Inštitút pre výskum práce a rodiny

Mgr. Darina Ondrušová, PhD.

Podpora pri hľadaní prvého zamestnania mladých ľudí so zdravotným postihnutím

Záverečná správa z výskumnej úlohy

Bratislava, 2015

Inštitút pre výskum práce a rodiny

Podpora pri hľadaní prvého zamestnania mladých ľudí so zdravotným postihnutím

Záverečná správa z výskumnej úlohy

Mgr. Darina Ondrušová, PhD.

Bratislava, 2015

© Inštitút pre výskum práce a rodiny

Výskumná úloha:

Podpora pri hľadaní prvého zamestnania mladých ľudí so zdravotným postihnutím.
Záverečná správa z výskumnej úlohy

Zadávateľ:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Sekcia práce

Zodpovedný riešiteľ:

Mgr. Darina Ondrušová, PhD.

Obdobie riešenia výskumnej úlohy:

január 2015 – december 2015

Uloženie výstupu:

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

www.ivpr.gov.sk

Forma archivácie:

Printová a elektronická

Počet výtlačkov:

5 (päť)

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

Anotácia:

Predkladaná výskumná správa nadväzuje najmä na opatrenie Národného programu rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014-2020, ktoré je zamerané na tvorbu a implementáciu špecifických programov podpory prechodu zo škôl na trh práce mladých ľudí so zdravotným postihnutím. Cieľom správy je zhodnotiť súčasný stav v oblasti podpory zamestnávania mladých ľudí so zdravotným postihnutím v podmienkach SR a ponúknuť inšpiráciu pre uľahčenie pracovného začlenenia tejto skupiny na základe programov tranzície od vzdelávania k zamestnaniu implementovaných v zahraničí.

Napriek tomu, že aj v súčasnosti mladí ľudia so zdravotným postihnutím môžu participovať na mainstreamových aktívnych opatreniach trhu práce (napr. v rámci absolventskej praxe, či programu Záruky pre mladých), sú možnosti ich reálneho zapojenia v porovnaní s ostatnými limitované (z dôvodu nízkeho záujmu zamestnávateľov o týchto absolventov, ako aj obmedzenej dostupnosti individualizovaného poradenstva pri hľadaní zamestnania.). Veľká časť mladých ľudí so ZP tak ostáva po ukončení štúdia ekonomicky neaktívna.

Opodstatnenosť potreby zintenzívnenia úsilia o uľahčenie vstupu mladým ľuďom so zdravotným postihnutím na trh práce je ilustrovaná na základe komparácie vybraných ukazovateľov o evidovaných uchádzačoch o zamestnanie do 29 rokov so zdravotným postihnutím a bez zdravotného postihnutia. V dvoch modelových situáciách absolventa špeciálnej školy s mentálnym postihnutím a absolventa vysokoškolského štúdia s telesným postihnutím sú identifikované konkrétne bariéry, s ktorými sa títo mladí ľudia pri hľadaní zamestnania stretávajú. Zároveň sú hodnotené dostupné formy podporných opatrení pre ich potenciálnych zamestnávateľov. Napokon sú prezentované princípy a príklady dobrej praxe programov prechodu od vzdelávania k zamestnaniu v Slovinsku, Rakúsku a Austrálii.

Kľúčové slová:

Uchádzači o zamestnanie so zdravotným postihnutím do 29 rokov. Absolventi špeciálnych škôl. Individuálny kariérny plán. Poradenstvo pre zamestnávateľov a uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím. Agentúry podporovaného zamestnávania. Aktívne opatrenia trhu práce. Podpora prechodu / tranzície od vzdelávania k zamestnaniu.

Abstract:

The report relates to the measure in the National Disability Program for years 2014-2020 to create and implement specific programs of transition from school to work for young people with disabilities. The main objective of the report is to analyse current situation concerning the support of including young people with disabilities into the labour market in Slovakia. Consequently, another objective is to present several examples of good practice from abroad as an inspiration to set up new programs.

Although young people with disabilities currently can participate in the mainstream active labour market measures such as graduates traineeship, and the Youth Guarantee Innitiative, their real chances to benefit from these measures are in comparison with their non-disabled peers much lower. This is due to the lack of positive incentives for the employers to choose young people with disabilities, as well as the lack of personalised counselling for these young-people during the search for a job. Consequently, most young people with disabilities in Slovakia remain after their graduation economically inactive.

The report consists of three parts. The reasonability of the necessity to intensify the efforts to include young people with disabilities into the labour market is shown in the first part. It is based on data comparison of disabled and non-disabled registered job-seekers up to 29 years of age. Specific barriers which young job-seekers with disabilities have to deal with, as well as the available support for their potential employers are described in two vignettes. One vignette focuses on young graduate of special school with intellectual disability, and another focuses on a university graduate with physical disability. Finally, in the last part of the report, there are identified several principles and examples of good practice concerning the programs of transition from school to work of young people with disabilities in Austria, Slovenia, and Australia.

Key words:

Registered job-seekers with disabilities up to 29 years of age. Graduates from special schools. Individual transition plan. Counselling for the employers, and the job-seekers with disabilities. Agencies of supported employment. Active labour market measures. Transition from schol to work.

Obsah

Úvod 8

I. Komparácia vybraných dát o uchádzačoch do 29 rokov bez zdravotného postihnutia a so zdravotným postihnutím 11

II. Modelové situácie: dostupné podporné nástroje pri zamestnávaní mladých ľudí so zdravotným postihnutím v SR 17

2.1. Šimon – absolvent špeciálnej školy s mentálnym postihnutím 17

2.2. Tomáš – absolvent vysokoškolského štúdia s telesným postihnutím 26

III. Príklady špecifických programov podporujúcich prechod mladých ľudí so ZP od vzdelávania k uplatneniu sa na trhu práce 29

3.1. Individuálny kariérny plán a mentoring ako kľúčové prvky programov tranzície 29

3.2. Program vzdelávania poradcov a sprevádzania mladých ľudí so ZP pri príprave na zamestnanie počas štúdia v Slovinsku 31

3.3. Komplexný program tranzície od vzdelávania k zamestnaniu mladých ľudí v Rakúsku 33

3.4. Austrálsky program „Ticket to work“ 34

3.5. Skúsenosti s podporou tranzície mladých ľudí od vzdelávania k zamestnávaniu v prostredí vysokých škôl na Slovensku 36

Záver 39

Použitá literatúra 41

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Uchádzači o zamestnanie vo veku od 15 do 29 rokov (celá populácia), podľa pohlavia

Tabuľka 2: Uchádzači o zamestnanie do 29 rokov so zdravotným postihnutím podľa pohlavia

Tabuľka 3: UoZ do 29 rokov podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania

Tabuľka 4: UoZ so ZP do 29 rokov podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania

Tabuľka 5: UoZ do 29 rokov podľa dĺžky evidencie

Tabuľka 6: UoZ so ZP do 29 rokov podľa dĺžky evidencie

Tabuľka 7: Priemerný ročný počet UoZ so ZP do 29 rokov v období rokov 2012 – 2014 podľa miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť

Tabuľka 8: Nástroje v rámci aktívnych opatrení trhu práce, ktoré môže zamestnávateľ využiť pri zamestnávaní mladých ľudí so ZP

Tabuľka 9: Počet UoZ so ZP do 29 rokov k 31.3.2015 v triedení podľa účasti na vybraných aktívnych opatreniach trhu práce

Úvod

Prechod od vzdelávania k zamestnaniu je dôležitým krokom v živote všetkých mladých ľudí a o to viac mladých ľudí so zdravotným postihnutím. Aj keď totiž títo mladí ľudia majú teoreticky rovnaké možnosti prípravy pre vstup na trh práce ako ostatní, v skutočnosti sú im po ukončení vzdelávania ponúkané často len pracovné pozície v rámci schém zameraných na podporu zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím (ďalej ZP), t. j. v rámci chránených dielní, ktoré vzhľadom na celkový nízky počet v porovnaní so všetkými subjektmi na trhu práce neumožňujú zohľadňovať ich zručnosti a záujmy. Rovnako odborná príprava mladých ľudí so ZP na povolanie prebieha spravidla v segregovanom prostredí špeciálnych škôl, nie v reálnom prostredí u zamestnávateľa, čím sú títo ľudia po skončení vzdelávania znevýhodnení v porovnaní s ostatnými rovesníkmi. Zameranie odborov je takisto zúžené a často nezodpovedá potrebám trhu práce. Po skončení štúdia navyše mnohí absolventi so ZP ostávajú ekonomicky neaktívni, neevidujú sa na úradoch práce, a tak nemajú šancu získať prvé zamestnanie pomocou ponúkaných nástrojov. Na druhej strane, výdavky spojené s nezamestnanosťou mladých ľudí so ZP sú vysoké.

