

Zlepšenie uplatnenia občanov a občianok so zdravotným postihnutím na trhu práce

Abstrakt

Osoby so zdravotným postihnutím patria medzi znevýhodnené skupiny na trhu práce. Štát si uvedomuje, že väčšina ľudí má túžbu pracovať a zapájať sa do chodu spoločnosti prostredníctvom práce a zároveň, že osobám so zdravotným postihnutím je častokrát nutné na trhu práce pomôcť, keďže zamestnávateľia ich z určitých dôvodov nechcú zamestnávať. Z toho dôvodu prijal štát systém opatrení, ako pomôcť osobám so zdravotným postihnutím dostať sa na trh práce, ktorého úlohou by malo byť motivovať zamestnávateľov zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím. Avšak tento systém nie je ideálny a neplní sa cieľ týchto opatrení, ktorým je dostať osoby so zdravotným postihnutím na trh práce.

Úvod

Právo na prácu a na slobodnú voľbu povolania patrí medzi základné ľudské práva. Súčasťou týchto práv je aj právo nebyť diskriminovaný na základe nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia. V praxi však často dochádza k rozličnému zaobchádzaniu s potenciálnymi či súčasnými zamestnancami na základe ich zdravotného stavu. Z toho dôvodu sa relevantné zákony snažia uľahčiť osobám so zdravotným postihnutím zamestnať sa zavedením povinného podielu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Avšak tento podiel nie je až taký povinný, ako naznačuje jeho názov a zamestnávateľia majú dostupné ekonomicky výhodnejšie alternatívy, ako je reálne zamestnávanie osoby so zdravotným postihnutím, čo by malo byť primárnym cieľom zákonnej úpravy. V analytickom materiáli sa venujeme problematike zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím na Slovensku. V úvode analýzy popíšeme súčasný systém zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím a príspevkov na zamestnávanie zdravotne postihnutých, uvedieme príklad, ako môžu jednotlivé možnosti zamestnávania v praxi vyzeráť, porovnáme slovenský systém s vybranými členskými štátmi EÚ a následne navrhujeme úpravy systému, ktoré zlepšia uplatniteľnosť osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce.

Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím

Zamestnanec so zdravotným postihnutím je definovaný § 40 ods. 8¹ zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce ako zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.

Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím je okrem Zákonníka práce upravené aj v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o službách zamestnanosti). Paragraf 63² hovorí o povinnostiach zamestnávateľa, ktorými sú aj povinnosť zabezpečiť pre občanov so zdravotným postihnutím vhodné podmienky na výkon práce, zaškoľovať a pripravovať na prácu takýchto občanov a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania. Zamestnávateľ musí viesť evidenciu občanov so zdravotným postihnutím. Zo zákona vyplýva zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva najmenej 20 zamestnancov, povinnosť zamestnávať istý počet osôb so zdravotným postihnutím. Ide o tzv. povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Tento podiel je v § 63 ods. 1 písm. d)³ zákona o službách zamestnanosti určený ako 3,2 % z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa (pričom je splnená podmienka, že príslušný úrad práce vedie v evidencii uchádzačov o zamestnanie osoby so zdravotným postihnutím).

V súčasnosti existujú 3 možnosti, ako si môže zamestnávateľ splniť zákonnú povinnosť zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím:

- 1.) **Priame zamestnávanie** potrebného počtu (v závislosti od počtu zamestnancov) osôb so zdravotným postihnutím. Osoba so zdravotným postihnutím je považovaná za zamestnanú, iba ak je zamestnaná na základe pracovnému pomeru, a teda nie na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Táto možnosť by mala byť najčastejšie využívaná, keďže osobe so zdravotným postihnutím umožní dostať sa na trh práce a rozvíjať svoj pracovný život rovnako ako osobe bez

1 <https://www.iz.sk/sk/projekty/kniznica/zakon-311-2001#paragraf-40-8>

2 <https://www.iz.sk/sk/projekty/kniznica/zakon-5-2004#paragraf-63>

3 <https://www.iz.sk/sk/projekty/kniznica/zakon-5-2004#paragraf-63-1-d>

zdravotného postihnutia (rovnako zapojiť sa do pracovného kolektívu a iných mimoprofesionálnych benefitov zamestnania).

