prieskumu. Dôsledky týchto zistení budú podrobnejšie diskutované v poslednej časti štúdie spolu so zisteniami z predchádzajúcich častí. Výsledky prieskumu ukázali, že:

- na uplatniteľnosť na trhu práce aj v rámci CHZ v SR môže mať vplyv aj druh zdravotného postihnutia. Získané poznatky preukázali, že menej ako 5% CHD zamestnávalo prevažne zamestnancov s mentálnym postihnutím, zamestnancov s viacnásobným postihnutím a zamestnancov so sluchovým postihnutím.
- tretina z počtu CHD zapojených v prieskume (35%) v období posledných dvoch rokov neprijalo žiadneho nového zamestnanca. Rovnako v 35% CHD v danom období neukončil svoje pôsobenie žiaden zo zamestnancov so ZP.
- spomedzi chránených dielní, ktoré v sledovanom období prijali nových zamestnancov, sa tak až v tretine prípadov stalo na základe spolupráce s úradmi PSVaR.
- Viac ako polovica (57%) CHD nezamestnáva zamestnancov, ktorí absolvovali vzdelávanie v špeciálnych školách. Zároveň v prieskume prevažujú tie CHD, kde podiel zamestnancov, ktorí sa uplatnili v absolvovanom odbore, netvorí ani polovicu zo všetkých zamestnancov. Napriek tomu viac ako tretina (39%) CHD uviedla, že úroveň odbornej pripravenosti záujemcov o prácu zväčša zodpovedá ich potrebám, ďalšia tretina (34%) CHD sa vyjadrila, že úroveň pripravenosti záujemcov sa mení a preto nie je možné určiť jednoznačný trend a šestina (16%) CHD má skúsenosť, že väčšina záujemcov zaostáva v pripravenosti na pracovnú činnosť.
- takmer tretina dielní zamestnávala aj pracovníkov pôsobiacich v CHD viac ako 10 rokov. v klasickom ponímaní CHZ je to pomerne neštandardné, keďže dôraz sa kladie na prípravu zamestnancov na presun na otvorený trh práce.
- hoci takmer všetky CHD zamestnávali aj zamestnancov so ZP na plný pracovný úväzok a u viac ako polovice z nich (40 CHD) sa jednalo o väčšinu zamestnancov, v nezanedbateľnom počte sú zastúpené aj tie CHD, kde väčšina zamestnancov pracovala na polovičný, resp. skrátený úväzok (spolu 14 CHD). V tomto ohľade sa v CHZ v SR prejavuje určitá miera flexibility a ústretovosti voči zamestnancom so ZP.
- dôvody ukončenia pôsobenia zamestnancov v CHD sú rôznorodé, organizačné zmeny u zamestnávateľa, ako ani nadbytočnosť medzi nimi nedominujú.

- z hľadiska zmien smerujúcich k zvýšeniu konkurencieschopnosti, ktoré boli uskutočnené v období posledných dvoch rokov, až 22% CHD v tomto smere nevyvinulo výraznejšie aktivity. 12% CHD považuje svoju konkurencieschopnosť za ťažko udržateľnú z dôvodu zvýšených nákladov súvisiacich so zamestnávaním osôb so ZP.
- celkovo sa potvrdilo pomerne silné zastúpenie takých CHD, ktoré prácu a zamestnanie chápu skôr v tradičnom zmysle a za významný faktor znevýhodňujúceho postavenia osôb so ZP považujú skôr samotnú existenciu zdravotného postihnutia v kombinácii s vysokou nezamestnanosťou, než možné negatívne dôsledky vyplývajúce zo ZP na pracovný výkon zamestnanca.
- pri identifikácii súčasných výziev v chránenom zamestnávaní v SR zaznela potreba rozlišovať pri poskytovaní finančných dotácií medzi rôznymi typmi chránených dielní a to aj z hľadiska počtu zamestnancov; vo väčšej miere motivovať firmy, ako aj verejnú správu k zadávaniu zákaziek chráneným dielňam; znižovať administratívne zaťaženie a zamerať sa aj na podporu prípravy osôb so ZP pre vstup na trh práce.