Uvedené problémy sa pritom v rôznej miere týkajú všetkých európskych krajín vrátane Slovenska (OECD, 2010). Dôkazom toho je aj Implementačný plán Stratégie EÚ v oblasti zdravotného postihnutia pre roky 2010-2020[1], ktorý v bode 4 explicitne stanovuje: „venovať osobitnú pozornosť prekonávaniu prekážok, ktorým musia čeliť mladí ľudia so zdravotným postihnutím v procese tranzície od vzdelávania k zamestnaniu“[2]. V strategických dokumentoch v SR sa táto požiadavka premietla najmä do opatrenia 4.10.7, zakotveného v Národnom programe rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014-2020, ktoré ukladá Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny vytvoriť a zaviesť špecifické programy podpory prechodu zo škôl na trh práce mladých ľudí so zdravotným postihnutím. A podobné odporúčania zaznievali aj na odborných podujatiach v oblasti zamestnávania osôb so ZP, realizovaných v SR v roku 2015. V záveroch z workshopu[3] „Zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím - súčasnosť a ako ďalej“, organizovaného poslankyňou Európskeho parlamentu Janou Žitňanskou, sa napríklad zdôrazňuje potreba zadefinovania konkrétnych nástrojov na pomoc a podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce, vrátane pracovnej stáže. Rovnako účastníci medzinárodnej konferencie „Pracovná a sociálna integrácia mladých ľudí so zdravotným znevýhodnením“[4] okrem iného deklarovali potrebu prepojenia vzdelávacieho systému s trhom práce, skvalitnenia odbornej prípravy žiakov so ZP, ako aj zabezpečenia kariérového poradenstva pre týchto žiakov v spolupráci s ich rodičmi[5].

[1] European Disability Strategy 2010-2020. Available at: eur-lex.europa.eu › EUROPA › EU law and publications › EUR-Lex

[2] Z angl.: Give special attention to difficulties of young people with disabilities in transition from education to employment.

[3] Workshop sa uskutočnil dňa 20.6.2015 v Bratislave

[4] Konferenciu zorganizovalo o. z. Tenenet a uskutočnila sa dňa 23.11.2015 v Bratislave

[5] Závery z konferencie sú dostupné na: https://tenenet.sk/konferencia/

Európska agentúra pre rozvoj vzdelávania osôb so špeciálnymi vzdelávacími potrebami[6] sa pritom už v roku 1999 zamerala na výskum v oblasti tranzície mladých ľudí so ZP, ktorý sa týkal najmä možností ich ďalšieho vzdelávania po ukončení povinnej školskej dochádzky a existencie programov zameraných na uľahčenie prechodu od vzdelávania k zamestnávaniu mladých ľudí so ZP. Agentúra vo výskume identifikovala najmä nasledujúce kľúčové aspekty v procese prechodu, resp. tranzície mladých ľudí so ZP od vzdelávania k zamestnaniu:

- tranzícia je proces, ktorý musí mať zakotvenie v legislatíve a jej implementácii;
- v procese tranzície musí byť garantované samostatné rozhodovanie mladého človeka, rešpekt voči jeho predstavám a očakávaniam v súvislosti s pracovným uplatnením;
- súčasťou procesu je vytvorenie individuálneho kariérneho plánu zameraného na dosiahnutie cieľov, ktoré si mladý človek stanovil;
- tranzícia musí byť založená na priamej účasti a spolupráci všetkých relevantných aktérov;
- tranzícia predpokladá úzku spoluprácu vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov, aby mal mladý človek možnosť získať skúsenosť s reálnymi pracovnými podmienkami;
- tranzícia je časťou dlhodobého a komplexného procesu prípravy a uľahčenia vstupu mladého človeka do samostatného života. (European Agency for Development in Special Needs, 2006: 12).

Tranzícia pritom nemusí byť lineárna, ukončenie vzdelávania nemusí nutne znamenať hľadanie zamestnania. Namiesto toho môže ísť o postupný proces, ktorý môže zahŕňať viacero tranzícií, napr. zo strednej školy na vysokú, odtiaľ na stáž, neskôr k nájdeniu zamestnania. Aj preto by mala byť iniciovaná v dostatočnom predstihu pred ukončením povinnej školskej dochádzky (spravidla 2-3 roky vopred).
Cieľom predkladaného textu je zhodnotiť súčasný stav v oblasti podpory zamestnávania mladých ľudí so ZP v podmienkach SR a ponúknuť inšpiráciu pre uľahčenie pracovného začlenenia tejto skupiny na základe programov tranzície implementovaných v zahraničí.

Text je členený do štyroch častí. V prvej časti na základe dostupných štatistických údajov stručne predstavujeme štruktúru mladých ľudí so ZP, ktorí sú evidovaní ako uchádzači o zamestnanie, napríklad z hľadiska najvyššieho dosiahnutého vzdelania, či dĺžky evidencie. Následne sa venujeme analýze dostupných nástrojov podpory zamestnávania mladých ľudí so ZP s využitím dvoch modelových situácií. Tretia časť je sumárom príkladov dobrej praxe v oblasti podpory tranzície od vzdelávania k zamestnávaniu mladých ľudí so ZP vo vybraných krajinách. Napokon v závere zhŕňame hlavné zistenia.

Na účely predmetnej štúdie sme využili kombináciu nasledovných metód:

- Komparácia a analýza štatistických údajov o uchádzačoch o zamestnanie v rámci celej populácie a uchádzačov so zdravotným postihnutím, poskytnutých Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorej cieľom je načrtnúť možné znevýhodnenia uchádzačov so ZP pri vstupe na trh práce;

[6] European Agency for Special Needs and Inclusive Education: https://www.european-agency.org/

- modelové situácie - vignety prezentujúce dostupnú podporu pre potenciálnych zamestnávateľov a uchádzačov o zamestnanie so ZP, ktorými sú mladý absolvent špeciálnej školy s mentálnym postihnutím a absolvent vysokoškolského štúdia s telesným postihnutím;
- identifikácia best practices v oblasti programov tranzície od vzdelávania k zamestnaniu mladých ľudí so ZP vo vybraných krajinách.

I. Komparácia vybraných dát o uchádzačoch do 29 rokov bez zdravotného postihnutia a so zdravotným postihnutím

Skôr ako sa zameriame na mapovanie možných bariér a podporných nástrojov pri vstupe mladých ľudí so ZP na trh práce a predstavenie úspešných riešení vo vybraných krajinách, pokladáme za vhodné venovať sa otázke, do akej miery a v akom rozsahu je podpora vstupu tejto skupiny na trh práce potrebná. Aký podiel z celkového počtu mladých uchádzačov o zamestnanie predstavujú ľudia so ZP? Líšia sa od ostatných uchádzačov napríklad z hľadiska vzdelanostnej štruktúry, alebo doby vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie? Možno na základe daných odlišností skutočne konštatovať určité znevýhodnenie uchádzačov so ZP v prístupe k zamestnaniu v porovnaní s uchádzačmi bez ZP?