- 2.) **Zadanie zákazky** na tovar alebo službu integračnému podniku, u ktorého najmenej 30 % zamestnancov tvoria osoby so zdravotným postihnutím, chránenej dielni alebo fyzickej osobe so zdravotným postihnutím, ktorá prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku. Táto možnosť nepriamo vytvára pracovné miesta pre osoby so zdravotným postihnutím, keďže zvyšuje dopyt po ich výrobkoch a službách, avšak nedochádza k prepojeniu osôb so zdravotným obmedzením a bez zdravotných obmedzení na trhu práce, tak ako v prípade prvej možnosti.
- 3.) **Zaplatenie odvodu** za neplnenie povinného podielu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Táto možnosť by v ideálnom prípade mala byť posledná alternatíva, ak sa zamestnávateľovi nepodarí priamo zamestnať osobu so zdravotným postihnutím alebo zadať zákazku napr. chránenej dielni. Je to možnosť, ktorá osobe so zdravotným postihnutím nijako nepomáha realizovať jej právo na prácu a v podstate slúži ako pokuta za nevyužitie prvých dvoch možností.

V súčasnosti však zákon považuje všetky tri možnosti, ako si môže zamestnávateľ splniť zákonnú povinnosť zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím, za rovnocenné a umožňuje aj ich kombináciu⁴. Je teda na zamestnávateľovi, ktorú možnosť, prípadne možnosti, si vyberie. Štátu stačí, že si včas splní svoje povinnosti a splnenie týchto povinností aj preukáže úradu práce do 31. 3. za predchádzajúci kalendárny rok.

Jednotlivé možnosti však nie sú z hľadiska náročnosti ich plnenia rovnocenné. Rovnako nie všetky riešenia pomáhajú osobám so zdravotným postihnutím uplatniť sa na trhu práce.

Porovnanie možností plnenia zákonnej povinnosti zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím

V ďalšom texte na jednoduchom príklade porovnáme jednotlivé možnosti, medzi ktorými si zamestnávateľ vyberá a ukážeme si, k výberu ktorej možnosti zákon v súčasnosti zamestnávateľa skutočne motivuje. Zároveň ukážeme, ako riešia zákonnú povinnosť

4 <https://www.iz.sk/sk/projekty/kniznica/zakon-5-2004#paragraf-65a>

zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím vo vybraných členských štátoch Európskej únie.

Slovenská republika

Firma **Typický zamestnávateľ, s. r. o.** v roku 2019 zamestnávala 45 zamestnancov. Zo zákona o službách zamestnanosti jej vyplývala povinnosť zamestnávať 3,2 % osôb so zdravotným postihnutím, čo v jej prípade predstavuje 1,44 osoby (od 0,5 vrátane sa zaokrúhľuje nahor), čiže 1 zdravotne postihnutú osobu.