## 8 Kľúčové zistenia a diskusia

V predkladanej štúdii sme sa zamerali na porovnanie štruktúry zamestnaných osôb so zdravotným postihnutím v chránenom zamestnaní a na otvorenom trhu práce vzhľadom na vybrané sociologické a pracovné charakteristiky (vek, dosiahnuté vzdelanie, stupeň miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, mzdové ohodnotenie) a analýzu daných zistení v kontexte empirických poznatkov získaných prostredníctvom sociologického prieskumu v súbore chránených dielní. Jedným z východísk pre uskutočnenie danej analýzy bol pomerne nejednoznačný prístup k definovaniu chráneného zamestnávania a podpory zamestnávania osôb so ZP na otvorenom trhu práce uplatňovaný v rámci legislatívy v SR. Súčasná právna úprava (zákon o službách zamestnanosti) totiž priamo nerieši otázku zacielenia CHZ (pre koho / aké skupiny osôb so ZP je CHZ najmä určené). V dôsledku toho je napríklad problematické overovanie hospodárnosti vynakladaných prostriedkov na podporu zamestnávania osôb so ZP z hľadiska efektu mŕtvej váhy. Zároveň v rámci aktívnych opatrení trhu práce chýbajú nástroje podporovaného zamestnávania, ktoré by niektorým osobám so ZP zamestnanie na otvorenom trhu práce výrazne zjednodušili. Súčasná právna vymedzenie CHZ (premietnuté v podpore chránených dielní a chránených pracovísk) v SR sa tak v značnej miere odlišuje od chápania týchto konceptov vo viacerých krajinách OECD (Rakúsko, Fínsko, Veľká Británia), kde sa CHZ spravidla chápe jednak ako príležitosť pre osoby so ZP na zaradenie do pracovného života v rámci podnikov vznikajúcich s týmto cieľom, a v súčasnosti zároveň najmä ako príprava osôb so ZP na tranzíciu na otvorený trh práce (v prípade osôb, u ktorých je zlepšovanie pracovných zručností možné).

Uskutočnená analýza jednoznačne potvrdila premietnutie uvedených limitov legislatívnej úpravy aj v praxi zamestnávania osôb so ZP. Výsledky realizovanej analýzy preukázali pomerne silné zastúpenie takých CHD, ktoré prácu a zamestnanie chápu skôr v tradičnom zmysle a za významný faktor znevýhodňujúceho postavenia osôb so ZP považujú skôr samotnú existenciu zdravotného postihnutia v kombinácii s vysokou nezamestnanosťou, než možné negatívne dôsledky vyplývajúce zo ZP na pracovný výkon zamestnanca. Pritom spravidla ide o dielne s nízkym počtom zamestnancov so ZP (3-5 zamestnancov) a so zameraním na poskytovanie administratívnych služieb resp. dielne, ktoré vznikli s cieľom plniť povinný podiel zamestnávania osôb so ZP. Otázka dlhodobého dotovania činnosti týchto CHD je sporná, keďže ich náklady súvisiace s dôsledkami zdravotného postihnutia sú minimálne. Rovnako je minimálny aj ich potenciál začleňovať do pracovného procesu osoby s ťažším stupňom ZP, osobitne mladých ľudí bez pracovných skúseností. Zároveň sa napriek uvedenému postoju prejavili pomerne veľké rozdiely v mzdovom ohodnotení osôb so ZP v porovnaní s ostatnou populáciou – a to aj na otvorenom trhu práce.

Na tomto mieste preto ponúkame sumár dôležitých zistení tejto štúdie.

Z hľadiska počtu a štruktúry organizácií zamestnávajúcich osoby so ZP možno konštatovať nasledovné:

- celkový počet CHD a CHP k 31.12.2013 (vrátane záznamov o zrušených CHP a CHD a subjektov s opakovaným priznaním postavenia) predstavoval 6321 subjektov, z nich 1548 CHD, 2507 CHP, ktorých zriaďovateľom je SZČO (a 2266 CHP, ktorých zriaďovateľom je zamestnávateľ). Chránené pracoviská tak majú v porovnaní s chránenými dielňami dominantné postavenie, keď podiel CHD predstavuje necelú štvrtinu z celkového počtu subjektov v CHZ. SZČO sú zastúpené takmer 40%-ným podielom. Samotný počet chránených dielní je najmä v porovnaní s krajinami, ktoré kladú dôraz na zamestnávanie osôb so ZP na otvorenom trhu práce (napr. Rakúsko, ktoré v rámci chráneného zamestnávania dotuje len ca 1500 pracovných miest v CHD, Dánsko s 2218 zamestnancami v CHZ a Veľká Británia, ktorá dotuje pracovné miesta v ca 80 CHD) stále mnohonásobne vyšší.
- počet organizácií zamestnávajúcich osoby so ZP na otvorenom trhu práce je zreteľne nižší v porovnaní s ich počtom v rámci chráneného zamestnávania.
- v r. 2013 bolo zriadených celkom 359 CHD, čo predstavuje tretinu z celkového počtu dielní pôsobiacich k uvedenému dátumu. V tom istom roku došlo k zrušeniu porovnateľného počtu CHD. Približne desatina z počtu CHD vykonáva svoje aktivity dlhšie ako 10 rokov.
- necelá polovica z celkového počtu CHD zamestnáva 3 až 5 zamestnancov so ZP. S rastúcim počtom zamestnancov so ZP počet CHD klesá a svojich najnižších hodnôt dosahuje pri 21 a viac zamestnancoch. Z hľadiska právnej formy zriaďovateľa CHD sa ukázalo, že ich najväčším zriaďovateľom je súkromný sektor, ktorý sa podieľa na zriadení dvoch tretín všetkých CHD. Druhou v poradí je územná samospráva, ktorá je zriaďovateľom o niečo viac ako desatinu všetkých CHD.
- Medzi CHD existujú aj také, ktoré svojím zameraním majú povahu terapeutického modelu – umožňujú osobám so ZP získavať zručnosti potrebné pre postupné začlenenie sa na otvorenom trhu práce. Tieto dielne však nemajú spoločné charakteristiky vzhľadom na formu zriaďovateľa či počet zamestnancov so ZP
- podľa typu chráneného zamestnávania bolo na základe výsledkov dotazníkového prieskumu najčastejším dôvodom vzniku CHD integrovať osoby so ZP súbežne s napĺňaním vlastného podnikateľského zámeru. Takýto prístup zodpovedá viac zamestnávaniu na otvorenom trhu práce ako v chránenom zamestnávaní. Relatívne početnú skupinu tvorili CHD, ktoré vznikli s cieľom plnenia povinného podielu zamestnávania osôb so ZP. Nevýznamnú časť tvorili CHD, ktoré nadviazali na činnosť výrobného družstva invalidov (tieto predstavujú CHZ v pôvodnom ponímaní) a CHD, ktoré vznikli za účelom umožnenia pracovného uplatnenia absolventom špeciálnej školy / klientom DSS (predstavujú terapeutický model CHZ).

Z hľadiska počtu a štruktúry zamestnaných osôb so ZP možno konštatovať:

- celkový počet zamestnaných osôb so ZP je mierne vyšší na otvorenom trhu práce v porovnaní s chráneným zamestnáváním. Výraznejšie rozdiely sa však prejavujú pri uplatnení kritéria miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť. Kým v rámci CHZ je počet zamestnaných osôb s nižšou MP dvojnásobne vyšší v porovnaní s počtom osôb s vyššou MP, na otvorenom trhu práce je počet osôb s nižšou MP až 5-krát vyšší v porovnaní s počtom osôb s vyššou MP.
- Na uplatniteľnosť osôb so ZP v rámci CHZ má taktiež vplyv druh zdravotného postihnutia. K výrazne menej zastúpeným skupinám patria najmä osoby s mentálnym postihnutím (tie zamestnáva menej ako 5% CHD), rovnako osoby s viacnásobným postihnutím a so sluchovým postihnutím.
- Medzi pracujúcimi osobami v rámci chráneného zamestnávania dominujú zamestnanci nad SZČO.
- osoby so ZP majú v podnikateľskej sfére nižšie percentuálne zastúpenie ako osoby bez ZP. To naznačuje, že podnikateľské subjekty sú všeobecne málo motivované zamestnávať osoby so ZP (vzhľadom na ich celkový nízky počet), zvlášť osoby s ťažším stupňom ZP.
- Výskyt zamestnancov so ZP starších ako 50 rokov bol na otvorenom trhu práce 13-násobne vyšší ako počet

zamestnancov vo veku do 29 rokov. U osôb bez ZP však tento rozdiel predstavoval len 1,5-násobok v prospech zamestnancov nad 50 rokov. Zatiaľ čo medzi osobami so ZP nad 50 rokov sú viac zastúpení ľudia s MP >40% <70%, u osôb do 29 rokov je situácia opačná a mierne prevládajú ľudia s MP >70%.