Analyzované štatistické údaje týkajúce sa evidovaných uchádzačov o zamestnanie (ďalej UoZ) do 29 rokov v rámci celej populácie a špecificky UoZ so ZP boli získané v spolupráci s Odborom informatiky a metodiky Informačných systémov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v máji 2015. Pričom zodpovedali stavu ku dňu 31. Marcu 2015. Stanovená veková hranica do 29 rokov bola určená v súlade s implementáciou programu Záruky pre mladých v SR. Sledovanými premennými boli najmä vek, rodová príslušnosť, vzdelanie a doba evidencie. Dáta ku dňu spracovania mali predbežný charakter, nakoľko po implementácii nového informačného systému prebiehala konsolidácia a synchronizácia údajovej základne a doladenie spôsobu spracovania jednotlivých štatistických ukazovateľov.

Prvým kritériom, ktoré bolo predmetom komparácie UoZ bez ZP a UoZ so ZP, bol ich celkový počet vrátane triedenia podľa pohlavia a podrobnejšie špecifikovaných vekových kategórií. Zastúpenie mužov a žien medzi uchádzačmi o zamestnanie bez zdravotného postihnutia zobrazuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 1: Uchádzači o zamestnanie vo veku od 15 do 29 rokov (celá populácia), podľa pohlavia

Počet UoZ spolu			**>= 15 do < 20 rokov**			**>= 20 do < 25 rokov**			**>= 25 do < 30 rokov**		
muž	žena	spolu	muž	žena	spolu	muž	žena	spolu	muž	žena	spolu
59520	46622	106142	6722	4965	11687	28103	20281	48384	24695	21376	46071
56,08 %	43,92 %	100%	6,33 %	4,68 %	11,01 %	26,48 %	19,12 %	45,58 %	23,27 %	20,14 %	43,41 %

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR), 2015

Z tabuľky vyplýva, že na celkovom počte 106 142 UoZ do 29 rokov sú výraznejšie zastúpení muži (56,08 %) ako ženy (43,92 %). Z hľadiska uvedených vekových kategórií sú najmenej zastúpení UoZ do 20 rokov (11 %), ostatné dve skupiny sú zastúpené pomerne rovnomerne, pričom mierne prevláda skupina vo veku 20-25 rokov (45,6 % UoZ).

Tabuľka 2: Uchádzači o zamestnanie do 29 rokov so zdravotným postihnutím podľa pohlavia

Spolu			**>= 15 do < 20 rokov**			**>= 20 do < 25 rokov**			**>= 25 do < 30 rokov**		
muž	žena	spolu	muž	žena	spolu	muž	žena	spolu	muž	žena	spolu
510	385	895	20	10	30	203	134	337	287	241	528
56,98 %	43,02 %	100 %	2,23 %	1,12 %	3,36 %	22,68 %	14,97 %	37,65 %	32,07 %	26,93 %	59,00 %

Zdroj: ÚPSVaR, 2015

Naproti tomu, celkový počet UoZ so ZP do 29 rokov bol k 31. marcu 2015 len 895, čo predstavuje iba 0,8 % podiel spomedzi všetkých UoZ danej vekovej kategórie. Dôvodom zvlášť nízkeho zastúpenia UoZ so ZP medzi UoZ je skutočnosť, že väčšina ľudí so ZP v produktívnom veku, vrátane mladých ľudí so ZP, ostáva ekonomicky neaktívna, čomu sa podrobnejšie venujeme v časti 2.1 tohto textu. Na druhej strane, zastúpenie evidovaných UoZ so ZP podľa pohlavia sa takmer nelíši od UoZ bez ZP – v obidvoch prípadoch mierne prevládajú muži – na úrovni takmer 57 %.

Z hľadiska jednotlivých vekových kategórií aj medzi UoZ so ZP platí, že najmenej je zastúpená skupina do 20 rokov, hoci výrazne menej ako v celej populácii (len 3,4 % v porovnaní s 11 %). Naopak, najviac zastúpená je skupina vo veku 25-30 rokov (59 %), čo je takmer o 16 % viac v porovnaní so zastúpením v celej populácii. Tento rozdiel vo vyššom zastúpení UoZ so ZP vo veku 25-30 rokov v porovnaní s ostatnými UoZ môže naznačovať, že aj tí mladí ľudia so ZP, ktorí sa rozhodnú evidovať na úrade PSVaR ako nezamestnaní, majú nízke šance získať zamestnanie bezprostredne po skončení štúdia. Sú tieto ich šance ovplyvnené rozdielnou úrovňou najvyššieho dosiahnutého vzdelania? Odpovede naznačujú nasledujúce dve tabuľky.

Tabuľka 3: UoZ do 29 rokov podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania

N/A - neurčené		Základné	Nižšie stredné odborné	Stredné odborné	Úplné stredné odborné	Úplné stredné všeobecné	Vyššie odborné	Vysokoškolské I. stupňa	Vysokoškolské II. stupňa	Vysokoškolské III. stupňa	Spolu
355	7012	23591	2064	17603	35938	6113	820	3539	8962	145	106142
0,33 %	6,61 %	22,23 %	1,94 %	16,58 %	33,86 %	5,76 %	0,77 %	3,33 %	8,44 %	0,14 %	100 %

Zdroj: ÚPSVaR, 2015

Z uvedenej tabuľky vyplýva, že až viac ako jedna štvrtina, 28,8 % UoZ vo veku do 29 rokov, má dosiahnuté maximálne základné vzdelanie. Tretina UoZ má ako najvyššie dosiahnuté úplné stredné odborné vzdelanie. Takmer 12 % sú zastúpení absolventi vysokých škôl vo všetkých troch stupňoch štúdia.

Tabuľka 4: UoZ so ZP do 29 rokov podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania

N/A - neurčené		Základné	Nižšie stredné odborné	Stredné odborné	Úplné stredné odborné	Úplné stredné všeobecné	Vyššie odborné	Vysokoškolské I. stupňa	Vysokoškolské II. stupňa	Vysokoškolské III. stupňa	Spolu
2	11	115	24	229	352	45	6	39	70	2	895
0,22 %	1,23 %	12,85 %	2,68 %	25,59 %	39,33 %	5,03 %	0,67 %	4,36 %	7,82 %	0,22 %	100 %

Zdroj: ÚPSVaR, 2015

Naproti tomu bol podiel evidovaných UoZ so ZP s najvyšším dosiahnutým základným vzdelaním v porovnaní so všetkými UoZ v danej vekovej kategórii až o polovicu nižší – na úrovni 14 %. Jedným z možných vysvetlení tohto rozdielu v prospech UoZ so ZP je, že veľká časť ľudí so ZP (vrátane tých s neukončeným, resp. najvyšším dosiahnutým základným vzdelaním) je ekonomicky neaktívna, neevidujú sa na úradoch práce ako uchádzači o zamestnanie.

Rovnako však bolo aj medzi UoZ so ZP najviac zastúpené úplné stredné odborné vzdelanie – na úrovni takmer 40 %. Takmer 12,5 % predstavovali absolventi vysokých škôl – ide

o porovnateľný podiel ako medzi UoZ bez ZP. Z hľadiska vzdelanostnej štruktúry ako druhého kritéria komparácie UoZ bez ZP a UoZ so ZP sa teda nepreukázalo, že by mohli mať UoZ so ZP sťažené uplatnenie na trhu práce v dôsledku nižšieho dosiahnutého stupňa vzdelania, práve naopak. Na druhej strane, stupeň dosiahnutého vzdelania je v kontexte prípravy na povolanie mladých ľudí so ZP len jedným, aj keď dôležitým faktorom. K ďalším faktorom, ktoré však vzhľadom na údaje sledované úradmi PSVaR nebolo možné vyhodnotiť a ktoré môžu mať vplyv na zamestnateľnosť UoZ so ZP, patrí forma vzdelávania (integrovane, alebo v špeciálnej škole) a absolvovaný študijný odbor. V tomto ohľade môžu UoZ so ZP v porovnaní s ostatnými UoZ zaostávať a pociťovať isté znevýhodnenie.

