



Inštitút pre výskum
práce a rodiny

Zlepšenie podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím v štátnej a verejnej správe

Pilotné monitorovanie v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Darina Kválová

Daniela Kešelová

Bratislava, 2023

Výskumná úloha

Zlepšenie podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím v štátnej a verejnej správe – pilotné monitorovanie v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Názov výstupu

Zlepšenie podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím v štátnej a verejnej správe – pilotné monitorovanie v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Zadávatel' úlohy

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

Autorky

Mgr. Darina Kválová, PhD. (garantka)

PhDr. Daniela Kešelová, PhD. (spoluriešiteľka)

Forma archivácie

Printová, elektronická

Uloženie výstupu

Inštitút pre výskum práce a rodiny, Špitálska 25, 27, 812 41 Bratislava

Počet výtlačkov 3

Abstrakt

Cieľom tejto správy je zhodnotiť súčasný stav zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny a navrhnúť odporúčania pre ďalšiu podporu zamestnávania týchto osôb vo verejnom sektore. Správa približuje niektoré skúsenosti so zamestnávaním osôb so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore v iných európskych krajinách, s dôrazom na prístupnosť výberových konaní a prijímanie primeraných úprav na pracovisku. Následne predstavuje štatistické dáta o počte a podiele zamestnancov so zdravotným postihnutím v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny v rôznych triedeniach, ako aj zistenia z rozhovorov so zástupcami vybraných inštitúcií rezortu o možnostiach a limitoch zamestnávania týchto osôb. Aj keď rezort výrazne prekračuje plnenie povinného podielu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, nemá vytvorené štandardizované postupy a mechanizmy na zabezpečovanie primeraných úprav pre uchádzačov a zamestnancov so zdravotným postihnutím.

Kľúčové slová:

Uchádzači a zamestnanci so zdravotným postihnutím. Rezort práce, sociálnych vecí a rodiny. Primerané úpravy. Prístupnosť výberových konaní.

Abstract

The aim of this report is to map current situation concerning employment of persons with disabilities in the department of employment, social affairs and family, and to propose recommendations for further support of employment of these persons in the public sector. The report summarises several experiences regarding employment of persons with disabilities in the public sector in other European countries, with a focus on the accessibility of recruitment process, and the adoption of reasonable accommodations at work. It presents statistical data on the number and share of employees with disabilities in the department of labour, social affairs and family, in various disaggregations. It also contains findings from the interviews with the representatives of three institutions in the department concerning current possibilities and limitations in the employment of persons with disabilities in these institutions. Although the share of employees with disabilities in the department is significantly higher than the disability quota, the department does not have any standardised guidelines and mechanisms to ensure proper adoption of reasonable accommodations for job-seekers and employees with disabilities.

Key words:

Job-seekers and employees with disabilities. Department of labour, social affairs and family. Reasonable accommodations. Recruitment accessibility.

Obsah

Úvod.....	4
1. Metodológia výskumu.....	5
2. Zamestnávanie osôb so ZP vo verejnom sektore vo vybraných európskych krajinách a inštitúciách	7
3. Zamestnávanie osôb so ZP v rezorte PSVR.....	12
3.1 Demografické charakteristiky osôb so ZP pracujúcich v rezorte PSVR	12
3.2 Druh a stupeň zdravotného postihnutia	13
3.3 Vzdelanostná štruktúra a pracovné pozície	14
3.4 Forma pracovno-právnych vzťahov a primerané úpravy na pracovisku	15
3.5 Dĺžka trvania, vznik a ukončenie pracovno-právnych vzťahov zamestnancov.....	16
so ZP	16
4. Príklady dobrej praxe a bariéry v zamestnávaní osôb so ZP v rezorte PSVR	19
4.1 Systémový prístup k zamestnávaniu osôb so ZP	19
4.2 Nábor uchádzačov a výberové konania.....	20
4.3 Primerané úpravy na pracovisku a možnosti kariérneho rastu.....	22
4.4 Podpora udržania si zamestnania osôb, u ktorých sa zmenil zdravotný stav počas trvania pracovno-právneho vzťahu	23
4.5 Podpora zamestnávania osôb so ZP v obslužných činnostiach	24
Záver	25
Použité zdroje.....	27
Príloha č. 1: Zoznam otázok adresovaných vybraným inštitúciám o zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím.....	29

Úvod

Nielen na Slovensku, ale aj v celej Európskej únii stále existuje pomerne veľký nepomer v miere zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím (ďalej „ZP“) a osôb bez ZP. Napríklad v roku 2022 bol na Slovensku podľa zisťovania EÚ-SILC rozdiel v miere zamestnanosti medzi osobami so zdravotným postihnutím a bez zdravotného postihnutia (*disability employment gap*) 21 percentuálnych bodov (p.b.) a 21,4 p.b. na úrovni EÚ-27 (Eurostat, 2022). Aj z tohto dôvodu štáty prijímajú rôzne opatrenia na podporu účasti osôb so ZP na trhu práce. EÚ sa zaviazala vypracovať odporúčania v tejto oblasti pre členské štáty v Európskej stratégii práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021-2030 (Európska komisia, 2021). SR dlhodobo podporuje zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím najmä prostredníctvom aktívnych opatrení na trhu práce pre občanov so zdravotným postihnutím, ktoré sú vymedzené v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Veľký potenciál v podpore zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím má verejný sektor, ktorý môže z pozície zamestnávateľa byť príkladom vo vytváraní vhodných podmienok / prijímaní primeraných úprav v pracovnom uplatnení osôb so ZP pre ostatných zamestnávateľov (Blanc, Guével, Velche, 2018). Okrem toho sa v čl. 27, ods. 1, písm. g) Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím zmluvné štáty zaviazali, že budú zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore. Do akej miery je tento potenciál v podmienkach SR využitý? Na úrovni záväzkov a dostupných podporných nástrojov verejný sektor ako zamestnávateľ nemá odlišné postavenie v porovnaní s ostatnými zamestnávateľmi. Praktické skúsenosti s podporou zamestnávania osôb so ZP vo verejnom sektore na Slovensku však doposiaľ neboli podrobnejšie analyzované.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR preto v roku 2023 poverilo Inštitút pre výskum práce a rodiny spracovaním analýzy, ktorej cieľom je zmapovať súčasný stav zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, pilotne v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny SR, vrátane návrhov na zlepšenia v tejto oblasti. Uvedený zámer vyplynul z opatrenia č. 10.2 Národného programu rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021-2030.

Výsledkom tejto iniciatívy je predkladaná analýza, ktorá je členená do štyroch častí. V 1. časti stručne predstavujeme metodológiu výskumu – postupy zberu dát, ktoré boli použité pre vypracovanie tohto materiálu. V 2. časti pre uvedenie do problematiky a porovnanie približujeme niektoré skúsenosti s podporou zamestnávania osôb so ZP vo verejnom sektore v iných európskych krajinách. Ďalšia časť ponúka prehľad o zamestnávaní osôb so ZP v rezorte PSVR na základe dostupných štatistických dát. V poslednej, 4. časti, sumarizujeme zistenia z rozhovorov so zástupcami vybraných inštitúcií rezortu PSVR o aktuálne využívaných formách podpory a limitoch zamestnávania osôb so ZP v týchto inštitúciách. V závere navrhujeme niekoľko odporúčaní na podporu zamestnávania osôb so ZP v rezorte PSVR a vo verejnom sektore na Slovensku.

1. Metodológia výskumu

Ciele výskumu a použité postupy boli stanovené na konzultačnom stretnutí s jeho zadávateľom, Odborom politiky trhu práce MPSVR SR, tak, aby v najväčšej možnej miere zohľadňovali jeho potreby.

Výskum mal tri hlavné ciele:

- zisťovanie podielu zamestnancov so zdravotným postihnutím v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny SR,
- identifikácia a monitoring existujúcich opatrení na vytváranie vhodných pracovných podmienok pre osoby so zdravotným postihnutím, ako aj na sprístupňovanie obsadzovania pracovných miest osobám so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore vo vybraných európskych krajinách a v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny SR,
- návrh nových opatrení s cieľom podporiť zvýšenie počtu osôb so zdravotným postihnutím zamestnaných v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny SR, so širším využitím pre štátnu a verejnú správu.

Pre dosiahnutie týchto cieľov sme z metodologického hľadiska využili viaceré prístupy. Prvým bola desk research analýza odbornej literatúry so zameraním na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore vo vybraných krajinách / inštitúciách. Zámerom pritom nebolo ponúknuť podrobný prehľad o stave v tejto oblasti v čo najväčšom počte krajín, keďže takáto komparácia má vzhľadom na dostupnosť dát svoje limity. Namiesto toho sme sa sústredili na identifikáciu najčastejšie využívaných nástrojov podpory, s osobitným dôrazom na zabezpečovanie rovnosti príležitostí pri výberových konaniach, keďže tie sú aj prvým krokom k zvyšovaniu počtu zamestnancov so ZP.

Následne bol uskutočnený zber dát o aktuálnom stave v zamestnaní osôb so ZP v rezorte PSVR. V tejto súvislosti boli v septembri 2023 oslovené 4 inštitúcie rezortu: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Ústredie Sociálnej poisťovne a Národný inšpektorát práce. Každý z nich bolo formou žiadosti o slobodný prístup k informáciám adresovaných 14 otázok, týkajúcich sa najmä počtu zamestnancov so ZP, vrátane rôznych triedení (napr. podľa veku, zastúpenia mužov a žien, druhu zdravotného postihnutia, typu pracovného úväzku a pod.). Zoznam otázok je uvedený v prílohe č. 1 tohto materiálu, ako možné východisko pre budúce (vlastné) hodnotenie inštitúcií verejnej správy v zamestnávaní osôb so ZP. Do uskutočneného zisťovania neboli zahrnuté príspevkové organizácie rezortu, ako ani centrá pre deti a rodiny, patriace do zriaďovateľskej pôsobnosti ÚPSVR, keďže tieto sa zameriavajú na iný typ činnosti a práce s klientmi. V rámci ÚPSVR a Sociálnej poisťovne nás zaujímala celková situácia vrátane úradov PSVR a pobočiek Sociálnej poisťovne, a to k 31.12.2022.

Napokon boli v októbri 2023 uskutočnené rozhovory s generálnymi tajomníkmi služobných úradov MPSVR a ÚPSVR a riaditeľom kancelárie generálneho riaditeľa Sociálnej poisťovne. Tento výber respondentov súvisel so skutočnosťou, že podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je generálny tajomník služobného úradu vedúci zamestnanec všetkým štátnym zamestnancom v služobnom úrade, t. j. je najvyšším predstaviteľom inštitúcie v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Rovnako, aj keď jednotlivé úrady PSVR, ako aj pobočky Sociálnej poisťovne (s výnimkou bratislavskej) vyhlasujú výberové konania samostatne, deje sa tak na základe jednotných štandardizovaných postupov, ktorých tvorbu zastrešujú generálni tajomníci služobného úradu. V Sociálnej poisťovni nie sú obsadzované pracovné miesta podľa zákona

o štátnej službe a proces zamestnávania sa tu riadi zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Z tohto dôvodu je najvyšším predstaviteľom inštitúcie v oblasti pracovno-právnych vzťahov riaditeľ kancelárie generálneho riaditeľa, nie generálny tajomník služobného úradu. Respondentom boli vopred zaslané tematické okruhy rozhovoru a v dvoch prípadoch sa rozhovoru zúčastnili aj ďalší ich kolegovia.