- najvyšší podiel zamestnaných osôb so ZP v CHZ malo ukončené stredné odborné vzdelanie (43,02% s nižšou MP a 32,02% s vyššou MP). Na OTP má najvyšší podiel zamestnaných osôb so ZP malo ukončené nižšie stredné odborné vzdelanie (31,73% s nižšou MP a 22,45% s vyššou MP). Rovnako je nižšie stredné odborné vzdelanie najviac zastúpené medzi osobami bez ZP, aj keď nižším podielom (21,51%). Všeobecne tiež platí, že čím je stupeň dosiahnutého vzdelania vyšší, tým vyššie je zastúpenie osôb so ZP pracujúcich na OTP v porovnaní s tými, ktorí pracujú v CHZ. To sa preukázalo v prípade úplného stredného všeobecného vzdelania, ale tiež vysokoškolského vzdelania vo všetkých stupňoch. Zároveň bol však podiel osôb so ZP v týchto prípadoch nižší ako podiel osôb bez ZP.
- viac ako polovica (57%) CHD nezamestnáva absolventov špeciálnych škôl.. Napriek tomu viac tretina CHD uviedla, že úroveň pripravenosti záujemcov o prácu zväčša zodpovedá ich potrebám, ostatné CHD zastávajú názor, že úroveň pripravenosti záujemcov sa mení, nie je možné určiť jednoznačný trend a že väčšina záujemcov zaostáva v pripravenosti na pracovnú činnosť.
- tiež sa ukázalo, že pri plnom pracovnom úväzku je mesačný počet hodín PN u zamestnancov na OTP s MP > 40 < 70% 3,2-násobne vyšší ako u zamestnancov bez ZP. V prípade ľudí s MP > 70% je počet hodín PN 3,6-násobne vyšší ako u zamestnancov bez ZP.
- z hľadiska priemernej úrovne mesačnej brutto mzdy, sa ukázalo, že muži so ZP dosahujú v priemere len 68%-nú úroveň zárobku mužov bez ZP. V prípade žien je rozdiel zhruba o 12% nižší, ženy so ZP dosahujú 80%-nú úroveň zárobku žien bez ZP. Pri sledovaní hodnôt priemeru hrubej mesačnej mzdy v závislosti od stupňa dosiahnutého vzdelania možno zhrnúť, že na každej úrovni bola mzda osôb so ZP nižšia ako mzda osôb bez ZP, a že výška mzdy takmer bez výnimky rástla s úrovňou dosiahnutého vzdelania. Osoby s MP > 70% spravidla zarábajú menej ako osoby s MP > 40% < 70%, aj keď rozdiely medzi týmito dvomi skupinami nie sú veľmi výrazné. Celkovo priemerná hrubá mesačná mzda u osôb s MP > 40% < 70% predstavovala 723 EUR, u osôb s MP > 70% -678 EUR a osôb bez ZP 895 EUR.

Berúc do úvahy uvedené zistenia je pri formulácii odporúčaní smerom k efektívnejšej podpore zamestnávania osôb so ZP možné vychádzať z dvoch prístupov. Prvý prístup je inkrementálny k súčasnému stavu a predstavuje modifikácie už existujúcich nástrojov podpory (Dye, 1998). Naproti tomu druhý prístup je systémový a týka sa plošných zmien celého systému podpory zamestnávania osôb so ZP ako takého. Presadenie každého z týchto prístupov má pritom svoje riziká. Najväčším rizikom inkrementálneho prístupu je, že tento neumožní v plnej miere odstrániť nejasnosti v zacielení chráneného zamestnávania a podpory zamestnávania na otvorenom trhu práce. Hodnotenie efektívnosti systému, ako aj jednotlivých opatrení a hľadanie odpovede na základnú otázku, či "podporujeme správnych ľudí správnym spôsobom" tak naďalej ostane prakticky nemožné. Na druhej strane, rizikom systémového prístupu je potrebná vôľa zo strany kompetentných autorít na jeho presadenie. Inými slovami, ak zodpovední predstavitelia MPSVaR sami nebudú vnímať potrebu systémových zmien do tej miery, že by iniciovali a uskutočňovali proces vedúci k takým zmenám, bude tento prístup neuskutočniteľný. Presadzovať systémové zmeny je pritom v porovnaní s čiastkovými úpravami náročnejšie z viacerých dôvodov. Na jednej strane budú zodpovední predstavitelia aj pri prípadnom uznaní potreby systémových zmien zvažovať prioritu tejto témy v širšom kontexte. Zároveň presadzovanie systémových zmien prirodzene sťažuje náročnosť procesu hľadania konsenzu medzi rôznymi skupinami aktérov, na ktorých budú mať zmeny dopad (Dye, 1998). Výsledky tejto štúdie sa jednoznačne prikláňajú k uskutočneniu systémových zmien. S tým sa stotožňujú aj viacerí účastníci dotazníkového prieskumu, ktorí označili súčasný stav za neudržateľný a „likvidačný“.