Napokon je tretím kritériom komparácie doba zotrvania v evidencii UoZ. Údaje sú zobrazené v nasledujúcich dvoch tabuľkách.

Tabuľka 5: UoZ do 29 rokov podľa dĺžky evidencie

0-6 mesiacov	**7-12 mesiacov**	**12-24 mesiacov**	**Nad 25 mesiacov**	**Spolu**
39246	27460	17590	21846	106142
36,98 %	25,87 %	16,57 %	20,58 %	100 %

Zdroj: ÚPSVaR, 2015

Údaje v tabuľke ukazujú, že takmer dve tretiny uchádzačov o zamestnanie do 29 rokov (62 %) sa nachádzajú v evidencii kratšie ako jeden rok. Zároveň je však až jedna pätina v evidencii dlhšie ako 25 mesiacov.

Tabuľka 6: UoZ so ZP do 29 rokov podľa dĺžky evidencie

0-6 mesiacov	**7-12 mesiacov**	**12-24 mesiacov**	**Nad 25 mesiacov**	**Spolu**
261	205	192	237	895
29,16 %	22,91 %	21,45 %	26,48 %	100 %

Zdroj: ÚPSVaR, 2015

Z hľadiska dĺžky evidencie je podiel UoZ so ZP rozložený pomerne rovnomerne. Nepatrne väčšia časť (52 %) nie je vedená v evidencii dlhšie ako 1 rok. Zvyšná časť sa v evidencii nachádza dlhšie obdobie, pričom mierne prevažujú tí, ktorí sú vedení viac ako 25 mesiacov (ide o 26 % z celkového počtu UoZ so ZP). V porovnaní so všetkými UoZ sú to menej

priaznivé hodnoty. Rozdiel v podiele UoZ vedených v evidencii do jedného roka predstavuje 10 % v neprospech UoZ so ZP. Takisto podiel tých, ktorí sú vedení v evidencii dlhšie ako 25 mesiacov, je u uchádzačov so ZP vyšší o 6 %.

Uchádzačov o zamestnanie so ZP je napokon ešte podľa sledovaných údajov v evidencii UoZ možné rozlíšiť podľa miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť. Tento údaj môže naznačiť, do akej miery sú v evidencii prítomní ľudia s ťažkým zdravotným postihnutím – s mierou poklesu o viac ako 70 %, aj keď údaj má vzhľadom na súčasný systém posudzovania miery poklesu, ktorý však nie je predmetom tejto analýzy, skôr orientačný charakter. Predsa však, Zákon o službách zamestnanosti (§ 63) napríklad v súvislosti s plnením povinného podielu zamestnávania osôb so ZP predpokladá vyššie znevýhodnenie a ťažšiu zamestnateľnosť osôb s vyššou mierou poklesu – o viac ako 70 %. Takže zamestnávateľ, ktorý zamestná občana s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, ho môže pre potreby plnenia povinného podielu zamestnávania osôb so ZP počítať ako troch. Zastúpenie UoZ so ZP do 29 rokov podľa miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť ilustruje nasledujúca tabuľka, vyjadrujúca priemerný ročný počet týchto UoZ v evidencii.

Tabuľka 7: Priemerný ročný počet UoZ so ZP do 29 rokov v období rokov 2012 – 2014 podľa miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť

rok	MP 40 - 70 %	MP nad 70 %	spolu UoZ so ZP
2012	837	153	990
2013	711	119	830
2014	714	125	839

Zdroj: ÚPSVaR, 2015

Prekvapivo je počet UoZ s nižšou mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť až takmer 6-násobne vyšší ako počet UoZ s vyššou mierou poklesu (nad 70 %). Takýto vysoký rozdiel nemožno pripísať iba celkovému vyššiemu počtu osôb s nižšou mierou poklesu, keďže napríklad medzi osobami do 29 rokov zamestnanými v chránených dielňach bol podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v roku 2013 len na úrovni 1,6–násobku[7] v prospech osôb s nižšou mierou poklesu. Pravdepodobnejším vysvetlením je skôr vysoká miera ekonomickej neaktivity mladých ľudí s vyššou mierou poklesu, ktorí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie neprihlasujú (z dôvodov, ktorým sa budeme bližšie venovať v časti 2.1 tohto textu).

Celkovo tak uvedená komparácia údajov o uchádzačoch o zamestnanie do 29 rokov bez zdravotného postihnutia a so zdravotným postihnutím potvrdila niektoré dôležité rozdiely

[7] Počet osôb s MP >40% <70% bol 1295, počet osôb s MP >70% bol 796.In: Ondrušová, 2014

medzi oboma skupinami. Jednak sa preukázalo nízke zastúpenie uchádzačov so zdravotným postihnutím na celkovom počte uchádzačov, pričom medzi nimi výrazne prevládali tí s nižšou mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť. Takisto boli medzi UoZ so ZP dominantne zastúpení uchádzači starší ako 25 rokov (ich podiel predstavoval 59 %). Aj keď z hľadiska stupňa dosiahnutého vzdelania mali priaznivejšie výsledky UoZ so ZP, pri porovnaní doby zotrvania v evidencii UoZ bola tendencia opačná. Veľká časť mladých ľudí so ZP sa však do evidencie UoZ vôbec neprihlasuje a ostáva ekonomicky neaktívna. Aj z týchto dôvodov sa vytvorenie špecifických programov[8] na podporu vstupu mladých ľudí so ZP na trh práce javí nielen ako oprávnené, ale nevyhnutné.

[8] Špecificky zameraných na ľudí so zdravotným postihnutím

II. Modelové situácie: dostupné podporné nástroje pri zamestnávaní mladých ľudí so zdravotným postihnutím v SR

Spracovanie nasledujúcich modelových situácií bolo súčasťou výskumného projektu Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore: európske perspektívy[9], realizovaného Francúzskou akadémiou verejného zdravotníctva[10]. Cieľom modelových situácií bolo identifikovať na základe vopred stanoveného okruhu otázok rozdiely a podobnosti v dostupnej podpore zamestnávania osôb so ZP vo verejnom sektore medzi dvanástimi zúčastnenými krajinami. V rámci projektu bolo navrhnutých 6 modelových situácií, ktoré sa zameriavali na ľudí so zdravotným postihnutím v rôznych životných situáciách. Jednotlivé modelové situácie sa odlišovali vekom človeka, druhom jeho zdravotného postihnutia, obdobím pracovného života (začiatok – po ukončení štúdia / priebeh / obdobie pred ukončením – posledné roky pred odchodom do (predčasného) dôchodku) – keďže všetky tieto faktory môžu mať vplyv na typy bariér na trhu práce, ktorým musí čeliť.

Na tomto mieste uvádzame dve modelové situácie, ktorých protagonisti sú mladými ľuďmi so zdravotným postihnutím. Týmto spôsobom sa pokúsime ilustrovať súčasný stav v oblasti zamestnávania týchto ľudí na Slovensku – nielen v kontexte faktorov vyplývajúcich zo socio-demografickej štruktúry tejto skupiny ľudí, analýze ktorých sme sa venovali vyššie, ale najmä vzhľadom na zisťovanie existencie systémových opatrení, ktoré im môžu uľahčiť uplatnenie sa na trhu práce.