- V prípade, že by si zamestnávateľ a osoba so zdravotným postihnutím dohodli mzdu vo výške minimálnej mzdy v roku 2019, teda 520 eur mesačne (hrubá mzda), cena práce je v tomto prípade okolo 700 eur mesačne, čiže ročné náklady na zamestnávanie 1 osoby so zdravotným postihnutím sú okolo 8 400 eur. Popri mzdových nákladoch má zamestnávateľ aj nemzdové náklady na zamestnancov, napríklad náklady na nájom, energie, pracovné prostriedky, mzdovú účtáreň. Okrem toho vyplýva zo Zákonníka práce (čl. 8) zamestnávateľovi povinnosť zabezpečovať zamestnancom so zmenenou pracovnou schopnosťou pracovné podmienky umožňujúce uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav.
- V prípade, že sa firma Typický zamestnávateľ, s. r. o. rozhodne splniť si svoju povinnosť prostredníctvom druhej možnosti, t. j. zadaním zákazky chránenej dielni, budú jej **náklady oveľa nižšie ako v prípade priameho zamestnania osoby so zdravotným postihnutím**. Zákon o službách zamestnanosti stanovuje výšku zákazky na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím ako 0,8-násobok celkovej ceny práce. Zamestnávateľ by bol do 31. 3. 2020 povinný preukázať zadanie zákazky jednému zo subjektov špecifikovaných v možnosti dva vo výške 1 150,82 eur za rok (celková cena práce v roku 2020 vypočítaná na základe priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok predchádzajúceho kalendárneho roka je 1 438,52 eur).
- Firme Typický zamestnávateľ, s. r. o. sa najviac pozdáva tretia možnosť – zaplatenie odvodu. Ten je vo výške 0,9-násobku celkovej ceny práce na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím a platí sa priamo príslušnému úradu práce,

náklady sú aj v tomto prípade nižšie ako pri priamom zamestnávaní občana so zdravotným postihnutím. Čiže Typickému zamestnávateľovi, s. r. o. stačí poslať úradu práce na účet 1 294,67 eur a ďalší rok nemá žiadne iné povinnosti, čo sa týka povinného zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Navyše si môže uviest' zaplatenie odvodu medzi daňové náklady.

Ako možno vidieť na uvedenom príklade, zákon síce ponúka tri možnosti, ako si splniť povinnosť voči osobám so zdravotným postihnutím na trhu práce, avšak tieto možnosti nie sú ani zďaleka rovnocenné. Výrazne najvýhodnejšia je možnosť zaplatenia odvodu, ktorá je však najvýhodnejšia pre zamestnávateľa a najmenej výhodná pre samotnú osobu so zdravotným postihnutím, čím sa míňa systém opatrení na zapojenie osôb so zdravotným postihnutím na trh práce svojmu účelu. Pri tejto možnosti nemá zamestnávateľ žiadne iné povinnosti, ako zaplatiť raz ročne relatívne nízku finančnú čiastku úradu práce. Zadanie zákazky napr. chránenej dielni vyžaduje určitú komunikáciu s chránenou dielňou, a preto aj keď je o niečo lacnejšia, je časovo náročnejšia (okrem platby za tovar alebo službu chránenej dielni je potrebné ešte zaslať potvrdenie o tejto zákazke úradu práce, ktorý môže danú zákazku navyše odmietnuť).

Zamestnávateľ teda nie je žiadnym spôsobom (okrem sociálneho cítenia) motivovaný využívať prvú možnosť, ktorá je výrazne najdrahšia. Súčasnú nastavenie zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím skôr motivuje zamestnávateľa využívať tretiu možnosť, teda zaplatenie odvodu, ako reálne umožniť osobe so zdravotným postihnutím dostať sa na trh práce.

Dáta z ÚPSVaR za rok 2018 ukazujú, že 70 % zamestnávateľov si splnilo svoju povinnosť zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím priamym zamestnávaním, išlo o 8 370 zamestnávateľov, zaplatením odvodu 6 % (701 zamestnávateľov), zadaním zákazky 13 % (1 559 zamestnávateľov), kombináciou jednotlivých možností zvyšných 11 % (1 282 zamestnávateľov). Dáta za rok 2019 ešte nie sú dostupné.

Vybrané členské krajiny EÚ⁵

Ak sa pozrieme na systém zamestnávania zdravotne postihnutých vo vybraných členských štátoch Európskej únie – v Českej republike, vo Francúzsku a v Nemecku, zistíme mnohé odlišnosti. Aj keď v nich figurujú všetky tri možnosti, ako zamestnávať zdravotne postihnutých, nastavenie jednotlivých možností je rôzne.