Uskutočnené rozhovory boli zamerané v najširšom slova zmysle na mapovanie príkladov dobrej praxe a bariér v zamestnávaní osôb so ZP na základe ich doterajšej skúsenosti. Národný inšpektorát práce vzhľadom na okruh otázok a celkovo nízky počet zamestnancov a z nich zamestnancov so ZP v tejto fáze výskumu oslovený nebol.

Takto získané poznatky boli východiskom pre formulovanie odporúčaní, ktoré sú uvedené v závere tohto materiálu.

2. Zamestnávanie osôb so ZP vo verejnom sektore vo vybraných európskych krajinách a inštitúciách

Cieľom náčrtu situácie v predmetnej oblasti v iných krajinách je obvykle identifikácia príkladov dobrej praxe a možných inšpirácií pre domáce prostredie. Inak tomu nie je ani v tomto prípade, hoci identifikácia príkladov dobrej praxe je možná len do určitej miery. V krajinách EÚ totiž nie je jednotne vymedzený rozsah verejného sektora a rovnako v jednotlivých krajinách existujú odlišnosti vo vymedzení skupiny osôb so zdravotným postihnutím (Blanc, Guével, Velche, 2018). Za štátnych zamestnancov (zamestnancov v štátnej službe) sa považujú tí, ktorí pracujú na centrálnej úrovni administratívy (najmä ministerstvá), nie sú v priamom kontakte s občanom. Riadiaci zamestnanci medzi nimi, ktorí priamo spolupracujú s politickými lídrami danej inštitúcie, sú vysokí štátni úradníci (top úradníci). Podmienky zamestnávania štátnych zamestnancov sú zvyčajne upravené osobitným právnym predpisom – zákonom o štátnej službe, a teda môžu byť spájané s určitými garanciami, ako napr. úradnícka definitíva, či obmedzenia zo strany zamestnávateľa pri ukončovaní pracovného pomeru. Na druhej strane, ostatní zamestnanci vo verejnom sektore sú zamestnávaní na základe iného predpisu a jedná sa najmä o administratívnych pracovníkov v miestnej štátnej správe, či samospráve, ale tiež učiteľov, príp. v niektorých krajinách zdravotnícky personál. Z hľadiska rozlišovania medzi štátnymi zamestnancami a ostatnými zamestnancami vo verejnom sektore možno za typický považovať nemecký model, kde sú tieto skupiny zamestnancov jasne odlišené osobitnými predpismi. Vo viacerých krajinách sa zároveň preferuje zamestnávanie mimo štátnej služby, t. j. počet pozícií určených pre štátnu službu je nízky a sústredený na centrálnej úrovni. Takýto prístup sa uplatňuje v Holandsku, Fínsku, Francúzsku, Slovinsku, Malte. V Rakúsku sú štátni zamestnanci na federálnej úrovni zamestnávaní podľa zákona o štátnej službe a ostatní zamestnanci podľa zákonníka práce. Avšak rozdiely medzi týmito úpravami sa postupne vytrácajú. Navyše, každá spolková krajina môže rozhodovať o postavení svojich štátnych zamestnancov, čím došlo k veľmi rôznorodým právnym úpravám – Vo Francúzsku sa zase systém štátnej služby riadi štyrmi zákonmi, ktoré spolu tvoria tzv. všeobecný štatút štátnej služby. Jeden zákon, ktorý je súčasťou štatútu, upravuje všeobecné práva a povinnosti zamestnancov. Ďalšie tri zákony sú venované osobitne každej z troch skupín zamestnancov, ktorými sú:

- Štátni zamestnanci na centrálnej úrovni,
- Zamestnanci vykonávajúci verejnú službu na regionálnej a miestnej úrovni,
- Zamestnanci vo verejných zdravotníckych zariadeniach, najmä zdravotné sestry (Demmke, Moilanen, 2012).

Vzhľadom na cieľ predmetnej analýzy aj v tomto texte uplatňujeme širšie vymedzenie zamestnancov vo verejnom sektore, t. j. zamestnancov rezortu PSVR v štátnej službe, ako aj zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme.

Spoločným a pomerne rozšíreným opatrením zameraným na podporu zamestnávania osôb so ZP aj vo verejnom sektore je povinný podiel zamestnávania osôb so ZP, ktorý uplatňujú takmer všetky krajiny v EÚ, s výnimkou škandinávskych a pobaltských štátov. Tento sa pohybuje v rozmedzí 2 – 10 % (zvyčajne od 3 – 6 %), často v závislosti od veľkosti zamestnávateľa. Zaujímavým príkladom je Španielsko, ktoré stanovuje kvótu pre zamestnávateľov vo verejnom sektore, a to na úrovni 7 %, pričom 2 % sú vyhradené pre osoby s mentálnym postihnutím a 5 % pre osoby s iným druhom

zdravotného postihnutia (Waddington, 2023). Cyprus, Belgicko a Írsko majú zase stanovený povinný podiel zamestnávania osôb so ZP iba pre verejný sektor. V Írsku je táto kvóta na úrovni 3 % a od roku 2025 bude zvýšená na 6 % (National Disability Authority, 2018).

V tejto súvislosti tiež vzniká otázka, do akej miery sa štátom darí naplňať povinný podiel zamestnávania osôb so ZP vo verejnom sektore, resp. ako sa vyvíja počet týchto zamestnancov. Vo všeobecnosti sa jednak ukazuje, že povinné kvóty prispievajú najmä k udržiavaniu už existujúcich pracovných miest osôb so ZP, nie k vytváraniu nových miest. S tým súvisí aj zvyšujúci sa počet zamestnávateľov, ktorí povinné kvóty úspešne naplňajú zamestnávaním vďaka starnutiu obyvateľstva a zvyšujúcemu sa veku odchodu do dôchodku. Keďže vo vyššom veku sa prevalencia zdravotného postihnutia zvyšuje, zamestnávatelia naplňajú kvóty aj bez osobitného úsilia v prospech zamestnávania osôb so ZP (Fuchs, 2014). Takýto scenár sa nepotvrdil v Poľsku, kde Najvyšší kontrolný úrad v roku 2019 zistil, že verejná správa kvótu na úrovni 6 % nespĺňala a zistený podiel zamestnancov so ZP predstavoval 3,05 % (Waddington, 2023). Príkladom krajiny, ktorá systematicky vyhodnocuje počet aj podiel zamestnancov so ZP osobitne vo verejnom sektore, je Írsko, kde sú legislatívou z roku 2005 upravené povinnosti vyplývajúce zamestnávateľom vo verejnom sektore pri zamestnávaní osôb so ZP. Jednou z nich je aj raz ročne vyplniť výkaz o zamestnávaní osôb so ZP. Získané údaje sú spracované Úradom pre osoby so ZP (bližšie pozri nižšie) do súhrnej správy (National Disability Authority, 2023). Z uvedených správ napríklad vyplýva, že kým v roku 2007, kedy bola po prijatí legislatívy spracovaná prvá správa, vo verejnom sektore pracovalo 238 833 zamestnancov, z ktorých 5 879 (2,5 %) boli osoby so ZP, v roku 2022 išlo o 260 434 zamestnancov, z ktorých 10 631 (4,1 %) boli osoby so ZP (National Disability Authority, 2023). V uvedenom období tak počet osôb so ZP pracujúcich vo verejnom sektore vzrástol takmer dvojnásobne, na čom sa do určitej miery mohlo podieľať aj spomenuté avízované zvyšovanie povinného podielu z 3 na 4 a následne od r. 2025 na 6 %.

Rovnako je bežnou súčasťou legislatívy členských štátov EÚ povinnosť vytvárania primeraných úprav v zamestnávaní osôb so ZP, ktorá vyplýva tak z Dohovoru OSN o právach osôb so ZP, ako aj zo Smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Povinnosť vytvárať primerané úpravy pre osoby so ZP v zamestnaní je spravidla zakotvená v antidiskriminačných právnych predpisoch. V praxi to znamená, že zamestnávatelia majú v konkrétnych prípadoch prijímať také opatrenia, ktoré osobám so ZP umožnia prístup k zamestnaniu, ku kariérnemu rastu, k účasti na vzdelávaní, ak také opatrenia pre zamestnávateľa nepredstavujú neprimerané bremeno. Tieto opatrenia môžu zahŕňať úpravu pracovného miesta (napr. odstránením bariér, zabezpečením asistenčných technológií / pomôcok), prispôbenie pracovného času, prerozdelenie pracovných úloh, či zabezpečenie mentora (Waddington, 2023). V mnohých krajinách však právne predpisy zakotvujúce povinnosť prijímať primerané úpravy bližšie nešpecifikujú, čo môžu primerané úpravy zahŕňať. Obvykle takisto nie je bližšie stanovené, aké bremeno možno pokladať za neprimerané (Waddington, 2023).

Aj preto sa ukazuje, že prijímanie primeraných úprav v praxi je stále skôr neznámou témou. Absentuje systémová podpora ich zavádzania v podobe stratégií na úrovni jednotlivých sektorov či inštitúcií, poradenstva pre zamestnávateľov, zberu dát o počte zamestnancov so ZP vo verejnom sektore, HR manažérov zodpovedných za podporu zamestnávania osôb so ZP.

V Írsku napríklad Úrad pre osoby so zdravotným postihnutím¹ v roku 2018 spracoval Správu o dobrej praxi zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore, v ktorej bola ako jedna z hlavných výziev identifikovaná absencia jednotných postupov podpory zamestnávania osôb so ZP, ktorá má za následok nekonzistentnosť prístupov rôznych inštitúcií verejnej správy v tejto oblasti. Takáto podpora pritom zahŕňa 7 hlavných oblastí:

- Vytváranie inkluzívneho pracovného prostredia (prijaté postupy pre výberové konania s účasťou osôb so ZP, informovanie osôb so ZP prostredníctvom kampaní, vrátane dní otvorených dverí, o možnostiach zamestnať sa v danej inštitúcii...),
- Prijímanie primeraných úprav podľa individuálnych potrieb uchádzačov / zamestnancov (napr. poskytovanie informácií v prístupných formátoch, pracovná asistencia, pohyblivý pracovný čas a iné),
- Programy stáží / praxí pre osoby so ZP (v Írsku sa ich trvanie odporúčalo predĺžiť z 3-5 na 6-12 mesiacov),
- Proces výberových konaní (napr. informácia o spôsobe požiadania primeranej úpravy v procese výberového konania ako súčasť inzerovanej pracovnej ponuky),
- Podpora udržania si zamestnania osôb so ZP, návrat do zamestnania pre osoby po dlho trvajúcej práci neschopnosti (napr. možnosť skrátenia úväzku, práce z domu a pod.),
- Možnosti kariérneho postupu osôb so ZP (vrátane podpory ich účasti na vzdelávaní) (National Disability Authority, 2018).