2.1. Šimon – absolvent špeciálnej školy s mentálnym postihnutím

Šimon je 18-ročný mladý muž, ktorý žije v stredne veľkom meste. V útlom detstve mu bolo diagnostikované mentálne postihnutie. Navštevoval špeciálnu školu, kde sa postupne naučil čítať a písať. V súčasnosti participuje na programe duálneho vzdelávania v oblasti stravovacích služieb. Šimon si nedokáže sám zorganizovať svoju prácu, ale zvláda vykonávať pomerne veľké množstvo pracovných činností, ak sa mu vysvetlí, čo sa od neho očakáva. V niektorých situáciách, ak sa jedná o komplexnejšie činnosti, môže byť potrebné vysvetliť mu požiadavky a jednotlivé kroky opakovane. Za pomoci učiteľa sa podarilo nájsť pre Šimona zamestnanie v školskej jedálni. Šimonov priamy nadriadený presne nepozná špecifiká práce s osobami s mentálnym postihnutím a má z tohto dôvodu určité obavy. Po rozhovore so Šimonom a jeho učiteľom mu však chce dať príležitosť.

[9] Employment of Persons with Disabilities in the Public Sector
European perspectives

[10] École des hautes études en santé publique - Maison des sciences sociales du handicap

Motivácia a dostupná podpora pre zamestnávateľa

Keďže pre úspešné začlenenie uchádzača o zamestnanie so ZP na trh práce je dôležité motivovať zamestnávateľov – najmä s ohľadom na ich obavy a nedostatok skúseností so zamestnávaním osôb so ZP, čo sa ukázalo aj v popise Šimonovho prípadu, je jednou z prvých otázok, ktorú si možno položiť v tejto súvislosti, aké typy finančnej / materiálnej / personálnej podpory aktuálne môžu byť ponúknuté Šimonovmu potenciálnemu zamestnávateľovi a za akých podmienok.

Šimonov zamestnávateľ môže predovšetkým požiadať úrad PSVaR o poskytnutie nasledujúcich typov príspevkov:

- príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska (ďalej ChD/ChP) - podľa § 56 zákona o službách zamestnanosti (ďalej ZoSZ), ktorý sa poskytuje jednorazovo na úhradu časti nákladov na zriadenie pracovného miesta pre občana so ZP v CHD/CHP. „Za náklady na zriadenie pracovného miesta sa považujú náklady, ktoré sú nevyhnutné na zabezpečenie vykonávania pracovnej činnosti občana so ZP a súvisia so zriadením tohto pracovného miesta.“ zákon zakotvuje povinnosť zamestnávateľa zachovať pracovné miesto, na ktorého zriadenie bol poskytnutý príspevok, najmenej 2 roky. Poskytnutie tohto príspevku je fakultatívne. Jeho maximálna výška je v závislosti od priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese, v ktorom sa príspevok poskytuje, v okresoch s najvyššou mierou na úrovni 5,2-násobku celkovej ceny práce (CCP)[11], vypočítanej z priemernej mzdy v SR. V roku 2016 ide o 5,2 x 1161,32 = 6038,86 EUR -

- príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHP/CHD podľa § 60 - zahŕňa náklady na nájomné, energie, vodné, stočné, likvidáciu odpadu, opravu a údržbu objektu a zariadenia CHD, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobkov, náklady na úhradu mzdy a preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom za zamestnancov, ktorí sú občanmi so ZP, ako aj súvisiace administratívne náklady. Maximálna ročná výška príspevku je 5-násobok CCP vypočítanej z priemernej mzdy v SR na jedného zamestnanca so ZP, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %. V roku 2016 ide o 5806,60 EUR).
- príspevok na činnosť pracovného asistenta podľa § 59 ZoSZ - úrad PSVaR poskytne zamestnávateľovi, ak potreba asistencie vyplýva z druhu ZP a z vykonávanej pracovnej činnosti. Príspevok sa poskytuje mesačne najviac Vo výške 70 % CCP vypočítanej z priemernej mzdy v SR. Maximálna výška príspevku na činnosť pracovného asistenta v roku 2016 tak predstavuje sumu 812,92 EUR mesačne.

[11] Celková cena práce na účely zákona o službách zamestnanosti je súčet priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za príslušné obdobie a preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom. Bližšie informácie sú dostupné na: http://www.upsvar.sk/zamestnavatel-1/plnenie-povinneho-podielu-pri-zamestnavani-obcanov-so-zdravotnym-postihnutim/co-znamena-celkova-cena-prace-a-ako-sa-vypocita.html?page_id=260426&urad=239972

Okrem toho osoby so ZP nie sú vylúčené ani z účasti na mainstreamových aktívnych opatreniach trhu práce, akými sú napr.:

Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe podľa § 51 – ktorý má umožniť získanie praktických skúseností UoZ u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa. Absolventská prax sa vykonáva najmenej 3 mesiace a najviac 6 mesiacov, bez možnosti jej predĺženia a opakovaného vykonávania, v rozsahu 20 hodín týždenne. Počas vykonávania absolventskej praxe môže úrad poskytnúť absolventovi školy paušálny príspevok vo výške 65 % sumy životného minima (v roku 2016 je výška príspevku 140 EUR/mesiac). Zároveň úrad poskytne absolventovi náhradu poistného za úrazové poistenie. Procesne ÚPSVaR uzatvára dohodu s UoZ / absolventom, ako aj dohodu so zamestnávateľom. Zamestnávateľovi v tomto prípade nie je poskytovaný žiadny finančný príspevok, pridanou hodnotou pre neho môže byť práca, ktorú absolvent vykoná.

Príspevok na vykonávanie aktivačnej činnosti formou dobrovoľníckej služby podľa § 52a – je formou aktivácie UoZ, ktorej cieľom je získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce. Dobrovoľnícku službu vykonáva uchádzač v rozsahu 20 hodín týždenne najviac počas šiestich mesiacov. Počas vykonávania dobrovoľníckej služby úrad poskytuje uchádzačovi o zamestnanie paušálny príspevok vo výške sumy životného minima (198,09 EUR / mesiac). Úrad môže poskytnúť „zamestnávateľovi“ príspevok, ktorý možno použiť napríklad na úrazové poistenie uchádzačov o zamestnanie, na úhradu poplatku za doklad preukazujúci zdravotnú spôsobilosť uchádzača o zamestnanie, ak je to potrebné pre vykonávanie dobrovoľníckej služby, na úhradu časti nákladov na osobné ochranné pracovné prostriedky a pracovné náradie, ktoré súvisia s vykonávaním dobrovoľníckej služby a na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje dobrovoľnícku službu. Procesne úrad PSVaR rovnako ako pri poskytnutí príspevku na vykonávanie absolventskej praxe uzatvára dohodu so „zamestnávateľom“ a dohodu s uchádzačom.

Príspevok na mentorované zapracovanie a prax u zamestnávateľa podľa § 54 ZoSZ – sa poskytne zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru UoZ do 29 rokov veku na <u>polovičný pracovný úväzok</u> na dobu minimálne 9 mesiacov, resp. na neurčitý čas, pričom príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi počas <u>týchto najviac 9 mesiacov</u>. Príspevok má dve zložky. Prvou je mesačný príspevok zamestnávateľovi na úhradu časti mzdových nákladov prijatého UoZ, najviac vo výške polovice minimálnej mzdy, t. j. v roku 2016 najviac vo výške 202,50 EUR / mesiac. Druhú zložku tvorí finančný príspevok na mentorovanie, ktorý sa takisto poskytuje zamestnávateľovi a je vo výške 12,5 % minimálnej CCP. Táto zložka sa poskytuje jednorazovo za celé obdobie po ukončení mentorovania a predstavuje sumu 608,40 EUR za obdobie deviatich mesiacov.