Na tomto mieste zhrňame na základe prezentovaných zistení niektoré relevantné odporúčania pre

uplatnenie inkrementálneho prístupu, ako aj okruhy tém ako východisko pre uplatnenie systémového prístupu.

Na základe dotazníkového prieskumu bolo pre uplatnenie inkrementálneho prístupu identifikovaných predovšetkým nasledujúcich päť odporúčaní smerujúcich k zefektívneniu podpory zamestnávania osôb so ZP modifikáciou súčasných nástrojov aktívnej politiky trhu práce:

- *Znížiť administratívne zaťaženie v súvislosti s poskytovaním príspevkov na zriadenie a na úhradu prevádzkových nákladov CHP/CHD;*
- *Navýšiť príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHP/CHD s ohľadom na negatívne finančné dopady novely ZoSZ účinnej od mája 2013, v dôsledku ktorej CHP/CHD napríklad prišli o možnosť žiadať o príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní;*
- *Osobitne riešiť otázku podpory chránených dielní s vysokým počtom zamestnancov so ZP, ktorým limity v rámci schémy de minimis sťažujú rozširovanie výroby a prijímanie nových zamestnancov so ZP*
- *Zvážiť úpravu výšky príspevku na úhradu prevádzkových nákladov CHP/CHD v závislosti od miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť zamestnanca;*
- *Podporiť v rámci legislatívy chránené zamestnávania a chránené dielne dôraznejším motivovaním firiem, ale aj štátnej správy k zadávaniu zákaziek pre CHD namiesto úhrady odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania osôb so ZP.*

V súvislosti so systémovým prístupom hovoríme o odporúčaných okruhoch tém, nie konkrétnych odporúčaníach, keďže tieto by mali vzniknúť na základe diskusií medzi MPSVaR, zástupcami organizácií poskytujúcich podporu osobám so ZP pri príprave, získaní, udržaní zamestnania a súčasnými aj potenciálnymi zamestnávateľmi osôb so ZP. Na základe zistení tejto štúdie bolo identifikovaných nasledovných šesť okruhov:

- ✓ stanovenie vybraných typov chránených dielní (z hľadiska ich cieľa), ktoré budú podporované v rámci CHZ, ako aj prípadné stanovenie rozsahu CHZ (napr. vopred určeným počtom dotovaných pracovných miest);
- ✓ bližšia špecifikácia kritérií, na základe ktorých sa bude vyhodnocovať zaradenie osoby so ZP do CHZ;
- ✓ stimulácia zamestnávateľov na otvorenom trhu práce k zamestnávaniu osôb so ZP (napr. ponechať možnosť žiadať o príspevok na vybavenie pracovného miesta pre zamestnanca so ZP potrebnými asistenčnými technológiami, navrhnúť daňové zvýhodnenia, uskutočniť informačné kampane eliminujúce predsudky zamestnávateľov voči schopnostiam osôb so ZP uplatniť sa na trhu práce a iné);
- ✓ začleňovanie mladých ľudí – absolventov so ZP na trh práce;
- ✓ prechodné opatrenia, ktoré umožnia terajším zamestnávateľom a zamestnancom so ZP dostatočne sa pripraviť na nové podmienky fungovania systému;
- ✓ mechanizmy hodnotenia účinnosti nových politík vzhľadom na kvantitatívne aj kvalitatívne zmeny v podpore zamestnávania osôb so ZP.

## Záver

Podpora zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím nepatrí na Slovensku k novým témam. Napriek tomu sa na základe skúseností iných vyspelých ekonomík aj v nadväznosti na javy ako rastúci počet osôb s chronickými ochoreniami (OECD, 2010), zdá, že táto téma bude vyžadovať v ďalšom období nové prístupy. Potvrdzujú to aj výsledky analýzy súčasného stavu v chránenom zamestnávaní a zamestnávaní osôb so ZP na otvorenom trhu práce, ktoré sme predstavili v tejto štúdii. Veríme, že môžu byť užitočným podkladom k diskusiám o aktuálnych výzvach a optimálnom nastavení systému podpory zamestnávania osôb so ZP tak, aby čo najlepšie reflektoval aj právo osôb so ZP na prístup k zamestnaniu, k napĺňaniu ktorého sa SR dlhodobo hlási.

## Zoznam použitej literatúry

DYE, T. R. (1998) *Understanding Public Policy*. Prentice Hall, New Jersey.

OECD (2008) *Sickness, Disability and work: Breaking the barriers: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands*.