Uvedených 7 oblastí môže byť vhodným východiskom pre ďalšiu analýzu.

Z hľadiska vytvárania inkluzívneho pracovného prostredia napr. vo Francúzsku Zákonník práce stanovuje, že každý zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 250 zamestnancov, musí v rámci rozvoja ľudských zdrojov zamestnávať manažéra pre oblasť zdravotného postihnutia, ktorý zodpovedá za informovanie a sprevádzanie zamestnancov so ZP podľa ich potrieb v pracovnom procese. Podobne v Taliansku existuje povinnosť špecificky pre zamestnávateľov vo verejnom sektore, ktorí majú viac ako 200 zamestnancov, poveriť zamestnanca, ktorý bude zodpovedný za začlenenie zamestnancov so ZP v pracovnom procese (Waddington, 2023).

Pokiaľ ide o podporu zamestnávateľov pri prijímaní primeraných úprav, táto sa im spravidla poskytuje formou poradenstva, alebo finančných príspevkov. Obvykle nie je zameraná špecificky na verejný sektor. V Rakúsku napríklad poskytuje poradenstvo v oblasti primeraných úprav sociálny podnik myAbility, a to prostredníctvom inkluzívnych tímov odborníkov, ako aj zamestnávateľského fóra so zameraním na výmenu skúseností. V Dánsku je poradenstvo poskytované organizáciou Cabi, ktorá je zriadená Ministerstvom práce. Poradenstvo je poskytované bezplatne. V Litve môžu získať poradenstvo týkajúce sa úpravy pracovného miesta zamestnávateľa, ktorí prijímajú do zamestnania registrovaného uchádzača o zamestnanie so zdravotným postihnutím. Poradenstvo im poskytujú úrady práce v spolupráci s externými konzultantmi, od roku 2021 (Waddington, 2023). V Írsku poskytuje zamestnávateľom poradenstvo týkajúce sa zamestnávania osôb so ZP a prijímania

¹ Pôvodný názov v anglickom jazyku je National Disability Authority.

primeraných úprav podľa tamojšej legislatívy Úrad pre osoby so zdravotným postihnutím (National Disability Authority, 2023).

Finančné príspevky na podporu zamestnávania osôb so ZP sú dostupné vo väčšine členských štátov EÚ a spravidla sa zameriavajú na prispôsobenie / technické vybavenie pracovného miesta, pracovnú asistenciu, či úhradu nákladov zamestnanca so ZP za dopravu do zamestnania (Waddington, 2023). Obvykle nie sú špecificky určené pre zamestnávateľov zo súkromného či verejného sektora, hoci v niektorých krajinách, napr. v Nemecku, sú podmienené napĺňaním povinného podielu zamestnávania osôb so ZP (Waddington, 2023).

Špecifickou témou v podpore zamestnávania osôb so ZP obzvlášť vo verejnom sektore je nábor uchádzačov so ZP a proces výberových konaní. Cieľom je zabezpečiť, aby osoby so ZP boli už pri oznámení voľných pracovných pozícií informované, že im budú vytvorené podmienky zohľadňujúce ich špecifické potreby tak, aby sa mohli zúčastniť výberového konania, aj vykonávať prácu, o ktorú sa uchádzajú. Príkladom dobrej praxe v tomto smere je Európsky úrad pre výber pracovníkov – EPSO, ktorý zabezpečuje obsadzovanie voľných pracovných miest v inštitúciách EÚ. Úrad EPSO vypracoval Podrobného sprievodcu postupom žiadania o primerané úpravy pri výberových testoch (EPSO, 2023), ktorý pre uchádzačov so ZP popisuje 5 krokov, ako požiadať o primerané úpravy pri prijímacom pohovore, resp. písomnom teste: v 1. kroku je potrebné vyplniť štandardnú prihlášku do výberového konania. Prihláška okrem iného obsahuje voliteľnú sekciu „Požiadavky týkajúce sa osobitných potrieb“. Druhým krokom je vyplnenie tejto sekcie, vrátane predloženia príslušných podporných dokumentov, napr. preukazu osoby so zdravotným postihnutím, lekárskej správy a pod., aby bolo možné na základe týchto dokumentov posúdiť, či a na aké primerané úpravy má uchádzač nárok. Následne v 3. kroku nárok na primerané úpravy a ich formu na základe predložených podporných dokumentov posúdi tím úradu EPSO pre prístup uchádzačov s osobitnými potrebami (EPSO Accessibility team). Stanovenie a schválenie primeraných úprav závisí od preukázaných potrieb, od typu testu a od osvedčených medzinárodných postupov a odborných znalostí v tejto oblasti. Tím EPSO ďalej informuje uchádzača o schválení / neschválení primeraných úprav a poučí ho o možnostiach odvolania. 4. krokom je samotné výberové konanie s primeranými úpravami tak, aby uchádzač so špecifickými potrebami mohol naplno preukázať svoje schopnosti, za rovnakých podmienok ako ostatní uchádzači. Posledný, 5. krok, sa týka možnosti spätnej väzby o schválených primeraných úpravách po absolvovaní výberového konania pre tím EPSO prostredníctvom e-mailu, s cieľom skvalitňovania služieb tímu pre ďalších uchádzačov so ZP.

Na webovej stránke úradu EPSO je pre uchádzačov so ZP rovnako k dispozícii aj video obsahujúce praktické ukážky primeraných úprav. Primeranými úpravami sa majú odstrániť potenciálne prekážky, ktoré predstavuje zdravotné postihnutie alebo zdravotný stav uchádzača, a zároveň sa má zachovať charakter alebo úroveň hodnotenej kvalifikácie. Úrad EPSO uvádza pre ilustráciu, nasledovné primerané úpravy:

- Uchádzači môžu použiť svoje vlastné IKT vybavenie, keď vypíňajú počítačové testy na diaľku (napr. vertikálnu myš, klávesnicu VIG, myš pre ľavákov, lupu na zväčšenie obrazovky, väčší monitor atď.).
- Čas vyhradený na test sa predĺži o určitý percentuálny podiel dodatočného času (napríklad 25% - 120%).

- Ak to odôvodňuje zdravotný stav, napríklad v prípade osôb s poruchou pozornosti, uchádzača možno usadiť do oddeleného rohu testovacej miestnosti, aby sa mohol lepšie sústrediť.
- Uchádzači, ktorí potrebujú dodatočné osvetlenie, môžu požiadať o stolnú lampu. Ide o stolnú lampu s tromi LED žiarovkami a napätím 230 V [približná veľkosť: 55 cm (výška)x 15 cm (podstava)]. Uchádzači citliví na denné svetlo budú, ak je to možné, usadení čo najďalej od okien.
- Uchádzača môže do testovacej miestnosti sprevádzať úradne schválený asistenčný pes (EPSO, 2022).

Uvedený glosár úprav nie je úplný a možno podať žiadosti o ďalšie úpravy na základe osobitných potrieb uchádzača. Každá žiadosť sa posudzuje individuálne (EPSO, 2022).

V súvislosti s priebehom výberového konania sa ešte v príručke Európskej siete verejných služieb zamestnanosti (European network, 2022) uvádza, že počas prijímacieho pohovoru uchádzačom so ZP nesmú byť kladené iné doplňujúce otázky týkajúce sa ich schopností vykonávať prácu, o ktorú sa uchádzajú, než aké sú kladené ostatným uchádzačom bez ZP. To napríklad môže znamenať, že zatiaľ čo výberová komisia bude vyhodnocovať vhodnosť uchádzačov pre obsadzovanú pozíciu, iní pracovníci budú zodpovedať za prispôbenie prostredia potrebám uchádzača so ZP počas pracovného pohovoru, resp. pri vytváraní vyhovujúcich pracovných podmienok. Týmto spôsobom sa zabezpečí, že zdravotné postihnutie ako také nebude mať vplyv na výber uchádzačov, ale zároveň budú uchádzačom so ZP zabezpečením primeraných úprav vytvorené rovnaké príležitosti pre absolvovanie výberového konania.

V nasledujúcich častiach budeme odpovedať na otázky, či a do akej miery sú vyššie uvedené témy reflektované v praxi zamestnávania osôb so ZP v rezorte PSVR.

3. Zamestnávanie osôb so ZP v rezorte PSVR

Ani pre rezort PSVR nie je podpora zamestnávania osôb so ZP novou témou, najmä s ohľadom na skutočnosť, že práve tento rezort má v pôsobnosti implementáciu a aktualizáciu aktívnych opatrení na trhu práce na podporu zamestnávania občanov so ZP. Predsa však skúsenosti rezortu z pozície zamestnávateľa týchto osôb doposiaľ neboli podrobnejšie zmapované. Na tomto mieste tak ponúkame zistenia týkajúce sa zamestnanosti osôb so ZP v rezorte PSVR k 31.12.2022, na základe sprístupnených štatistických dát.

Jedným z východiskových ukazovateľov pri hodnotení stavu zamestnancov so ZP je ne/napĺňanie povinného podielu zamestnávania osôb so ZP, ktorý je zákonom o službách zamestnanosti stanovený na 3,2 % z celkového počtu zamestnancov (ďalej len „povinný podiel“). Nasledujúca tabuľka tak najskôr ponúka prehľad počtu zamestnancov so ZP v jednotlivých oslovených inštitúciách, ako aj sumárne za celý rezort PSVR.

Tabuľka č. 1: Počet zamestnancov so ZP v rezorte práce (k 31.12.2022)

	Počet všetkých zamestnancov	Počet zamestnancov so ZP	Podiel zamestnancov so ZP (%)
MPSVR	799	56	7,9
ÚPSVR	8 961	633	7,6
Sociálna poisťovňa	5 433	552	10,2
NIP	63	2	3,2
Spolu	15 256	1 243	8,1

Zdroj: autorky na základe informácií sprístupnených na vyžiadanie

Celkovo bolo **ku koncu roka 2022 v rezorte práce** zamestnaných 1 243 osôb so ZP, čo predstavovalo **8,1 %-ný podiel z celkového počtu zamestnancov, čo je 2,5 násobne viac ako je stanovený povinný podiel.**

Na MPSVR SR k 31.12.2022 pracovalo 56 zamestnancov so ZP, z nich 6 bolo zamestnaných mimo trvalého pracovného pomeru – na dohodu o vykonaní práce. Do počtu zamestnancov ÚPSVR boli zahrnutí len zamestnanci ústredia a úradov PSVR, nie zamestnanci centier pre deti a rodiny. Najvyšší podiel, viac ako 10 % zamestnancov so ZP, zamestnávala Sociálna poisťovňa (vrátane 13 zamestnancov mimo trvalého pracovného pomeru z celkového počtu 552 zamestnancov so ZP). Naopak, povinný podiel zamestnávania osôb so ZP pri počte dvoch osôb so ZP z celkového počtu 63 zamestnancov len splnil Národný inšpektorát práce.