Určitou motiváciou pre prijatie UoZ so ZP do zamestnania zamestnávateľom, ktorý zamestnáva viac ako 20 zamestnancov, môže byť aj povinný podiel zamestnávania občanov so ZP podľa § 63 ZoSZ. Ak totiž zamestnávateľ stanovený povinný podiel nespĺňa zamestnávaním, príp. zadaním zákazky chránenej dielni, musí uhradiť odvod za neplnenie povinného podielu, ktorý je vo výške 0,9-násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrťrok

kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza. Polemike o motivačnom efekte a spôsobe využitia odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP sme sa podrobnejšie venovali na inom mieste (Ondrušová, Kešelová, 2015). Zároveň zamestnávateľ uhrádza za zamestnanca so ZP znížené odvody poistného, čo bližšie upravuje najmä Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov a Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Určitú rolu v rozhodovaní zamestnávateľa o prijatí UoZ so ZP do zamestnania (nie nutne na prax) by mala zohrávať aj platná antidiskriminačná legislatíva, najmä Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov. Tento zákon o. i. stanovuje, že „v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávnych vzťahoch zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu ich ... zdravotného postihnutia“ (§ 6 antidiskriminačného zákona). Pričom pod diskrimináciou sa rozumie aj nepriama diskriminácia, t. j. „aj odmietnutie alebo opomenutie zamestnávateľa prijať také opatrenia, ktoré by umožňovali osobe so zdravotným postihnutím prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístup k odbornému vzdelávaniu[12]“ (§ 7 antidiskriminačného zákona). Zásada rovnakého zaobchádzania sa tak výslovne uplatňuje aj v oblasti prístupu k zamestnaniu, vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania. Napokon zákon v kontexte rovnosti príležitostí v zamestnaní stanovuje, že za diskrimináciu nemožno považovať prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení, ktoré „spočívajú v podporovaní záujmu príslušníkov znevýhodnených skupín o zamestnanie ... a smerujúce k vytváraniu rovnosti v prístupe k zamestnaniu..., a to najmä prostredníctvom cielených prípravných programov pre príslušníkov znevýhodnených skupín“ (§ 8a antidiskriminačného zákona). V praxi je však úroveň povedomia o uplatňovaní týchto ustanovení tak medzi zamestnávateľmi, ako aj UoZ so ZP, skôr otázna, keďže chýbajú metodiky a príručky obsahujúce konkrétne príklady tvorby dočasných vyrovnávacích opatrení, alebo príkladov nepriamej diskriminácie. Výskum Slovenského národného strediska pre ľudské práva napríklad ukázal, že až 60 % z celkového sledovaného počtu 4269 pracovných inzerátov bolo diskriminačných, aj keď nie špecificky z dôvodu zdravotného postihnutia (Zozuľáková, Matejčiková, 2011).

Prehľad hlavných podporných nástrojov, ktoré môže zamestnávateľ využiť pri zamestnávaní mladých ľudí so ZP, ponúka nasledujúca tabuľka.

[12] Podľa § 7, ods. 2: „Pri posúdení, či je prijatie opatrení podľa odseku 1 neprimerane náročné, sa berie do úvahy
a) prospech, ktorý by prijatie opatrenia prinieslo osobe
so zdravotným postihnutím,
b) finančné možnosti zamestnávateľa vrátane dostupnosti finančnej alebo inej pomoci potrebnej na prijatie opatrenia a
c) možnosť dosiahnuť účel opatrenia podľa odseku 1 iným, náhradným spôsobom.“

Tabuľka 8: Nástroje v rámci aktívnych opatrení trhu práce, ktoré môže zamestnávateľ využiť pri zamestnávaní mladých ľudí so ZP

Názov príspevku	Na podporu zamestnania akej cieľovej skupiny je zameraný	Cieľ podpory a obdobie, v ktorom sa príspevok poskytuje	Možné riziká vzhľadom k mladým ľuďom so ZP
Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe	Absolventi, ktorí sú UoZ	Úhrada odmeny pre absolventa; najviac 6 mesiacov bez záväzku zamestnať absolventa	- Príspevok sa neposkytuje priamo zamestnávateľovi, neponúka extra motiváciu pre prijatie na prax UoZ so ZP - Neumožňuje pokryť časť výdavkov na zabezpečenie rovnosti príležitostí (napr. kúpu špeciálneho softvéru)
Príspevok na vykonávanie aktivačnej činnosti formou dobrovoľníckej služby	Všetci UoZ	Úhrada odmeny dobrovoľníka + úhrada niektorých nákladov zamestnávateľa; najviac 6 mesiacov bez záväzku zamestnať dobrovoľníka	Neumožňuje pokryť časť výdavkov na zabezpečenie rovnosti príležitostí
Príspevok na mentorované zapracovanie a prax	Všetci UoZ do 29 rokov	Úhrada časti mzdových nákladov zamestnávateľovi + úhrada nákladov na mentora; najviac počas 9 mesiacov od prijatia do zamestnania	- - neponúka extra motiváciu pre prijatie do zamestnania UoZ so ZP Neumožňuje pokryť časť výdavkov na zabezpečenie rovnosti príležitostí
Príspevok na zriadenie CHP/CHD	UoZ so ZP	Úhrada nevyhnutných nákladov na zabezpečenie vykonávania pracovnej činnosti občana so ZP; jednorazovo po vytvorení pracovného miesta	- Poskytuje sa fakultatívne - Obsahuje záväzok udržať pracovné miesto najmenej 2 roky, t. j. vyžaduje jednoznačné rozhodnutie zamestnávateľa bez možnosti presvedčiť sa o možnostiach UoZ so ZP*
Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov CHP/CHD	Zamestnávatelia zamestnávajúci občanov so ZP	Úhrada časti nákladov, akými sú nájomné či mzdové náklady; po zriadení CHP/CHD	Žiadne

Príspevok na činnosť pracovného asistenta	Zamestnávatelia, ktorí zriadili CHP/CHD a zamestnanci so ZP	Úhrada časti mzdových nákladov zamestnanca, ktorý poskytuje pomoc zamestnancovi so ZP pri výkone práce	- Príspevok je možné poskytnúť len zamestnávateľom, ktorí zriadili CHP/CHD - Pracovným asistentom môže byť len iný zamestnanec zamestnávateľa

** Aj tento prístup podpory chránených pracovných miest určených pre osoby so ZP má svoje opodstatnenie. Avšak ide o jediný nástroj umožňujúci hradiť náklady spojené so zabezpečovaním rovnosti príležitostí. Zamestnávatelia na otvorenom trhu práce, ktorí by mali potenciálne záujem zamestnať UoZ so ZP, tak nemajú inú možnosť úhrady týchto nákladov ako sa zaviazať, že vytvoria chránené pracovisko, ktoré udržia najmenej počas dvoch rokov. Schopnosti mladého človeka so ZP si síce môžu overiť napríklad v rámci absolventskej praxe, avšak to jednak predpokladá ich dostatočnú informovanosť o tejto možnosti, a tiež nerieši otázku nákladov spojených so zabezpečovaním rovnosti príležitostí už počas tejto „práce na skúšku".*

Zdroj: autorka

Z uvedenej tabuľky predovšetkým vyplýva, že všetky nástroje umožňujúce získať pracovnú skúsenosť bez záväzku zamestnávateľa zamestnať uchádzača sú poskytované bez osobitnej podpory k prijímaniu uchádzačov so zdravotným postihnutím. Takáto podpora môže zahŕňať potrebné technické úpravy miesta stáže vyplývajúce z daného zdravotného postihnutia, či finančnú odmenu pre zamestnávateľa. Na druhej strane, príspevky určené na podporu zamestnávania občanov so ZP v sebe zahŕňajú jednoznačný záväzok vytvoriť chránené pracovisko a udržať ho počas zákonom stanoveného obdobia. Vo vzťahu k zamestnávateľom na otvorenom trhu práce, ktorí ešte nemajú skúsenosť so zamestnávaním osôb so ZP, ale potenciálne by sa takejto možnosti nebránili, tak vzniká určitý nepomer, keďže títo zamestnávatelia majú len obmedzené príležitosti na otestovanie zamestnávania uchádzačov so ZP bez jasného dlhodobého záväzku.