V Nemecku je počet zdravotne postihnutých zamestnancov odstupňovaný počtom všetkých zamestnancov a ich nedodržanie je postihované kompenzačnými poplatkami pevnou sadzbou za každé voľné pracovné miesto v závislosti od priemernej ročnej zamestnanosti. Povinný podiel celkového počtu pracovných miest je najmenej 5 %. Náhradné plnenie formou zákazky v Nemecku nie je možná.

V Českej republike disponujú všetkými troma možnosťami podobne ako v Slovenskej republike s tým rozdielom, že povinný podiel sú 4 % celkového počtu zamestnancov. Výška odvodu do štátneho rozpočtu je 2,5-násobok priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve za prvý až tretí štvrtrok daného kalendárneho roku. V Českej republike existuje aj možnosť zadania zákazky v sume 7-násobku priemernej mzdy. Jednotlivé možnosti možno kombinovať.

Vo Francúzsku je povinný podiel 6 % celkového počtu pracovných miest. Pri nesplnení je možnosť zamestnať zdravotne postihnutého na stáž (2 %) či zadať zákazku chránenej dielni alebo samostatne zárobkovo činnnej osobe so zdravotným postihnutím, čím sa splní požiadavka do 3 %, vo výške 11,5-násobku priemernej mzdy. Platba odvodu sa vypočítava na základe hodinovej minimálnej mzdy v závislosti od počtu zamestnancov od 400-násobku až po 600-násobok minimálnej hrubej hodinovej mzdy.

Aj zo stručnej charakteristiky vidno, že v daných krajinách sú kompenzácie či náhradné plnenia nastavené viac ako finančné postihy v porovnaní s priamym zamestnaním zdravotne postihnutého zamestnanca.

5 MAJNOVÁ, Dominika: Zamestnávanie zdravotne postihnutých vo verejnom sektore. Bratislava: Fakulta managementu UK 2020.

Príspevky na zlepšenie zamestnatel'nosti občanov so zdravotným postihnutím

Zákon č. 5/2004 Z. z. O službách zamestnanosti definuje aj niekoľko príspevkov, ktoré môžu byť vynakladané na zlepšenie zamestnatel'nosti občanov so zdravotným postihnutím.

§ 55⁶ hovorí o chránenej dielni a chránenom pracovisku. Predstavujú pracoviská zriadené právnickou alebo fyzickou osobou s najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú a v ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôbené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím. Postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska prizná úrad na základe kladného posudku orgánu na ochranu zdravia. Chránenou dielňou môže byť aj družstvo invalidov.

- [§ 56⁷](#) hovorí o **príspevku na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie**. Musia fungovať najmenej 3 roky, inak musí zriaďovateľ vrátiť pomernú časť príspevku na zriadenie a zachovanie chránenej dielne či pracoviska, ktorý mu bol zo zákona poukázaný. Zamestnávateľ oň musí písomne požiadať príslušný úrad.
- **Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní** (56a⁸) je určený pre zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 25 % zamestnancov so zdravotným postihnutím a nemá priznané postavenie chránenej dielne či pracoviska. Zamestnávateľ oň musí písomne požiadať.
- Pre občana so zdravotným postihnutím existuje aj možnosť prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti v chránenej dielni či na chránenom pracovisku. V tom prípade má nárok na **príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti**

6 <https://www.iz.sk/sk/projekty/kniznica/zakon-5-2004#paragraf-55>

7 <https://www.iz.sk/sk/projekty/kniznica/zakon-5-2004#paragraf-56>

8 <https://www.iz.sk/sk/projekty/kniznica/zakon-5-2004#paragraf-56a>

(§ 57⁹). Slúži na úhradu nákladov alebo preukázaných dodatočných nákladov, je určený pre občanov zdravotne postihnutých vedených v evidencii uchádzačov o zamestnanie v určenej dĺžke, ktorí budú činnosť v chránenej dielni či pracovisku vykonávať alebo prevádzkovať najmenej dva roky. Výška príspevku závisí od typu regiónu a priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese. Musí oň písomne požiadať.