3.1 Demografické charakteristiky osôb so ZP pracujúcich v rezorte PSVR

Tabuľka č. 2: Zastúpenie mužov a žien na celkovom počte zamestnancov so ZP

	Muži	Ženy	Podiel žien (%)
MPSVR	7	49	87,5
ÚPSVR	99	534	84,4
Sociálna poisťovňa	117	435	78,8
NIP	1	1	50
Spolu	224	1 019	82

Zdroj: autorky na základe informácií sprístupnených na vyžiadanie

Z tabuľky vyplýva, že zastúpenie žien bolo vo všetkých inštitúciách rezortu (s výnimkou NIP, ktorý však zamestnával len dve osoby so ZP), výrazne vyššie v porovnaní so zastúpením mužov so ZP – celkovo išlo o 82 % žien.

Tabuľka č. 3: Zamestnanci so ZP v rezorte práce podľa veku

	20 - 30 rokov	31 - 40 rokov	41 - 50 rokov	51 - 60 rokov	Viac ako 60 rokov
MPSVR	0	9	16	22	9
ÚPSVR	10	61	143	293	126
Sociálna poisťovňa	8	34	141	264	105
NIP	0	0	0	1	1
Spolu	18	104	300	580	241
Spolu (%)	1,4	8,4	24,1	46,7	19,4

Zdroj: autorky na základe informácií sprístupnených na vyžiadanie

Ako vyplýva z údajov v tabuľke, takmer dve tretiny všetkých zamestnancov so ZP v rezorte PSVR mali 50 rokov a viac, pričom zamestnanci starší ako 60 rokov predstavovali takmer jednu pätinu z celkového počtu zamestnancov so ZP. Zamestnanci so ZP do 30 rokov predstavovali necelých 10 % z celkového počtu zamestnancov so ZP. Zároveň platilo, že s jednotlivými vekovými kategóriami počet zamestnancov so ZP rástol, pričom opäť poklesol až pri zamestnancoch so ZP, ktorí mali 60 a viac rokov.

3.2 Druh a stupeň zdravotného postihnutia

Predmetom zisťovania bolo aj zastúpenie jednotlivých druhov zdravotného postihnutia medzi zamestnancami so ZP. Takýto ukazovateľ je sledovaný napríklad v štatistikách o žiakoch a študentoch so zdravotným postihnutím², či poberateľoch príspevkov na kompenzáciu dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia³. V súvislosti so zamestnávaním osôb so ZP oslovené inštitúcie uviedli, že informáciu o druhu zdravotného postihnutia neevidujú, s ohľadom na ochranu osobných údajov. Výnimkou bol Národný inšpektorát práce, ktorý vzhľadom na nízky počet zamestnancov so ZP uviedol, že ide o osoby s telesným postihnutím. Z následných rozhovorov s vedúcimi služobných úradov / Sociálnej poisťovne vyplynulo, že medzi zamestnancami so ZP sú zväčša zastúpené „neviditeľné ZP“, také, ktoré nie sú na pohľad zjavné. Osoby s telesným, zmyslovým či mentálnym postihnutím sú medzi zamestnancami zastúpené skôr výnimočne. V nasledujúcej tabuľke uvádzame zastúpenie zamestnancov so ZP podľa miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť.

² Bližšie pozri: CVTI SR. 2015, 2019, 2022. *Štatistická ročenka – materské školy: 2015/2016, 2019/2020, 2022/2023.*

https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-specialne-skoly.html?page_id=9600

³ Takéto triedenie umožňuje IS RSD MIS.

Tabuľka č. 4: Zamestnanci so ZP podľa miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť

	MP od 40 % do 70 %	MP o viac ako 70 %	Podiel MP o viac ako 70 %
MPSVR	37	19	34,0
ÚPSVR	536	97	15,3
Sociálna poisťovňa	466	86	15,6
NIP	2	0	0
Spolu	1 041	202	16,3

Zdroj: autorky na základe informácií sprístupnených na vyžiadanie

Medzi zamestnancami so ZP sú výrazne viac zastúpené osoby s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 a najviac 70 % v porovnaní s osobami s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % (ich podiel na počte zamestnancov so ZP predstavoval 16,3 %). Pričom priamo na MPSVR bol podiel osôb s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % výrazne vyšší, išlo o 34 % zamestnancov so ZP. To však môže súvisieť s celkovo nižším počtom zamestnancov so ZP v porovnaní s ÚPSVR a Sociálnou poisťovňou.

3.3 Vzdelanostná štruktúra a pracovné pozície

Vzdelanostná štruktúra môže predstavovať jeden zo znevýhodňujúcich faktorov prístupu na trh práce osôb so ZP v porovnaní s osobami bez ZP. V zisťovaniach Štatistického úradu v rokoch 2017 až 2020 medzi nezamestnanými osobami so zdravotným postihnutím prevažovali ľudia s učňovským a stredným vzdelaním bez maturity. Ich zastúpenie v celkovom počte nezamestnaných so ZP variovalo medzi 38,3% a 52%. V roku 2021 sa však pravdepodobne v dôsledku krízy vyvolanej pandemiou COVID-19 začal zvyšovať podiel nezamestnaných so ZP s vyššími stupňami vzdelania. Zastúpenie nezamestnaných so ZP so stredným vzdelaním s maturitou presiahlo 39% a bolo tak najvyššie v rámci skupiny nezamestnaných so ZP v danom roku. Avšak osoby so stredným vzdelaním s maturitou a vysokoškolským vzdelaním dlhodobo prevažujú v skupine pracujúcich osôb so ZP.⁴

Z uvedeného dôvodu sme zisťovali aj vzdelanostnú štruktúru zamestnancov so ZP v rezorte PSVR a typy pozícií, na ktorých pracujú. Nasledujúca tabuľka ponúka prehľad počtu zamestnancov so ZP podľa najvyššieho stupňa dosiahnutého vzdelania.

Tabuľka č. 5: Zamestnanci so ZP podľa najvyššieho stupňa ukončeného vzdelania

	stredné bez maturity	stredné s maturitou	vyššie odborné	vysokoškolské
MPSVR	0	6	0	50
ÚPSVR	11	104	0	518
Sociálna poisťovňa	26	241	3	269
NIP	1	0	0	1

Zdroj: autorky na základe informácií sprístupnených na vyžiadanie

⁴ ŠÚ SR (2023) Vybrané indikátory sociálnej situácie osôb so zdravotným postihnutím. Marec 2023. <https://slovak.statistics.sk>

Z hľadiska vzdelanostnej štruktúry v rezorte PSVR výrazne prevládajú zamestnanci so ZP s vysokoškolským vzdelaním, čo obzvlášť platí pre MPSVR a ústredie a úrady PSVR. Súčasťou zisťovania bola aj otázka týkajúca sa najčastejších pracovných pozícií, na ktorých sú zamestnané osoby so ZP. Najpodrobnejšie informácie v tomto smere poskytla Sociálna poisťovňa. Prehľad najčastejšie zastúpených pracovných pozícií ponúka nasledujúca tabuľka.

Tabuľka č. 6: Pracovné pozície zamestnancov so ZP

	MPSVR	ÚPSVR	Sociálna poisťovňa	NIP
Zamestnanci/kyne so ZP (celkom), v tom:	56*	633	539	2
Riadiaci pracovníci	6	35	6	0
Špecialisti	41	n/a	133	1
v tom:				
- Posudkoví lekári	n/a	n/a	38	n/a
- Špecialisti v oblasti IKT	8	n/a	23	0
- Právnickí a legislatívci	3	n/a	4	0
Technickí a odborní pracovníci	n/a	n/a	308	
Administratívni pracovníci / referenti	2	580	47	0
obslužné činnosti	n/a	18	45	1

n/a – netýka sa / údaj nie je k dispozícii

*vrátane 7 pracovníkov na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Zdroj: autorky na základe informácií sprístupnených na vyžiadanie

Z uvedenej tabuľky je zrejmé, že podstatná časť zamestnancov so ZP pracuje na pozíciách, ktoré predpokladajú vysokoškolské vzdelanie – špecialisti, právnici, informatici, či riadiaci pracovníci. Medzi špecialistami Sociálnej poisťovne boli ďalej napríklad 4 ekonómovia, 5 účtovníkov, 6 zamestnancov v oblasti riadenia ľudských zdrojov. V menšej miere boli zastúpené pozície zamerané na výkon obslužných činností, ktoré predstavujú príležitosť pre zamestnávanie osôb so ZP aj s nižším stupňom vzdelania – išlo o 70 z celkového počtu 1 243 pozícií, na ktorých pracovali osoby so ZP (5,6 %). V prípade Sociálnej poisťovne kategória obslužných činností napríklad zahŕňala 38 pracovníkov SBS, 5 údržbárov, 5 vodičov, 2 pracovníkov materiálového zabezpečenia a 1 kuchára.

3.4 Forma pracovno-právnych vzťahov a primerané úpravy na pracovisku

Z hľadiska formy pracovno-právneho vzťahu medzi zamestnancami so ZP v rezorte PSVR výrazne dominoval trvalý pracovný pomer, pričom ústredie a úrady PSVR, ako ani inšpektorát práce k 31.12.2022 žiadnou inou formou osoby so ZP nezamestnávali. MPSVR k uvedenému dátumu z celkového počtu 56 zamestnancov so ZP zamestnávalo 50 na trvalý pracovný pomer a 6 na dohodu o vykonaní práce, pričom 1 osoba bola súbežne zamestnaná v oboch formách pracovno-právneho vzťahu. Sociálna poisťovňa z celkového počtu 552 zamestnancov so ZP zamestnávala na dohodu 13. Vo vzťahu k primeraným úpravám na pracovisku bolo predmetom zisťovania využívanie troch z nich: zriadenie chráneného pracoviska, skrátené pracovné úväzky a možnosť práce z domu.

Pokiaľ ide o zamestnávanie osôb so ZP na chránených pracoviskách, túto formu podpory nevyužíva žiadna z oslovených inštitúcií rezortu PSVR, rovnako ako ani ďalšie z príspevkov v rámci aktívnych opatrení na trhu práce zameraných na podporu zamestnávania občanov so ZP. Dôvodom najmä v prípade ústredia / úradov PSVR je skutočnosť možného konfliktu záujmov, keďže úrad PSVR by rozhodoval o poskytnutí príspevku pre vlastný prospech.

Práca na skrátenej úväzok, naopak, patrí k využívaným formám primeraných úprav, čo ukazuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka č. 7: Práca na skrátenej úväzok zamestnancov bez ZP a so ZP

	Zamestnanci bez ZP	Podiel (%)	Zamestnanci so ZP	Podiel (%)
MPSVR	6	0,8	0	0
ÚPSVR	225	2,5	33	5,2
Sociálna poisťovňa	55	1,1	17	3,2
NIP	1	1,6	0	0

Zdroj: autorky na základe informácií sprístupnených na vyžiadanie

MPSVR a NIP využívali zamestnávanie na skrátenej úväzok v minimálnej miere, pričom v roku 2022 nemali žiadnych zamestnancov so ZP, ktorí by takúto úpravu využívali. Naopak, medzi zamestnancami so ZP ústredia / úradov PSVR, ako aj Sociálnej poisťovne, bolo zamestnávanie na skrátenej úväzok využívané častejšie ako u zamestnancov bez ZP, hoci ani v jednom prípade neprekročilo ani 10 % z počtu zamestnancov bez ZP, resp. so ZP.