Vhodnou kombináciou pre Šimonovho zamestnávateľa v tomto kontexte môže byť využitie príspevku na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby a v prípade, že sa Šimon osvedčí, využitie príspevku na zriadenie CHP/CHD a prípadne príspevku na činnosť pracovného asistenta. Poradenstvo o vhodných možnostiach tak pre konkrétneho zamestnávateľa, ako aj UoZ so ZP, ktoré sa týka nielen prípravy a sprostredkovania praxe či zamestnania, ale aj ich udržania, v rámci aktívnych opatrení trhu práce však de facto absentuje. Túto službu síce môžu poskytovať agentúry podporovaného zamestnávania podľa § 58 ZoSZ, prostredníctvom poradcov pre podporované zamestnávanie. V Šimonovom prípade, ako bol popísaný, napríklad nie je možné očakávať, že by vykonával prácu čašníka, aj keď v niektorých z činností, ktoré sú jej náplňou, môže byť veľmi úspešný. Náplň jeho práce by tak v zmysle podporovaného zamestnávania mala byť prispôsobená týmto činnostiam, nie konkrétnej pracovnej pozícii. Okrem toho môžu práve títo poradcovia na rozdiel od pracovných asistentov ako odborníci v oblasti začleňovania ľudí so zdravotným postihnutím na trh práce, poskytnúť podporu pri udržaní pracovného miesta zlepšovaním komunikačných

zručností a motivácie zamestnanca so ZP, či tréningom a podľa potreby konzultáciami pri riešení problematických situácií pre jeho spolupracovníkov. Zákon však nešpecifikuje spôsob financovania činnosti agentúr a ponecháva na zvážení jednotlivých úradov PSVaR, v akom rozsahu, resp. pre aký podiel UoZ so ZP uzatvoria s agentúrou dohodu o poskytnutí služieb. V dôsledku toho nezodpovedá počet agentúr podporovaného zamestnávania reálnym potrebám osôb so ZP pri začleňovaní na trh práce. Slovenská únia podporovaného zamestnávania ako strešná organizácia aktuálne združuje 15 APZ. Register agentúr podporovaného zamestnávania vedený Ústredím PSVaR síce obsahuje približne 4-násobne vyšší počet APZ, nie všetky však reálne vykonávajú svoju činnosť. Ústredie totiž vydáva povolenie na činnosť APZ na dobu neurčitú, pričom neexistujú žiadne motivácie / sankcie na jeho zrušenie / pozastavenie zo strany APZ, a tým aj odstránenie z registra, ak sa už tejto činnosti nevenuje.

Príkladom informačného sprievodcu „Ako zamestnávať ľudí so zdravotným postihnutím“ je spracovanie na webovej stránke britského ministerstva práce a dôchodkov[13]. Sprievodca okrem iného obsahuje zoznam typických primeraných úprav podľa druhu zdravotného postihnutia, ako aj zoznam organizácií, ktoré môžu poskytnúť zamestnávateľovi podrobnejšie poradenstvo.

Dostupná podpora pre mladých UoZ so ZP

Ďalej sa tiež núka otázka, aké formy podpory sú pre nájdenie a udržanie zamestnania k dispozícii pre Šimona. Ktoré inštitúcie / organizácie mu môžu poskytnúť poradenstvo zohľadňujúce jeho očakávania a predstavy o zamestnaní, vrátane rozvoja potrebných zručností pre úspešné začlenenie na trhu práce, s ohľadom na dôsledky vyplývajúce zo zdravotného postihnutia?

Jednou z možností, ktoré má Šimon k dispozícii pri hľadaní zamestnania, je obrátiť sa na úrad PSVaR a prihlásiť sa do evidencie UoZ. Ide však o pomerne málo využívanú možnosť, čo možno ilustrovať tým, že v roku 2014 predstavoval podiel UoZ so ZP na celkovom počte 240 455 poberateľov invalidných dôchodkov[14] len 5,32 % (12 800 osôb[15]), ďalších 32,18 % tvorili zamestnaní poberatelia a zvyšných 62,5 % predstavovali predovšetkým ekonomicky neaktívne osoby a v malom zastúpení napríklad študenti poberajúci invalidný dôchodok z mladosti.

Jedným z dôvodov malého počtu evidovaných UoZ so ZP je, že ľudia so ZP a z nich ani mladí ľudia nemajú takmer žiadnu motiváciu evidovať sa. Na rozdiel od ostatných UoZ sú totiž vyňatí z platenia odvodov v rámci povinného sociálneho[16] aj zdravotného[17] poistenia už

[13] Dostupné na: https://www.gov.uk/government/publications/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions#toolkits
[14] Sociálna poisťovňa – vzrástol počet invalidných dôchodcov. Dostupné na: http://www.socpoist.sk/aktuality-vzrastol-pocet-pracujucich-dochodcov-/48411s56067c
[15] Správa o sociálnej situácii obyvateľstva za rok 2014
[16] Bližšie pozri: http://www.socpoist.sk/2128-menu/55424s?set_subframe=blind
[17] Bližšie pozri: https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/zamestnanec/

ako poberatelia invalidného dôchodku. Okrem toho môže byť napr. v Šimonovom prípade zložité napĺňať povinnosť aktívneho hľadania zamestnania, ktorá mu vyplýva z § 34, ods. 6 Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti[18]. V prípade, že by sa predsa rozhodli požiadať o zaradenie do evidencie UoZ, môžu im byť úradom PSVaR ponúknuté odborné poradenské služby, príp. o ich poskytnutie môžu ako znevýhodnení uchádzači sami požiadať. Tieto služby zahŕňajú vypracovanie individuálneho akčného plánu na podporu pracovného uplatnenia uchádzača, hodnotenie jeho schopností a kompetencií, sociálnu a pracovnú adaptáciu, vytváranie súladu medzi osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania. Aj keď presné údaje o počte UoZ so ZP, ktorým bolo poskytnuté odborné poradenstvo, nie sú verejne prístupné, možno predpokladať len nízku dostupnosť týchto služieb. Ako sa uvádza vo Vyhodnotení uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2014[19], v roku 2014 pôsobilo na úradoch PSVaR celkom 147 poradcov poskytujúcich odborné poradenské služby. Ak by sa mali venovať len všetkým UoZ so ZP, ktorí sú len jednou zo štrnástich skupín znevýhodnených UoZ[20] a ktorých počet bol v danom období 12 800, pripadalo by na jedného poradcu 87 UoZ so ZP. To je 6-násobne viac, ako sa odporúča v Štandardoch kvality podporovaného zamestnávania[21]. Na druhej strane však možno poznamenať, že ani v mnohých iných európskych krajinách sa podpora pri začleňovaní osôb so ZP na trh práce neuskutočňuje prostredníctvom verejných služieb zamestnanosti, nakoľko vyžaduje znalosť pomerne špecializovaných postupov. Preto sú tieto služby poskytované neverejnými poskytovateľmi, a financované z verejných zdrojov. Príkladom outsourcovania služieb zamestnanosti pre osoby so ZP je program Work Choice, implementovaný vo Veľkej Británii (Ondrušová, 2013).

V tomto kontexte je ďalšou možnosťou pre Šimona a jeho rodinu obrátiť sa pri hľadaní zamestnania na agentúru podporovaného zamestnávania. Ako sme sa však už zmienili, služby podporovaného zamestnávania nie sú na Slovensku dostatočne pokryté. Výsledkom toho je aj prekvapivo nízka účasť UoZ so ZP do 29 rokov na nástrojoch aktívnych opatrení trhu práce, akými sú absolventská prax, či príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby, čo ilustruje nasledujúca tabuľka.

[18] Podľa zákona: Uchádzač o zamestnanie je povinný aktívne si hľadať zamestnanie a aktívne hľadanie zamestnania osobne preukazovať úradu v termíne a na mieste určenom úradom.