- Existuje aj možnosť zriadenia agentúry podporovaného zamestnávania. § 58¹⁰ hovorí o podmienkach jej existencie. **Agentúra podporovaného zamestnávania** je právnická alebo fyzická osoba poskytujúca služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným i zamestnávateľom, ktoré sa zameriavajú na uľahčenie získania či udržania zamestnania. Musí mať na svoju činnosť povolenie.
- **Príspevok na činnosť pracovného asistenta** sa podľa § 59¹¹ poskytuje zamestnávateľovi alebo samostatne zárobkovo činnej osobe, ktorí zamestnávajú občana so zdravotným postihnutím. Pracovný asistent pomáha pracovníkovi so zdravotným postihnutím pri vykonávaní zamestnania a osobných potrieb počas pracovného času. Zamestnávateľ aj oň musí požiadať písomne.
- **Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov** je charakterizovaný v § 60¹². Prevádzkovými nákladmi rozumieme náklady na obstaranie prístrojov, nástrojov, náradia a ochranných pracovných prostriedkov a náklady na zabezpečovanie činnosti a administratívy chránenej dielne či pracoviska. Nákladmi na dopravu sú náklady súvisiace s dopravou zdravotne postihnutého zamestnanca do práce a domov. Rovnako oň musí byť písomne požiadané.

Štát sa týmito stimulmi pre zamestnávateľov snaží pomôcť pri zaraďovaní občanov so zdravotným postihnutím na trh práce.

9 <https://www.iz.sk/sk/projekty/kniznica/zakon-5-2004#paragraf-57>

10 <https://www.iz.sk/sk/projekty/kniznica/zakon-5-2004#paragraf-58>

11 <https://www.iz.sk/sk/projekty/kniznica/zakon-5-2004#paragraf-59>

12 <https://www.iz.sk/sk/projekty/kniznica/zakon-5-2004#paragraf-60>

Ako vidno, v zákone je popísaných hneď niekoľko príspevkov (je to len stručná charakteristika). Pre mnohých pôsobia neprehľadne a zbytočne komplikovane. Úrady práce ich môžu posudzovať subjektívne, ich výklad nemusí byť jednoznačný. Mnohé z nich (ak nie všetky) by boli zbytočné, ak by sa posilnili pokuty za neplnenie zákonnej povinnosti, resp. ak by všetci zamestnávateľia plniaci zákonnú povinnosť boli zvýhodnení bez toho, aby museli požiadať o stimuly navyše.

Návrh riešenia

Ako spoločnosť by sme mali dosiahnuť to, aby aj ľudia so zdravotnými problémami mali reálne možnosti pracovne sa uplatniť v slušnom zamestnaní. Cieľom je, aby všetci zamestnávateľia, ktorých sa to týka, plnili povinný podiel zamestnancov so zdravotným postihnutím.

Preto navrhujeme riešenie, ktoré má tieto tri zásady:

- uprednostňovanie priameho zamestnávania,
- právna istota,
- administratívna nenáročnosť.

Aby zamestnávateľia naozaj preferovali priame zamestnanie na úkor náhradného plnenia, priame zamestnanie musí byť aj finančne lacnejšie ako náhradné plnenie. Preto navrhujeme, aby minimálna výška na náhradné plnenie mesačne bola dvojnásobok priemernej mzdy u daného zamestnávateľa. Táto suma bude vyššia ako mzdové a nemzdové náklady na zamestnanca. Zároveň sa zabezpečí solidárnosť zamestnávateľov: tí chudobnejší zamestnávateľia, ktorí majú nižšie mzdy, budú mať aj nižšie náklady na náhradné plnenie.

Samozrejme, finančná motivácia samotná nestačí, bude musieť byť aj mentoring a pomoc a podpora zo strany úradov práce, napríklad pri vyhľadávaní a zapájaní zamestnancov.