Pokiaľ ide o možnosť práce z domu, ÚPSVR uviedlo, že uvedenú informáciu nesledujú. Rovnako sa vyjadrilo aj MPSVR, s ohľadom na to, že skutočnosť, či zamestnanec môže vykonávať prácu z domácnosti, závisí primárne od toho, či to zamestnancovi umožňuje druh práce, ktorú vykonáva a od ďalších podmienok špecifikovaných vo vnútornom predpise. Sociálna poisťovňa odpoveď na uvedenú otázku nesprístupnila. V NIP malo umožnenú prácu z domu 50 zamestnancov bez ZP a 1 zamestnanec so ZP.

3.5 Dĺžka trvania, vznik a ukončenie pracovno-právnych vzťahov zamestnancov so ZP

Ďalším dôležitým ukazovateľom zamestnávania osôb so ZP je dĺžka trvania pracovno-právneho vzťahu. Vzhľadom na vysoký podiel zamestnancov so ZP (viac ako 8 %) z celkového počtu zamestnancov v rezorte MPSVR totiž možno predpokladať, že u veľkej časti zamestnancov so ZP došlo k vzniku PP v priebehu pracovnej kariéry, t. j. nemuseli čeliť uchádzaniu sa o pracovné miesto z pozície osôb so ZP. Údaje o dĺžke pracovno-právneho vzťahu sumarizuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka č. 8: Počet zamestnancov so ZP podľa dĺžky trvania pracovno-právneho vzťahu

	MPSVR	ÚPSVR	Sociálna poisťovňa	NIP
Menej ako 1 rok	10	n/a	21	0
1-3 roky	22	n/a	74	1
Viac ako 3 roky a menej ako 5 rokov	7	n/a	31	1
5 – 10 rokov	8	n/a	48	0
Viac ako 10 rokov	9	n/a	365	0

n/a – údaj nie je k dispozícii

Zdroj: autorky na základe informácií sprístupnených na vyžiadanie

V rámci rezortu PSVR Ústredie PSVR uviedlo, že informáciami o zamestnancoch so ZP podľa dĺžky trvania pracovno-právneho vzťahu nedisponujú. Zároveň, v roku 2022 bolo na ústredí / úradoch PSVR prijatých do zamestnania 2 483 zamestnancov bez ZP a 165 zamestnancov so ZP (6,2 %). Na MPSVR pracovalo menej ako 1 rok 10 zamestnancov so ZP, pričom možno predpokladať, že v tomto počte je aj 6 osôb zamestnaných na dohodu o vykonaní práce. Štyria z 50 zamestnancov so ZP na trvalý pracovný pomer tak predstavujú 8 % osôb so ZP v tomto type pracovno-právneho vzťahu, ktorí sú na MPSVR zamestnaní menej ako 1 rok. Najvyšší počet, 22 z 50 zamestnancov so ZP (45 %) pracoval na MPSVR viac ako 1 rok a menej ako 3 roky. Viac ako 10 rokov na MPSVR pracovalo 15 % zamestnancov so ZP.

V Sociálnej poisťovni pracovalo menej ako 1 rok 21 z 539 zamestnancov so ZP (3,9 %). Výrazne dominovali zamestnanci pracujúci viac ako 10 rokov (67,7 %). Sociálna poisťovňa okrem toho uviedla, že v roku 2022 bolo prijatých do zamestnania na základe pracovnej zmluvy 425 zamestnancov bez ZP a 25 zamestnancov so ZP (5,5 %). V Národnom inšpektoráte práce v roku 2022 nebol prijatý žiadny nový zamestnanec, t. j. ani zamestnanec so ZP.

Z hľadiska udržania si zamestnania je rovnako zaujímavé porovnanie podielu zamestnancov so ZP, u ktorých v sledovanom období došlo k ukončeniu pracovno-právneho vzťahu. Nasledujúca tabuľka zobrazuje údaje o počtoch ukončení pracovno-právneho vzťahu zamestnancov bez ZP a so ZP v roku 2022.

Tabuľka č. 9: Ukončenie pracovno-právnych vzťahov v roku 2022

	Zamestnanci bez ZP	Zamestnanci so ZP	Podiel zamestnancov so ZP (%)
MPSVR	n/a	n/a	n/a
ÚPSVR	3 002	72	2,3
Sociálna poisťovňa	425	47	10,0
NIP	1	0	0

n/a – údaj nie je k dispozícii

Zdroj: autorky na základe informácií sprístupnených na vyžiadanie

V prípade ÚPSVR bol počet prijatých zamestnancov bez ZP vyšší ako počet zamestnancov, s ktorými bol ukončený pracovno-právny vzťah, zatiaľ čo u zamestnancov so ZP to bolo naopak, pričom rozdiel bol výrazný: v roku 2022 bolo prijatých 165 zamestnancov so ZP a pracovno-právny vzťah bol ukončený so 72 zamestnancami so ZP. Naopak, v Sociálnej poisťovni bol počet prijatých zamestnancov bez ZP rovnaký ako počet zamestnancov bez ZP, s ktorými bol ukončený pracovno-právny vzťah, ale u osôb so

ZP bol vyšší počet tých, s ktorými bol pracovno-právny vzťah ukončený (47 : 25). V skúšobnej dobe došlo k ukončeniu pracovno-právneho vzťahu s 2 zamestnancami so ZP, zatiaľ čo odchod do dôchodku bol dôvodom ukončenia u 18 z nich. K ďalším dôvodom patrilo uplynutie doby určitej (u 3 zamestnancov so ZP), či výpoveď zo strany zamestnávateľa z dôvodu, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania (§ 63, ods. 1 písm. c) Zákonníka práce) (išlo o 2 zamestnancov so ZP).

Vyššie uvedené štatistické zistenia načrtli pomerne optimistický obraz o stave zamestnanosti osôb so ZP v rezorte PSVR, najmä s ohľadom na vysoký podiel týchto zamestnancov, ktorý výrazne prekračuje zákonom požadovanú kvótu. Ide skôr o náhodný jav, alebo je tento stav výsledkom cielených opatrení? V nasledujúcej časti sa bližšie zameriame na hodnotenie silných a slabých stránok zamestnávania osôb so ZP v rezorte PSVR z pohľadu vedúcich služobných úradov troch vybraných inštitúcií.

4. Príklady dobrej praxe a bariéry v zamestnávaní osôb so ZP v rezorte

PSVR

Pri mapovaní príkladov dobrej praxe, ktoré by potenciálne mohli byť využiteľné aj pre ďalšie inštitúcie a prekážok v zamestnávaní osôb so ZP sme sa v rozhovoroch s generálnymi tajomníkmi služobných úradov venovali vopred určeným tematickým okruhom, ktoré odrážali rôzne aspekty zamestnávania osôb so ZP, ako boli popísané v 1. časti tohto textu. Išlo predovšetkým o nasledujúce tematické okruhy: existencia vypracovaných postupov pre zabezpečenie rovnosti príležitostí uchádzačov so ZP vo výberových konaniach a zamestnancov so ZP pri výkone práce, bežne využívané primerané úpravy, najčastejšie bariéry v zamestnávaní osôb so ZP, využívanie sociálneho aspektu vo verejnom obstarávaní na podporu zamestnávania osôb so ZP v službách, ktoré sú pre rezort poskytované dodávateľsky a ďalšie.

4.1 Systémový prístup k zamestnávaniu osôb so ZP

Legislatívny rámec, antidiskriminačný zákon, jednoznačne garantuje osobám so ZP rovnaké zaobchádzanie v oblasti prístupu k zamestnaniu, vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania, výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania, či prístupu k odbornému vzdelávaniu. Ako sa tieto ustanovenia implementujú v podmienkach rezortu PSVR?

Celkovo všetci traja respondenti deklarovali jednoznačnú otvorenosť voči zamestnávaniu osôb so ZP v rámci svojich inštitúcií. Na druhej strane v tejto oblasti chýba systémový prístup, jednotlivé prípady sú riešené skôr intuitívne a uvedená problematika nie je vnímaná ako páľčivá výzva.

Zástupkyňa MPSVR uviedla, že MPSVR celkovo má záujem pristupovať k podpore zamestnávania osôb so ZP zodpovedne. Okrem toho, že počtom zamestnancov so ZP spĺňa povinný podiel zamestnávania osôb so ZP, zadáva nad rámec tejto povinnosti zákazky chráneným dielňam / sociálnym podnikom.

Podobne vyjadril angažovanosť v tejto téme zástupca Sociálnej poisťovne, ktorý uviedol, Sociálna poisťovňa sa snaží pristupovať k zamestnávaniu osôb so ZP proaktívne, napríklad pri uvádzaní vhodnosti pracovných miest aj pre osoby so ZP v rámci inzerovania voľných pracovných pozícií. Iným príkladom je účasť Sociálnej poisťovne na veľtrhoch práce, kde cielene ponúkajú možnosť zamestnať sa aj osobám so ZP. Takýto prístup súvisí aj s jeho osobnou skúsenosťou – pred nástupom do funkcie viedol chránenú dielňu, kde pracoval nepočujúci zamestnanec. Väčšinu pozícií v Sociálnej poisťovni tak pokladá za vhodnú aj pre osoby so ZP: „Mnohé sú administratívne práce, nahadzovanie dát.“

V prípade Ústredia PSVR zase bolo konštatované, že zamestnávanie osôb so ZP ako také nie je pre ústredie / úrady PSVR ako zamestnávateľa témou, keďže zamestnanci majú často neviditeľné ZP, pri ktorých nie sú potrebné primerané úpravy. Aj uchádzačov so ZP, ktorí by potrebovali úpravy pri pracovnom pohovore, je málo.

Písomné usmernenia, s kým by mohli osoby so ZP konzultovať potrebu primeraných úprav a podmienky poskytnutia týchto úprav nemá spracované ani jedna z troch oslovených inštitúcií. Na jednej strane v tejto súvislosti zaznievali isté pochybnosti o potrebe vzniku takého dokumentu: „Ani neviem, ako by mal vyzeráť taký nejaký predpis. Tým, že toto je ústredný orgán, nejaká úroveň

zachovaná byť musí.“ Podobne sa vyjadrila iná respondentka: „ak si človek so ZP vzhľadom na svoj zdravotný stav trúfa na takúto prácu, môže sa prihlásiť.“

Na druhej strane pri otázke na konkrétne možné situácie, napr. tlmočenie vzdelávania pre zamestnankyňu do posunkového jazyka, zaznelo, že k takejto situácii doposiaľ nedošlo a keby nastala, hľadali by sa vyhovujúce riešenia.