OECD (2010) *Sickness, Disability and Work: breaking the barriers. A synthesis of findings across oecd countries*.

ONDRUŠOVÁ, D.; KEŠELOVÁ, D. (2014) Postavenie osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce v SR: súčasný stav a výzvy. In: *Fórum sociálnej politiky* 5/2014. Praha : VÚPSV.

ONDRUŠOVÁ, D. (2014) Austrálsky systém zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce, tzv. Supported Wage System a analýza jeho uplatniteľnosti v podmienkach SR. Bratislava : EPIC.

ONDRUŠOVÁ, D. (2013) *Podpora zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím: nástroje, financovanie, udržateľnosť*. Bratislava : IVPR

REPKOVÁ, K.; KEŠELOVÁ, D. (2012) *Chránená práca pre občanov so zdravotným postihnutím v Európskej únii a odporúčania pre Slovenskú republiku*. Výskumná správa. Bratislava : IVPR.

### *Legislatívne dokumenty*

Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.

Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014-2020.

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

### *Internetové zdroje*

Informačný systém o priemerných zárobkoch: 4Q/2013. Trexima, s. r. o. Citované: 9.1.2015. Dostupné na: <http://www.trexima.sk/new/prezentacie/mail%20-%20brozura%20ISPZ.pdf>

Register chránených dielní. Zobrazené: 7.12.2014. Dostupné na: [Dostupné na: http://www.registerchranenychdielni.sk](http://www.registerchranenychdielni.sk)

Slovenská únia podporovaného zamestnávania – o nás: Citované: 8.2.2014. Dostupné na: <http://www.supz.sk/10531>

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny - Zoznam CHP/CHD k 31.12.2013. Dostupné na: [http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/podpora-zamestnavania-obcanov-so-zdravotnym-postihnutim/55-chranena-dielna-a-chranene-pracovisko.html?page\\_id=13312](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/podpora-zamestnavania-obcanov-so-zdravotnym-postihnutim/55-chranena-dielna-a-chranene-pracovisko.html?page_id=13312)

Zisťovanie o cene práce – ISCP. Zobrazené: 9.1.2015. Dostupné na: <http://www.trexima.sk/new/statisticke-zistovanie-o-cene-prace-iscp.php>

## Príloha: Dotazník Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v chránených dielňach

Vážený respondent / Vážená respondentka,

Obraciame sa na Vás s prosbou o vyplnenie dotazníka, ktorého cieľom je identifikovať podporné faktory a bariéry pri zamestnávaní ľudí so ZP v chránených dielňach (ďalej CHD). Dotazník obsahuje 21 uzavretých otázok, ktoré sú zoradené do štyroch okruhov – základné charakteristiky CHD, výber zamestnancov so ZP, odchod zamestnancov, konkurencieschopnosť chránenej dielne.

Výskum je realizovaný v rámci výskumnej úlohy “ **Štruktúra zamestnancov v chránených dielňach a na chránených pracoviskách a na otvorenom trhu práce: komparatívna analýza**“, Inštitútom pre výskum práce a rodiny.

Vopred ďakujeme za Váš čas a spoluprácu!

### Základná charakteristika chránenej dielne

#### 1. Aký počet zamestnancov so ZP v súčasnosti zamestnávate v CHD?

- a) 3-5
- b) 6-10
- c) 11-15
- d) 16-20
- e) 21 a viac

#### 2. V CHD sú zamestnaní prevažne zamestnanci so:

- a) sluchovým postihnutím
- b) zrakovým postihnutím
- c) telesným postihnutím
- d) mentálnym postihnutím
- e) duševným ochorením
- f) viacnásobným postihnutím
- g) chronickým neprenosným ochorením (napr. nádorové ochorenia, choroby obehovej sústavy a ďalšie)
- h) rôznymi druhmi ZP (t. j. vo vašej CHD neprevažujú zamestnanci s jedným konkrétnym druhom ZP)
- i) iné – uveďte

#### 3. Sídlo CHD sa nachádza v:

- a) Banskobystrickom kraji
- b) Bratislavskom kraji
- c) Košickom kraji
- d) Nitrianskom kraji
- e) Prešovskom kraji
- f) Trenčianskom kraji
- g) Trnavskom kraji
- h) Žilinskom kraji

#### 4. Hlavným predmetom činnosti CHD je:



- a) výroba úžitkových predmetov
- b) výroba dekoračných predmetov
- c) subdodávateľská výroba súčiastok
- d) poskytovanie služieb telesnej pohody
- e) poskytovanie služieb osobám so ZP (poradenstvo a iné)
- f) vykonávanie administratívnych činností
- g) práca vo verejnej správe
- h) iné (uvedzte)