Ak sa zamestnávateľ rozhodne neplniť ani náhradné plnenie, tretia možnosť musí byť najdrahšia a najnepríjemnejšia. Preto navrhujeme zmeniť povinný odvod na regulárnu pokutu a zvýšiť ju na dvojnásobok náhradného plnenia. Veríme, že táto výška už bude naozaj motivačná, aby zamestnávateľia plnili aspoň náhradné plnenie, keď už nie priame

zamestnávanie. Zmena na pokutu zabezpečí, že ju nebude možné uplatniť medzi daňovo uznané náklady a vo verejnom sektore bude zasadať škodová komisia. Úrad práce bude zároveň zverejňovať tých podnikateľov, ktorí platia pokuty. Toto umožní spotrebiteľom upraviť svoje spotrebiteľské správanie a nekupovať produkty a služby u tých podnikateľov, ktorí ignorujú svoje zákonné povinnosti.

Náhradné plnenie

Dôležitou súčasťou fungovania budú chránené dielne, resp. integračné sociálne podniky. Pre zjednodušenie textu budeme ďalej používať iba pojem chránené dielne, ktorý bude obsahovať chránené dielne aj integračné sociálne podniky. Tieto umožnia tým zamestnávateľom, ktorí z nejakých dôvodov nezamestnávajú povinný podiel zamestnancov, plniť si svoje povinnosti.

Súčasnú nastavenie náhradného plnenia je veľmi nešťastné. Okrem samotnej výšky nezohľadňuje rôznorodosť ponúkaných tovarov a služieb, nezabezpečuje dobrý cashflow chráneným dielňam a zbytočne zaťažuje úrady práce. Naše riešenie odstraňuje všetky tieto nedostatky.

Chránené dielne produkujú rôzne tovary a služby, od masérskych služieb, výroby cukroví alebo iných drobných tovarov, až po rôzne iné tovary a služby. Každé z nich je inak pracovne náročné, nielen podľa typu tovaru či služby, ale aj podľa typu postihnutia či pracovného postupu. Preto je dôležité, aby chránené dielne na vystavenej faktúre vedeli deklarovat, aká bola pracovná náročnosť daného tovaru alebo služby. Najjednoduchší spôsob je uvedenie novej položky do faktúry: suma na účely náhradného plnenia. Táto suma bude pre odberateľa dôležitá, keďže si ju bude môcť zarátať, ako názov napovedá, do náhradného plnenia. Zaplatí teda celkovú sumu faktúry a do náhradného plnenia si zaráta sumu pre potreby náhradného plnenia. Dodávateľ bude túto sumu iba deklarovať. Súčet deklarovaných súm však nesmie prekročiť mzdové náklady zdravotne postihnutých zamestnancov daného podniku. Takéto deklarovanie výrazne zníži administratívnu náročnosť a neistotu. Kontrola je jednoduchá, iba cez účtovníctvo (resp. výkazy v Sociálne poisťovní a na daňovom úrade), dopredu jasná (žiadne subjektívne posudzovanie zo strany úradov práce). Umožní tiež fungovanie netypických chránených dielní zameraných na veľmi rôznorodé aktivity. Zníženie administratívnej náročnosti umožní presmerovať prácu

pracovníkov úradov práce z kontroly papierov na to dôležité: pomoc a mentoring pri zamestnávaní zdravotne postihnutých.

Chránené dielne sú spravidla malé podniky s relatívne vysokými mzdovými nákladmi. Dôsledkom je, že mzdy s odvodmi musia platiť na mesačnej báze a ich finančné rezervy sú nízke. Je preto dôležité, aby mali načas a pravidelne platené faktúry. Preto navrhujeme, aby faktúry zarátavané na náhradné plnenie boli vystavované na mesačnej báze s dobou splatnosti týždeň. Toto umožní fungovanie malých chránených dielní a znemožní veľkým zamestnávateľom, aby ich používali na úverovanie.