Respondenti sa zhodujú, že medzi zamestnancami so ZP prevládajú tí s „neviditeľným ZP“, ktorí požiadavky na úpravu pracoviska nikdy nedeklarovali. Príklady zamestnancov so zmyslovým či telesným postihnutím uvádzali skôr ako ojedinelé prípady, najmä s odôvodnením, že záujem týchto osôb o prácu u nich je malý. Jedna respondentka napríklad uviedla, že zamestnávajú nepočujúcu osobu, ktorá pri výkone svojej práce využívala na rozdiel od svojich kolegov namiesto telefonovania e-mailovú komunikáciu, čím sa situácia prispôbila jej potrebám. Ďalšej zamestnankyni s telesným postihnutím bola z dôvodu bariérového prostredia umožnená práca z domu.

O zamestnávaní osôb s mentálnym postihnutím, či s poruchou autistického spektra sa respondenti vyjadrovali skôr v hypotetickej rovine. Jeden z respondentov pripustil, že s ohľadom na vykonávané pracovné činnosti sú najviac znevýhodnené osoby s mentálnym postihnutím: „Podobné to môže byť aj v jednotlivých pobočkách, keďže niektoré sú v havarijnom stave, čo je náročné aj pre zdravých zamestnancov.“

4.2 Nábor uchádzačov a výberové konania

Dôležitým prvkom podpory zamestnávania osôb so ZP je prístupnosť výberových konaní. Už v 2. časti tohto textu sme sa zmienili, že niektoré zahraničné inštitúcie napríklad v rámci inzerovania voľných pracovných miest uvádzajú informáciu, ako postupovať, ak bude uchádzač z dôvodu zdravotného postihnutia potrebovať pre absolvovanie výberového konania určité úpravy, čím sa zabezpečuje rovnosť príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím. Podobne napríklad Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách stanovuje, že každý má právo študovať na vysokej škole zvolený študijný program, ak splní základné podmienky prijatia na štúdium, pričom sa uplatňuje zásada rovnakého zaobchádzania. Ak je súčasťou overovania schopností na štúdium prijímacia skúška, uchádzačovi so špecifickými potrebami sa na jeho žiadosť na základe vyhodnotenia jeho špecifických potrieb určí forma prijímacej skúšky a spôsob jej vykonania s prihliadnutím na jeho špecifické potreby. Na každej univerzite a často aj na jednotlivých fakultách pritom pôsobí koordinátor pre študentov so špecifickými potrebami, ktorý vyhodnocuje špecifické potreby uchádzačov o štúdium so špecifickými potrebami a študentov so špecifickými potrebami, rozsah zodpovedajúcich podporných služieb a podieľa sa na ich zabezpečovaní.

Z uskutočnených rozhovorov so zástupcami inštitúcií rezortu PSVR jednak vyplynulo, že pokiaľ ide o formu výberového konania, tá závisí od typu obsadzovanej pozície. Ak sa obsadzuje štátnozamestnanecké miesto, podrobnosti o vyhlásení, spôsobe, priebehu výberového konania, vrátane podávania žiadostí o zaradenie do výberového konania, stanovuje Vyhláška Úradu vlády SR č. 127/2017 Z. z. z 19. mája 2017, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberových konaniach. Informáciu o postupe v prípade uchádzačov so zdravotným postihnutím medzi náležitosťami vyhlásenia výberového konania vyhláška v § 2 neuvádza, hoci pripúšťa možnosť „iného údaja“ ako súčasť vyhlásenia výberového konania. Výberové konanie spravidla pozostáva z písomnej aj ústnej časti. Ak sa obsadzuje pozícia podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme, výberové konanie má spravidla

len formu ústneho pohovoru. V roku 2021 pritom napríklad zamestnával rezort PSVR SR v priemernom prepočítanom počte 14 642 zamestnancov (v štátnej službe 8 384 a pri výkone práce vo verejnom záujme 6 258 (MPSVR, 2022)). Na ústredí a úradoch PSVR sú podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme obsadzované najmä pozície zamestnancov v rámci projektov. V Sociálnej poisťovni sa zase neobsadzujú štátnozamestnanecké pracovné miesta. Výberové konania prebiehajú centralizovane pre ústredie a bratislavskú pobočku, pričom ostatné pobočky si ich vyhlasovanie a priebeh zabezpečujú samostatne. Na ústredí pritom pracuje približne 1 800 zamestnancov a v bratislavskej pobočke 600 zamestnancov. Tu je aj počet výberových konaní z dôvodu fluktuácie zamestnancov najvyšší.

Z uvedeného je možné predpokladať, že v niektorých prípadoch by primerané úpravy pre absolvovanie výberového konania mohli byť potrebné. Uchádzači so sluchovým postihnutím by mohli potrebovať tlmočenie do posunkového jazyka v rámci ústneho pohovoru, pre nevidiacich uchádzačov by mohol byť nevyhnutnosťou pre možnosť absolvovania výberového konania písomnou formou počítač s hlasovým výstupom (v prípade potreby aj vlastný), uchádzači s telesným postihnutím môžu pre absolvovanie výberového konania potrebovať bezbariérové priestory. Napriek tomu sa ukázalo, že oslovené inštitúcie možnosť doplňujúcich informácií o postupe uchádzača v prípade zdravotného postihnutia nevyužívajú. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti síce v § 15 ods. 1 vymedzuje pojem vhodného zamestnania na účely tohto zákona, ako také zamestnanie, ktoré zohľadňuje zdravotný stav občana, prihliada na jeho kvalifikáciu, odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce. Podľa § 13 ods. 2 písm. d) zákona o službách zamestnanosti je v pôsobnosti úradu PSVR aj označovať v evidencii voľných pracovných miest miesta, ktoré nie sú vhodné pre občanov so zdravotným postihnutím. Respondenti spravidla vnímali každé obsadzované pracovné miesto v inštitúciách, ktoré zastupovali, ako vhodné aj pre osoby so ZP, keďže schopnosť vykonávať danú prácu závisí od individuálnych daností a druhu ZP a k hlavným faktorom úspešnosti uchádzačov so ZP z ich pohľadu patrí splnenie kvalifikačných predpokladov. Zástupca Sociálnej poisťovne sa napríklad v tejto súvislosti vyjadril, že najviac sa obsadzuje pozícia dávkového referenta, ide o cca 50 % zamestnancov ústredia. Pri tejto pozícii je rozhodujúca rýchlosť a logické myslenie, takže zdravotné postihnutie nie je prekážkou, ak sú podmienky pre výkon úloh splnené.

Jedna respondentka uviedla ako dôvod nevyužívania možnosti označovania vhodnosti pracovných miest pre osoby so ZP aj skutočnosť, že takáto informácia nie je povinnou náležitosťou v rámci registra výberových konaní podľa zákona o štátnej službe. Na druhej strane zákon o štátnej službe definuje ako jeden z princípov štátnej služby aj princíp rovnakého zaobchádzania.

Zároveň však respondenti ani nevnímali absenciu informácií o postupe pre uchádzačov so zdravotným postihnutím ako prekážku toho, aby mohli absolvovať výberové konanie. Jedna z respondentiek ako príklad zmienila nedávno uskutočnené výberové konanie s nepočujúcou uchádzačkou, ktorej pravdepodobne bude ponúknuté zamestnanie. Uchádzačka dokáže odčítať z pier, pravdepodobne nebude potrebovať tlmočnicku službu. Ak by ju potrebovala, zamestnávateľ jej ju dokáže zabezpečiť na základe podpísanej zmluvy s poskytovateľom tejto služby.

4.3 Primerané úpravy na pracovisku a možnosti kariérneho rastu

Úspešné absolvovanie výberového konania uchádzačmi so ZP je len prvým krokom úspešného zamestnávania osôb so ZP a ich kariérneho rozvoja. Aj po nástupe do zamestnania môže byť významným faktorom zotrvania osôb so ZP v zamestnaní využívanie primeraných úprav pri plnení pracovných povinností. Povinnosť prijímania primeraných úprav je na Slovensku zakotvená už od prijatia zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov, ktorý stanovuje, že na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so ZP zamestnávateľa prijímajú také opatrenia, ktoré umožnia takej osobe prístup k zamestnaniu, k výkonu činnosti v zamestnaní, k funkčnému postupu alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu. Výnimkou sú iba situácie, kedy by prijatie takých opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné, pričom sa do úvahy berie najmä prospech, ktorý by jeho prijatie prinieslo osobe so ZP a finančné možnosti zamestnávateľa.

Na MPSVR patrí k bežne využívaným primeraným úpravám umožnenie práce z domu, parkovacie miesto pre zamestnancov s telesným postihnutím, ale došlo aj k úpravám / debarierizácii priestorov pracoviska. Okrem toho má každý nový zamestnanec, vrátane zamestnancov so ZP, pre úspešné zvládnutie adaptačného procesu a plnenia pracovných úloh prideleného svojho mentora.

Aj podľa zástupcu Sociálnej poisťovne sa práca z domu používa ako častý benefit, ale závisí aj od typu pozície: „Nie je možná u dávkových referentov z dôvodu kontroly výpočtov viacerými zamestnancami (potreby ich spolupráce), ale informatici majú prácu z domu bežne.“

Jednou z hlavných bariér systémovejšej podpory zamestnávania osôb so ZP je z pohľadu MPSVR to, že vo verejnej a zvlášť v štátnej správe sú oklieštené možnosti využívania aktívnych opatrení na trhu práce pre občanov so zdravotným postihnutím, napríklad chránených pracovísk a najmä pracovných asistentov. Respondentka v tejto súvislosti uviedla, že nedávno bolo napríklad otvorené nové vzdelávacie stredisko MPSVR a riešilo sa, či by jeho súčasťou nemohla byť chránená dielňa, ale dospelo sa k záveru, že to možné nie je.

V Sociálnej poisťovni možnosť zriaďovania chránených pracovísk doposiaľ nebola zvažovaná, kvôli pochybnostiam o priestorových podmienkach, či by budovy ústredia a niektorých pobočiek dostali potrebný súhlas z Úradu verejného zdravotníctva. Informáciou o počte pracovných asistentov pre zamestnancov so ZP zástupca Sociálnej poisťovne nedisponoval, pričom tiež vyjadril pochybnosť o vhodných priestoroch: „Ak nemôžeme vytvoriť podmienky pre zamestnancov so ZP, je zbytočné uvažovať o pracovných asistentoch pre nich. Takisto sa neobjavila takáto potreba – s nepočujúcimi kolegami napríklad zvyčajne komunikujeme prostredníctvom písania v mobilnom telefóne.“

Respondent v tejto súvislosti spomenul aj svoju skúsenosť z predchádzajúceho zamestnania, kde nikdy nemali možnosť pripraviť sa, ako pracovať s ľuďmi so ZP: „Na úrade práce boli všetci milí, ale o podmienkach zabezpečenia fyzickej prístupnosti pracoviska nám poradiť nevedeli. Skôr boli nápomocní s administratívou v súvislosti s poskytnutím príspevkov.“ Pokladal by preto za užitočné poskytovanie poradenstva v tomto smere, napríklad agentúrami podporovaného zamestnávania.