**5. CHD vznikla najmä s cieľom:**

- a) umožniť získať uplatnenie absolventom špeciálnej školy / klientom DSS
- b) plniť povinný podiel zamestnávania osôb so ZP
- c) v nadväznosti na činnosť výrobného družstva (invalidov)
- d) včleniť pri napíňaní vlastného podnikateľského zámeru aj osoby so ZP
- e) vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti
- f) iné - uvedzte

## Vyhľadávanie nových zamestnancov

**6. V období posledných dvoch rokov (od januára 2013) ste prijali:**

- a) jedného nového zamestnanca so ZP
- b) 2-4 zamestnancov
- c) 5 a viac
- d) žiadneho – z ekonomických dôvodov
- e) žiadneho – z iných ako ekonomických dôvodov

**7. Nových zamestnancov ste vyhľadali:**

- a) v spolupráci s úradom PSVaR na základe evidencie uchádzačov
- b) v spolupráci so špeciálnou školou / DSS
- c) v spolupráci s agentúrou podporovaného zamestnávania
- d) na základe priameho kontaktovania uchádzačom
- e) na základe kontaktovania príbuznými uchádzača
- f) na základe neformálnych kontaktov priamym oslovením možných záujemcov
- g) na základe zverejnenia inzerátu v tlačových alebo v elektronických médiách
- h) v spolupráci so stavovskými organizáciami osôb so ZP
- i) iné – uvedzte

**8. CHD zamestnáva zamestnancov so ZP, ktorí sú absolventi špeciálnej školy, v počte:**

- a) najviac do 10%
- b) 1-20%
- c) 21-50%
- d) 51-70%
- e) 71% a viac
- f) Nezamestnávame zamestnancov, ktorí absolvovali vzdelávanie v špeciálnych školách.
- g) Takouto informáciou nedisponujem.

**9. Aký podiel Vašich zamestnancov so ZP pracuje vo vyštudovanom odbore?**

- a) najviac do 10%
- b) 10-20%
- c) 21-50%
- d) 51-70%
- e) 71% a viac
- f) Takouto informáciou nedisponujem.

**10. Akú dôležitosť pripisujete pri výbere zamestnancov ich vyštudovanému odboru?**

- a) Vysokú, ak chceme obstáť v konkurenčnom prostredí, potrebujeme zamestnávať odborníkov.
- b) Strednú – v prípade potreby nových zamestnancov sami zaškoľujeme.
- c) Nízku – práce vykonávané v CHD nevyžadujú osobitnú kvalifikáciu.

**11. Ako hodnotíte záujem uchádzačov so ZP o získanie zamestnania vo Vašej CHD?**

- a) Počet záujemcov, ktorí nás kontaktujú, vysoko prevyšuje naše možnosti.
- b) Počet záujemcov zhruba zodpovedá našim potrebám.
- c) Záujemcovia nás zvyčajne priebežne nekontaktujú, ak nejakú pozíciu obsadzujeme, sami aktívne oslovujeme možných záujemcov.
- d) iné - uveďte

**12. Ako hodnotíte pripravenosť záujemcov so ZP o prácu vo vašej CHD?**

- a) Záujemcovia sú často prekvalifikovaní.
- b) Úroveň pripravenosti záujemcov zväčša zodpovedá našim potrebám.
- c) Väčšina záujemcov zaostáva v pripravenosti na pracovnú činnosť.
- d) úroveň pripravenosti záujemcov sa mení, nie je možné určiť jednoznačný trend,
- e) iné – uveďte

**13. Aké skúsenosti má vaša CHD v období posledných dvoch rokov s prijímaním uchádzačov na absolventskú prax?**

- a) Mali sme záujem prijať absolventov so ZP, ale nenachádzali sa v evidencii úradu PSVaR.
- b) Možnosť prijať absolventov prostredníctvom absolventskej praxe sme nezvažovali.
- c) Prijali sme len absolventov bez ZP.
- d) Prijali sme jedného absolventa so ZP.
- e) Prijali sme dvoch a viac absolventov so ZP.
- f) Niektorých z prijatých absolventov so ZP sme neskôr zamestnali.
- g) iné - uveďte

## **Odchod zamestnancov**

**14. Zamestnanci so ZP vo vašej CHD pôsobia:**

- a) menej ako 1 rok
  - najviac do 10%
  - 11-20%
  - 21-50%
  - 51-70%
  - viac ako 70%