Náš návrh zabezpečí, že sa zvýši zamestnávanie zdravotne postihnutých zamestnancov priamo u zamestnávateľov, zlepši a uľahčí sa fungovanie chránených dielní a integračných sociálnych podnikov a zníži sa počet podnikateľov, ktorí obchádzajú svoje povinnosti.

Záver

Považujeme za nevyhnutné systém nahrávajúcí zamestnávateľom zmeniť. Prioritou je dostať osoby so zdravotným postihnutím na trh práce a tomu by mali zodpovedať aj možnosti, ktoré zamestnávateľovi zákon poskytuje.

Cieľom je upraviť systém tak, aby priame zamestnávanie osoby so zdravotným postihnutím bolo finančne rovnocennou možnosťou, čo v súčasnosti rozhodne nie je. Prvoradé je upraviť náhradné plnenia, či už zadanie zákazky alebo odvod. Tie by mali byť v takej výške, ktorá zodpovedá reálnym nákladom zamestnávania osoby so zdravotným postihnutím. Prvým krokom je teda niekoľkonásobne zvýšiť cenu zadanej zákazky a veľkosť odvodu. Výška zadanej zákazky alebo odvodu by sa navyše nemala vypočítavať z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky, ale z priemernej mzdy u daného zamestnávateľa (keďže priemerné mzdy jednotlivých firiem sa výrazne líšia, čím niektoré firmy trpia, iné zas z toho značne benefitujú). Ďalším krokom je zmeniť povahu osobitného odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím tak, aby mal povahu pokuty, teda trestu za nesplnenie si povinnosti vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím. To znamená, že by sa zmenila nielen jeho výška, ale už by nebolo možné ho daňovo uplatniť. Môžeme si zobrať príklad z iných členských štátov Európskej únie.

Tak by sme mohli zároveň zjednodušiť legislatívu, nerozdeľovať zamestnávateľov na tých, čo žiadajú o ďalšie príspevky od štátu a na tých, čo byrokráciu nezvládnu. Veď zamestnať zdravého či zdravotne postihnutého bez rozdielu by mal byť napokon spoločný cieľ našej spoločnosti.

Súčasnú nastavenie systému totiž nemotivuje zamestnávateľov k zamestnávaniu osôb so zdravotným postihnutím.

Odporúčania

1. Upraviť náhradné plnenia – zadanie zákazky a odvod. Mali by byť v takej výške, ktorá zodpovedá reálnym nákladom zamestnávania osoby so zdravotným postihnutím. Je nutné niekoľkonásobne zvýšiť cenu zadanej zákazky a veľkosť odvodu. Výška zadanej zákazky alebo odvodu by sa nemala vypočítavať z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky, ale z priemernej mzdy u daného zamestnávateľa.
2. Zmeniť povahu osobitného odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Má mať povahu pokuty za nesplnenie si povinnosti vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím. Tým by sa zmenila nielen jeho výška, ale už by nebolo možné ho daňovo uplatniť.
3. Zverejňovať tých podnikateľov, ktorí platia pokuty. Toto umožní zmenu správania spotrebiteľov tak, aby pri nákupoch uprednostňovali tých podnikateľov, ktorí sa nevyhýbajú svojej povinnosti.



Tento článok je súčasťou projektu Politiky zamestnanosti realizovaného Inštitútom zamestnanosti. Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu v rámci OP EVS .

Aktivita: Zapájanie do trhu práce

Merateľný ukazovateľ: P0587**Súvis s projektom:**

Táto analýza súvisí s aktivitou 2. Osoby so zdravotným postihnutím patria medzi znevýhodnené skupiny na trhu práce. Z toho dôvodu prijal štát systém opatrení, ako pomôcť osobám so zdravotným postihnutím dostať sa na trh práce, ktorého úlohou by malo byť motivovať zamestnávateľov zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím. Avšak tento systém nie je ideálny a neplní sa cieľ týchto opatrení, ktorým je dostať osoby so zdravotným postihnutím na trh práce, preto navrhujeme úpravy náhradných plnení a zmenu v samotnom charakterizovaní osobitného odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.