Zo strany ústredia PSVR vzhľadom na nízky počet zamestnancov so ZP, ktorí by potrebovali primerané úpravy, neboli identifikované výraznejšie bariéry pri zamestnávaní osôb so ZP. Rovnako to platí o chýbajúcej možnosti zriaďovať chránené pracoviská, príp. využívať príspevok na činnosť pracovného

asistenta – môže ísť o potenciálne bariéry, ale konkrétne príklady z praxe, kde by táto skutočnosť spôsobovala komplikácie, im známe neboli. Podobne pri zabezpečovaní primeraných úprav v rámci kariérneho postupu / vzdelávania neboli identifikované oblasti, v ktorých by zamestnanci mohli potrebovať podporu: „Všetci majú rovnaký prístup k vzdelávaniu.“ Pri otázke na konkrétne možné situácie, napr. tlmočenie vzdelávania pre zamestnankyňu do posunkového jazyka zaznelo, že k takejto situácii doposiaľ nedošlo a keby nastala, hľadali by sa vyhovujúce riešenia.

V Sociálnej poisťovni zamestnanci absolvujú vzdelávanie, ktoré je zabezpečované interne aj externe, pričom každý zamestnanec má tzv. kartu vzdelávania, v ktorej sa vedie evidencia o absolvovaných školeniach. Osobám so ZP je ich obsah sprostredkovaný v prístupných formátoch na individuálnej báze, podnety na zlepšenia z ich strany doposiaľ z pozície respondenta zaznamenané neboli.

Respondenti zároveň neidentifikovali príklady inovatívnych riešení a dobrej praxe zamestnávania osôb so ZP na úradoch PSVR, či v niektorej z pobočiek Sociálnej poisťovne, čo neznamená, že by sa takéto úpravy podľa potreby neprijímali.

4.4 Podpora udržania si zamestnania osôb, u ktorých sa zmenil zdravotný stav počas trvania pracovno-právneho vzťahu

Ako sme uviedli v 2. časti tohto textu, v rámci podpory zamestnávania osôb so ZP sa v zahraničí obvykle venuje pozornosť aj podpore udržania si zamestnania osôb, u ktorých došlo k zhoršeniu zdravotného stavu v priebehu zamestnania, či už v dôsledku pracovného úrazu, choroby z povolania, dlho trvajúcej práceneschopnosti alebo iných okolností. Takáto podpora sa súhrnne označuje ako pracovná rehabilitácia. Popisu súčasného systému pracovnej rehabilitácie a rekvalifikácie v SR a návrhom na jeho úpravu sme sa venovali na inom mieste (Ondrušová, Repková, 2021). V uskutočnených rozhovoroch sme preto venovali pozornosť najmä otázke, aké sú v rezorte PSVR skúsenosti s využívaním opatrení v rámci pracovnej rehabilitácie. Vychádzali sme pritom najmä z ustanovenia podľa § 55 Zákonníka práce, z ktorého zamestnávateľom vyplýva povinnosť preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania.

Respondentka z MPSVR sa doposiaľ nestretla s požiadavkou na presun na iné pracovné miesto kvôli chorobe z povolania či pracovnému úrazu. Zákon o štátnej službe okrem toho umožňuje niektorým zamestnancom po stanovenom počte odpracovaných rokov požiadať o neplatené voľno, ale ani s využitím tejto možnosti sa doposiaľ nestretla. Odbor krízového manažmentu sa zároveň venuje prevencii vyhorenia, ktoré by potenciálne mohlo byť častým dôvodom choroby z povolania. V tejto súvislosti odbor na intranete pripravil pre zamestnancov ukážku dychových cvičení.

Aj zástupca Sociálnej poisťovne uviedol, že inštitúcia spĺňa Zákonníkom práce stanovenú ponukovú povinnosť náhradného pracovného miesta, ale k takým situáciám často v praxi nedochádza. Pokiaľ ide o prevenciu vyhorenia, tomu na ústredí venujú veľkú pozornosť: „Zamestnanci na pozícii dávkových referentov sú preťažení počtom spisov. Mnohí preto ukončovali pracovný pomer. Vtedy bolo snahou ponúkať im prácu v pobočke, keďže predtým absolvovali pomerne dlhé (ročné) adaptačné vzdelávanie a inštitúcia mala záujem udržať si ich. Ale nedialo sa tak nutne v súvislosti s lekárskeym potvrdením o dlhodobo nepriaznivom zdravotnom stave.“ Sociálna poisťovňa zároveň svojim zamestnancom ponúka aktivity zamerané na prevenciu vyhorenia so psychológmi.

Zástupcovia ústredia PSVR uviedli, že sa doposiaľ nestretli so situáciou choroby z povolania, ktorá by vyžadovala ponuku inej práce zamestnancovi. Na druhej strane, možnosti ponuky inej práce sú limitované, keďže absolútna väčšina pracovných činností sa vykonáva pri počítači: „Každopádne niekedy k preradeniu dochádza, ale takisto sa stáva, že dochádza k dohode o ukončení štátno-zamestnaneckého pomeru.“ Inou alternatívou je práca na skrátenej úväzok, ktorá sa takisto využíva (bližšie pozri časť 3 tohto materiálu).

4.5 Podpora zamestnávania osôb so ZP v obslužných činnostiach

Poslednou oblasťou, ktorá bola predmetom rozhovorov, bola podpora zamestnávania osôb so ZP v obslužných činnostiach – bezpečnostná služba pri vstupe do budovy, upratovanie priestorov a pod. Ide o pozície, na ktorých sa ukazuje byť pomerne veľký priestor zamestnávania osôb so ZP aj v rámci podporovaného zamestnávania, jednak z dôvodu, že nemajú vysoké kvalifikačné predpoklady, ako aj preto, že umožňujú prácu na skrátenej pracovnej úväzok (napr. 3-krát za týždeň v trvaní 2 hodín) (Blanc, Guével, Welche, 2018).

Uvedené služby si inštitúcie PSVR v prevažnej miere zabezpečujú dodávateľsky, nie priamo, s výnimkou SBS v Sociálnej poisťovni, ktorú vykonávajú interní zamestnanci. Napriek tomu, zo zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní v znení neskorších predpisov v tejto súvislosti vyplýva, že obstarávatelia majú možnosť použiť vo verejnom obstarávaní v opise predmetu zákazky sociálne hľadisko ako osobitnú podmienku plnenia zmluvy alebo ako kritérium na vyhodnotenie ponúk. Sociálnym hľadiskom je taký aspekt zákazky, ktorý môže viesť okrem iného k vytvoreniu pracovných príležitostí pre znevýhodnené osoby. Inak povedané, verejní obstarávatelia, ktorým budú dodávané, napr. služby súvisiace s výkonom obslužných činností, by si mohli ako podmienku verejného obstarávania, resp. kritérium vyhodnocovania ponúk, stanoviť zamestnávania osôb so ZP a tým prispievať k podpore ich začleňovania na trh práce. Do akej miery sa toto ustanovenie v praxi využíva, nebolo z uskutočnených rozhovorov možné vyhodnotiť. Zástupkyňa ústredia PSVR síce potvrdila, že ústredie aj úrady PSVR na zabezpečovanie obslužných činností využívajú služby poskytované tretími stranami, avšak verejné obstarávanie za týmto účelom realizuje ministerstvo PSVR. Respondentka zastupujúca ministerstvo PSVR zase uviedla, že vo verejných obstarávaní na uvedené typy služieb sa uplatňuje podmienka zamestnávania dlhodobo nezamestnaných, pričom však pri osobách so ZP môže byť situácia odlišná.

Uskutočnené rozhovory tak potvrdili, že v podpore zamestnávania osôb so ZP naďalej existuje priestor pre zlepšenia.

Záver

V predkladanej správe sme sa venovali analýze súčasného stavu zamestnávania osôb so ZP v rezorte PSVR, s cieľom identifikácie možných zlepšení v tejto oblasti vo verejnom sektore na Slovensku. Z uskutočneného výskumu je možné vyvodiť tri hlavné závery:

Po prvé, v rezorte PSVR pracuje vysoký počet, 1 243 zamestnancov so ZP, takmer dve tretiny z nich majú 50 rokov a viac. Podstatná časť zamestnancov so ZP pracuje na pozíciách, ktoré predpokladajú vysokoškolské vzdelanie – špecialisti, právnici, informatici, či riadiaci pracovníci. Navyše títo zamestnanci nie sú zamestnávaní na chránených pracoviskách, ale na otvorenom trhu práce, čo síce súvisí s obmedzeniami pre rezort PSVR pri zriaďovaní chránených pracovísk, zároveň je však aj pozitívom a ambíciou rezortu s ohľadom na trendy a záväzky v uprednostňovaní podpory tejto formy zamestnávania osôb so ZP. Hoci by vysoký podiel zamestnancov so ZP v rezorte PSVR, 8,1 %, mohol vyvolávať dojem, že súčasná situácia je natoľko uspokojivá, že nie sú potrebné ďalšie kroky v tejto oblasti, nie je tomu tak. Na jednej strane je zistenie, že rezort PSVR prekračuje povinný podiel zamestnávania osôb so ZP, 3,2 %, viac ako 2,5-násobne, skutočne potešiteľné. Zároveň však aj zástupcovia oslovených inštitúcií pripúšťajú, že zamestnanci so ZP majú často neviditeľné ZP, pri ktorých nie sú potrebné primerané úpravy. Potvrdzujú to aj dáta - medzi zamestnancami so ZP sú výrazne viac zastúpené osoby s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 a najviac 70 % v porovnaní s osobami s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % (ich podiel na počte zamestnancov so ZP predstavoval 16,3 %). Preto bude v budúcnosti vhodné zamerať sa aj na podporu zamestnávania osôb s ťažkým zdravotným postihnutím.

Po druhé, hoci inštitúcie rezortu PSVR deklarujú záujem a otvorenosť voči zamestnávaniu osôb so ZP, v bežnej praxi v tejto oblasti uplatňujú najmä ad hoc intuitívne riešenia, bez systémového prístupu pri posudzovaní a prijímaní primeraných úprav. Zohľadňovanie individuálnych potrieb konkrétnych uchádzačov / zamestnancov so ZP je síce pri ich začleňovaní do pracovného procesu kľúčové. Na druhej strane absencia systémového prístupu môže viesť k pochybnostiam o dôslednom a transparentnom uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania v prístupe k zamestnaniu a pri výkone pracovnej činnosti. Inak povedané, v súčasnosti nie je napríklad jasné, či by boli pre uchádzača so zrakovým postihnutím vytvorené rovnaké podmienky pri výberovom konaní v rámci každého úradu PSVR na celom Slovensku. Preto bude potrebné vytvoriť také mechanizmy, ktoré zabezpečia transparentnosť a prehľadnosť postupov a nástrojov podpory tak pre osoby so ZP, ako aj pre manažérov ľudských zdrojov v rezorte a vo verejnom sektore. Inšpiráciou v tomto smere môže byť vysokoškolské prostredie a koordinátori pre študentov so špecifickými potrebami, ktorí pôsobia na každej univerzite.