- b) viac ako 1 rok a menej ako 2 roky,
  - najviac do 10%
  - 11-20%
  - 21-50%
  - 51-70%
  - viac ako 70%
  
- c) viac ako 2 roky a menej ako 5 rokov
  - najviac do 10%
  - 11-20%
  - 21-50%
  - 51-70%
  - viac ako 70%
  
- d) viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
  - najviac do 10%
  - 11-20%
  - 21-50%
  - 51-70%
  - viac ako 70%
  
- e) viac ako 10 rokov
  - najviac do 10%
  - 11-20%
  - 21-50%
  - 51-70%
  - viac ako 70%

#### **15. Aký podiel zamestnancov vašej CHD pracuje**

- a) Na plný úväzok?
  - najviac do 10%
  - 11-20%
  - 21-50%
  - 51-70%
  - viac ako 70%
  
- b) Na polovičný úväzok?
  - najviac do 10%
  - 11-20%
  - 21-50%
  - 51-70%
  - viac ako 70%
  
- c) Na skrátený pracovný čas?
  - najviac do 10%
  - 11-20%
  - 21-50%
  - 51-70%

- viac ako 70%
- d) Na dobu určitú?
- najviac do 10%
  - 11-20%
  - 21-50%
  - 51-70%
  - viac ako 70%
- e) Na trvalý pracovný pomer?
- najviac do 10%
  - 11-20%
  - 21-50%
  - 51-70%
  - viac ako 70%
- f) Na práce vykonávané mimo pracovného pomeru (dohody o pracovnej činnosti, na dohody o vykonávaní práce a dohody o brigádnickej činnosti študenta)
- najviac do 10%
  - 11-20%
  - 21-50%
  - 51-70%
  - viac ako 70%

**16.V období posledných dvoch rokov (od januára 2013) v CHD ukončil svoje pôsobenie:**

- a) jeden zamestnanec so ZP
- b) 2-4 zamestnanci
- c) 5 a viac
- d) Žiadny zamestnanec so ZP

**17.Pôsobenie zamestnanca/cov bolo ukončené z dôvodu:**

- a) Prepustenia pre nadbytočnosť
- b) Organizačných zmien u zamestnávateľa
- c) Výpovede zo strany zamestnanca bez uvedenia dôvodu
- d) Výpovede zo strany zamestnanca z dôvodu odchodu do iného zamestnania
- e) Odchodu do (predčasného) starobného dôchodku
- f) Straty spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu zo zdravotných dôvodov
- g) Skončenia skúšobnej doby
- h) ukončenia pracovného pomeru na dobu určitú
- i) Výpoveďou zo strany zamestnávateľa pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh a porušenia pracovnej disciplíny
- j) iné – uvedte

## **Konkurencieschopnosť**

**18.V období posledných dvoch rokov (od januára 2013) vaša CHD:**

- a) rozšírila sortiment ponúkaných výrobkov / služieb
  - áno
  - nie

- b) zvýšila produktivitu práce zefektívnením procesov
  - áno
  - nie
  
- c) zmenila štruktúru ponúkaných tovarov / služieb v nadväznosti na potreby trhu v regióne
  - áno
  - nie

**19. Vyberte len jednu možnosť - svoju konkurencieschopnosť v porovnaní s inými firmami v rovnakom odvetví hodnotíte ako:**

- a) dobrú vďaka marketingu
- b) dobrú vďaka inováciám
- c) postačujúcu pre napĺňanie poslania CHD
- d) ťažko udržateľnú z dôvodu zvýšených nákladov súvisiacich so zamestnávaním osôb so ZP
- e) konkurencieschopnosť nepovažujeme za rozhodujúcu, našim cieľom je primárne podporiť zamestnávanie osôb so ZP, nie vytváranie zisku
- f) iné - uveďte

**20. V čom by mal byť podľa Vášho názoru osobitný prínos chránených dielní v zamestnávaní ľudí so ZP?**

- a) Umožňujú zamestnať sa osobám so závažnou formou ZP, ktoré majú problém nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce.
- b) Umožňujú zamestnať sa aj osobám s ľahším stupňom ZP, ktoré si ťažko hľadajú uplatnenie na otvorenom trhu práce z dôvodu vysokej nezamestnanosti.
- c) Pripravujú zamestnancov na prechod na otvorený trh práce
- d) iné – uveďte

**21. Vaše komentáre / návrhy na zmeny v postavení CHD...**

.....

.....

.....

.....