Potretie, určité nejasnosti v podpore zamestnávania osôb so ZP môže spôsobovať aj veľký dôraz na to, že zamestnávateľ počas pracovného pohovoru z dôvodu nediskriminačného konania nemôže klásť osobám so ZP otázky týkajúce sa ich zdravotného postihnutia. V prípade, ak absentujú mechanizmy, v rámci ktorých uchádzač sám môže požiadať o primerané úpravy, príp. ich aj navrhnúť – rezort PSVR také mechanizmy v súčasnosti vytvorené nemá – potom vôbec nie je zrejmé, ako by mohlo prebiehať spoločné hľadanie riešení, ktoré by boli vyhovujúce tak pre zamestnávateľa, ako aj pre osobu so ZP. Určité obavy v tomto smere pritom môžu pociťovať obidve strany, preto je dôležité vytvárať priestor na diskusiu o nich tak, aby bolo zachované naplnenie podmienky, že tieto otázky nebudú súčasťou samotného výberového konania. Nápomocné v tomto smere môže byť aj sprístupnenie poradenstva

pre zamestnávateľov pri uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania v prístupe k zamestnaniu, ako je napríklad poskytované organizáciou MyAbility v Rakúsku (bližšie pozri 2. časť tohto textu). Bude teda vhodné klásť väčší dôraz na informovanosť osôb so ZP o možnostiach uchádzania sa o prácu vo verejnom sektore, vrátane toho, že zamestnávateľia budú v prípade potreby prijímať primerané úpravy pri ich začleňovaní do pracovného procesu, čím sa aj môže podporiť ich záujem o prácu vo verejnom sektore. Rovnako tak zvyšovať informovanosť zamestnávateľov o možnostiach komunikácie s uchádzačmi a zamestnancami so ZP o potrebe primeraných úprav tak, aby nedochádzalo k diskriminačnému konaniu.

Na základe uskutočneného výskumu tak na tomto mieste sumarizujeme nasledovné odporúčania na podporu zamestnávania osôb so ZP vo verejnom sektore na Slovensku:

- Zvážiť legislatívne vymedzenie povinnosti pre zamestnávateľov s určitým počtom zamestnancov (napr. viac ako 250“) určenie zodpovednej osoby za rovnosť príležitostí pre zamestnancov so ZP.
- V spolupráci s relevantnými aktérmi vypracovať a na webovej stránke zverejniť sprievodcu postupom žiadania o primerané úpravy pri výberových konaniach, ktorý bude záväzný pre inštitúcie rezortu, resp. pre zamestnávateľov vo verejnom sektore.
- Uvádzať pri inzerovaní voľných pracovných miest informáciu pre uchádzačov so zdravotným postihnutím, na koho sa môžu obrátiť v prípade, ak potrebujú úpravy pre absolvovanie výberového konania, aj ak by išlo o rovnakú osobu, ktorej sa zasielajú všetky podklady pre zaradenie do výberového procesu.
- Zabezpečiť poradenstvo pre zamestnávateľov v oblasti prijímania primeraných úprav a uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so ZP, napríklad v spolupráci s agentúrou podporovaného zamestnávania, ľudsko-právnou inštitúciou, príp. zriadením tímu expertov, zastrešeného ministerstvom PSVR.
- Podporovať debarierizáciu priestorov inštitúcií verejnej správy aj s ohľadom na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím.
- Prijať systémové riešenie pre zabezpečovanie technického vybavenia pracoviska pre osoby so ZP v rezorte PSVR tak, aby bola zabezpečená v prípade potreby dostupnosť tejto formy podpory v rámci uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnom procese.“
- V súvislosti s predchádzaním vzniku chorôb z povolania naďalej venovať pozornosť aj prevencii syndrómu vyhorenia.
- Podporovať zamestnávanie osôb so ZP v obslužných činnostiach uplatňovaním sociálneho hľadiska vo verejnom obstarávaní.
- Uskutočňovať pravidelný monitoring a vyhodnocovanie situácie v zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore, minimálne na úrovni dát o počte a podiele týchto zamestnancov, s cieľom vyhodnocovania záväzku, ktorý vyplýva SR v tejto oblasti z čl. 27 Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.

Použité zdroje

Blanc, P. – Guével, R. – Velche, D. (2018) *An Overview of Disability Employment Resources in Europe FIPHFP – EHESP*. Available at: <https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2022-04/livret-FIPHFP-imp.pdf>

Demmke, Ch., Moilanen, T. (2012) *The future of public employment in central public administration Restructuring in times of government transformation and the impact on status development*. Study commissioned by the Chancellery of the Prime Minister of the Republic of Poland, European Institute of Public Administration, Maastricht/Berlin/Helsinki.

Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2010/317/20100710>

EPSO (2023) *Podrobný sprievodca postupom žiadania o primerané úpravy pri výberových testoch EPSO*. Brusel. 1 marec 2023. https://eu-careers.europa.eu/en/system/files?file=2023-03/SK_Brochure%20Step%20by%20Step%20.pdf

EPSO (2022) *Prehľad možných primeraných úprav v rámci výberových testov*. Brusel. https://eu-careers.europa.eu/en/system/files?file=2023-02/SK_EPSO-2022-00163-01-00-SK-TRA-00.pdf

European Network of Public Employment Services (2022) *Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities*. 27 september 2022. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8505&furtherPubs=yes>

Európska komisia (2021) *Únia rovnosti. Stratégia práv osôb so zdravotným postihnutím 2021-2030*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>

Eurostat (2022) *Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC)*. Dataset. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TEPSR_SP200_custom_6228971/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=44acb04e-dd2d-4e22-8a43-efe0e9d6938f

Fuchs, M. (2014) *Quota systems for disabled persons*. Policy brief. March 2014. Vienna : European Centre for Social Welfare Policy Research.

MPSVR SR (2022) *Návrh záverečného účtu kapitoly 22 - Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR za rok 2021*, s. 56. <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/vyrocnne-spravy-uctovne-uzavierky-ministerstva/rok-2021/>

MPSVR SR (2023) *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2022*. Bratislava. https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2023/spravasossr_2022_final.pdf

National Disability Authority (2023): *Part 5 Compliance Reports*. <https://nda.ie/monitoring/monitoring-2-2/employment-of-persons-with-disabilities-in-the-public-sector/part-5-compliance-reports>

National Disability Authority (2018) *Research on good practice in the employment of people with disabilities in the public sector*. Ireland. <https://nda.ie/publications/research-on-good-practice-in-the-employment-of-people-with-disabilities-in-the-public-sector>

Ondrušová, D., Repková, K. (2021) *Návrh funkčného systému pracovnej rehabilitácie a rekvalifikácie*. Bratislava : IVPR. https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2022/01/navrh_funkcneho_sys_prac_rehabilitacie_a_rekvalif_ondrusova_repkova_2021.pdf

Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

Štatistický úrad SR (2023) *Vybrané indikátory sociálnej situácie osôb so zdravotným postihnutím*. Marec 2023. https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/living/disabled/!ut/p/z0/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8ziw3wCLJycDB0NLDw8XA0cA0wDgky9Ao3cA030C7ldFQGjl-qd/

Zacková, J., Smoligová, D., Frankovič, A. (2021) *Výsledky výberového zisťovania pracovných síl v SR za 4. štvrtrok 2021 vrátane doplnkového modulu 2021 o situácii migrantov a priamych potomkov na trhu práce*. ŠÚ SR : Odbor štatistiky a vzdelávania.

Úrad vlády SR (2017) *Vyhľadka Úradu vlády SR č. 127/2017 Z. z. z 19. mája 2017, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberových konaniach*. https://www.slov-lex.sk/static/pdf/2017/127/ZZ_2017_127_20200101.pdf

Waddington, L. (2023) *Striving for an Inclusive Labour Market. Positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives*. European Commission.

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/-/SK/ZZ/2017/55/20180501#paragraf-17>

Zákon č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2015/343/>

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/5/>

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon): <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/365/>

Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/552/>

Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2002/131/20230101>

Zákonník práce č. 311/2001 Z. z.. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>

Príloha č. 1: Zoznam otázok adresovaných vybraným inštitúciám o zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím

1. Aký bol celkový počet zamestnancov Vašej inštitúcie k 31.12.2022 a z nich aký bol počet osôb so zdravotným postihnutím?
2. Aká bola vzdelanostná štruktúra zamestnancov so zdravotným postihnutím podľa najvyššieho ukončeného vzdelania?
3. Ako boli v počte zamestnancov so ZP zastúpené jednotlivé druhy zdravotného postihnutia (napr. telesné, sluchové...)?
4. Aký počet zamestnancov so ZP mal mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 až 70 % a aký počet mal mieru poklesu o viac ako 70 %?
5. Akým počtom boli v počte zamestnancov so ZP zastúpené ženy a akým muži?
6. Aká bola veková štruktúra zamestnancov so ZP?
7. Aký bol počet zamestnancov so ZP na pozíciách: referent/ka (administratívna práca), riadiaci pracovník; zamestnanec v obslužných činnostiach (napr. vrátnik)? Na akých iných pozíciách boli zamestnané osoby so ZP a v akom počte?
8. V prípade, že nie je možné zodpovedať vyššie uvedenú otázku, aký bol počet zamestnancov so ZP podľa klasifikácie ISCO-08?
9. Aký počet zamestnancov so ZP pracoval vo Vašej inštitúcii menej ako 1 rok, aký počet 1-3 roky, aký počet 3-5 rokov, 5-10 rokov, viac ako 10 rokov?
10. Aký počet zamestnancov so ZP bol zamestnaný na základe pracovnej zmluvy a aký počet na základe dohody o vykonaní práce, resp. brigádnickej činnosti? Prípadne, aký počet bol zamestnaný kombinovane na základe pracovnej zmluvy + dohody?
11. Aký počet zamestnancov so ZP bol zamestnaný na chránenom pracovisku?
12. S akým počtom všetkých zamestnancov (bez ZP) a s akým počtom zamestnancov so ZP bol v roku 2022 ukončený pracovný pomer?
13. Aký počet zamestnancov bez ZP a aký počet zamestnancov so ZP bol v roku 2022 prijatý do zamestnania na základe pracovnej zmluvy?
14. Aký počet všetkých zamestnancov (bez ZP) pracoval na skrátenej pracovnej zmluve a aký počet zamestnancov so ZP pracoval na skrátenej zmluve?
15. Aký počet všetkých zamestnancov (bez ZP) mal umožnenú prácu z domu a aký počet zamestnancov so ZP mal umožnenú prácu z domu?
16. Aké formy plnenia povinného podielu zamestnávania osôb so ZP využila Vaša inštitúcia v roku 2022 a v ako zastúpení (priame zamestnanie osôb so ZP / zadanie zákazky / nákup tovarov a služieb v chránenej dielni / platenie odvodu za neplnenie povinného podielu)?