[19] Dostupné na: www.upsvar.sk/buxus/docs/.../aotp_2014/Vyhodnotenie_AOTP_2014.pdf
[20] Podľa § 8 Zákona č. 5/2004 Z. z.
[21] Dostupné na: www.apzba.sk/data/.../46/standardy%20PZ_SK.pdf

Tabuľka 9: Počet UoZ so ZP do 29 rokov k 31.3.2015 v triedení podľa účasti na vybraných aktívnych opatreniach trhu práce

Počet UoZ so ZP do 29 rokov	Z toho: celkový počet UoZ so ZP v AOTP	Vzdelávanie a príprava pre trh práce	Absolventská prax	Aktivačná činnosť formou menších obecných služieb	Aktivačná činnosť formou dobrovoľníckej služby
895	92	1	68	4	19

Zdroj: ÚPSVaR, 2015

Z tabuľky je zrejmé, že na uvedených opatreniach sa zúčastňovalo len zhruba 10 % spomedzi všetkých UoZ so ZP do 29 rokov. Z nich viac ako dve tretiny boli na absolventskej praxi a jedna pätina na aktivačnej činnosti formou dobrovoľníckej služby.

Napokon je treťou možnosťou pre Šimona obrátiť sa na niektorú z mimovládnych organizácií osôb so zdravotným postihnutím, v jeho prípade najmä na Združenie na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím[22]. Tieto organizácie sa však spravidla prioritne nezameriavajú na podporu pri príprave, sprostredkovaní a udržaní zamestnania a môžu záujemcom ponúknuť predovšetkým poradenstvo o dostupných podporných nástrojoch v danej oblasti. Práve Združenie na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím však v roku 2015 začalo realizovať projekt Bivio, zameraný na podporu získavania pracovných zručností ľudí s mentálnym postihnutím. Združenie konkrétne plánuje vybudovať vzdelávacie a rehabilitačné centrum, ktoré bude pripravovať na zamestnávanie v oblasti ubytovacích služieb, služieb stravovania a v práčovni.

Celkové zhodnotenie

Aj keď má Slovensko už pomerne dlhodobú skúsenosť s využívaním niektorých nástrojov zameraných špecificky na podporu zamestnávania osôb so ZP v rámci aktívnych opatrení trhu práce, podiel osôb s mentálnym postihnutím, ktorým sa podarí získať a udržať si zamestnanie, je aj v porovnaní s osobami s iným druhom zdravotného postihnutia veľmi nízky. Potvrdzuje to aj skutočnosť, že aj v chránených dielňach, ktoré sú určené práve na podporu zamestnávania osôb so ZP, predstavovali zamestnanci s mentálnym postihnutím len 5 % z celkového počtu zamestnancov so zdravotným postihnutím (Ondrušová, 2014). Pritom podľa Štatistickej ročenky špeciálnych škôl[23] sa v školskom roku 2014-2015 vzdelávalo v špeciálnych školách až 23 390 žiakov, pričom absolventov špeciálnych stredných škôl bolo 1212, z nich ca 70 % (834) s mentálnym postihnutím. Rovnako možno predpokladať nízke až

[22] Informácie o združení sú dostupné na webovej stránke: http://www.zpmpvsr.sk/
[23] Dostupné na: http://www.uips.sk/prehlady-skol/statisticka-rocenka---specialne-skoly

zanedbateľné zastúpenie osôb s mentálnym postihnutím na účasti v odborných poradenských službách, hoci exaktné údaje sa nesledujú v triedení podľa druhu zdravotného postihnutia[24].

Zároveň na Slovensku nie je bežné zapojenie pedagógov do sprostredkovania stáží / zamestnania, ako bolo uvedené v Šimonovom prípade. Túto úlohu plnia skôr úrady PSVaR. Cielené programy tranzície zamerané na podporu prechodu od vzdelávania k zamestnávaniu mladých ľudí so zdravotným postihnutím obzvlášť v prostredí špeciálnych škôl však doposiaľ neboli vytvorené, v dôsledku čoho môže byť pre týchto absolventov zložité reálne získať pracovnú skúsenosť a nájsť si uplatnenie na trhu práce. Na druhej strane už existuje niekoľko príkladov zamestnávania osôb s mentálnym postihnutím v stravovacích službách, aj keď ich stále nemožno pokladať za bežnú prax. Najznámejším z nich je kaviareň Radnička[25], zriadená občianskym združením Inklúzia. Iným príkladom je prevádzka McDonalds Bratislava, ktorá má už viac ako 10-ročnú skúsenosť so zamestnávaním ľudí so zdravotným postihnutím.

2.2. Tomáš – absolvent vysokoškolského štúdia s telesným postihnutím

Tomáš je učiteľ matematiky. Má 23 rokov a práve získal svoje prvé zamestnanie na strednej škole neďaleko miesta, kde býva. Je veľmi srdečný a už sa teší na zoznámenie s novými kolegami aj jeho študentmi. Tomáš sa pohybuje na invalidnom vozíku v dôsledku úrazu pri autonehode. Jeho pracovný pohovor sa uskutočnil v jednej z budov školy na prízemí. Zatiaľ nemal príležitosť navštíviť ostatné budovy. Tie by podľa vyjadrenia riaditeľky školy mali byť architektonicky prístupné, avšak Tomáš má určité obavy: bude sa môcť na vozíku pohybovať v triede v uličkách medzi lavicami? Dosiahne na tabuľu? Je možné pohybovať sa na vozíku v zborovni? Ako ho príjmu kolegovia a študenti? Čo sa stane v prípade, ak sa rodičia študentov budú sťažovať, pretože budú mať obavy, že jeho zdravotné postihnutie môže mať negatívny vplyv na vyučovací proces ich detí – podporí ho riaditeľka?

Motivácia a dostupná podpora pre zamestnávateľa

Tomášova situácia je v porovnaní so Šimonom z pohľadu zamestnávateľa do istej miery odlišná. Tomáš je úspešným absolventom vysokoškolského štúdia a spĺňa kvalifikačné predpoklady na vykonávanie práce učiteľa matematiky. Jeho pracovný výkon by vzhľadom na zdravotné postihnutie nemal byť nijako dotknutý. Je možné, že jeho zamestnávateľ bude musieť uskutočniť jednorazové investície na odstránenie bariér, resp. uľahčenie pohybu osobám s telesným postihnutím. Zamestnávateľ môže v tejto súvislosti požiadať úrad PSVaR o:

[24] Sleduje sa triedenie podľa miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť
[25] Bližšie informácie o kaviarni Radnička sú dostupné na: http://www.inkluzia.sk/index.php?lang=en&fontsize=12&menuid=63

- Príspevok na zriadenie chránenej dielne / chráneného pracoviska,
- Príspevok na čiastočnú úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne / chráneného pracoviska,
- Príspevok na činnosť pracovného asistenta (bližšie o účele a výške príspevkov pozri predchádzajúcu modelovú situáciu).

Určitým znevýhodnením pre Tomáša môže byť skutočnosť, že ide o jeho prvé zamestnanie. Musí tak čeliť uvedeným obavám, ktorým navyše bude čeliť aj jeho zamestnávateľ. Opakované neúspešné pokusy o získanie zamestnania vo svojom odbore môžu viesť Tomáša k postupnej rezignácii. V tomto smere úrad PSVaR poradenstvo zamestnávateľom neposkytuje.

Dostupná podpora pre mladých UoZ so ZP

Z finančného hľadiska môžu byť niektoré náklady spojené s Tomášovým pracovným uplatnením pokryté v rámci schémy sociálnej pomoci, podľa Zákona č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia v znení neskorších predpisov. Príkladom je jednorazový peňažný príspevok na kúpu osobného motorového vozidla (upravený v § 34 zákona), ktorý je možné poskytnúť žiadateľovi odkázanému na individuálnu prepravu, napríklad aj ak preukáže, že bude zamestnaný, t. j. bude využívať motorové vozidlo na prepravu do zamestnania. Výška príspevku sa určí percentuálnou sadzbou v závislosti od ceny osobného motorového vozidla a príjmu žiadateľa. Mesačný príjem žiadateľa v predchádzajúcom kalendárnom roku však nemôže prekročiť 5-násobok sumy životného minima (v súčasnosti približne 990€). V tomto limite je započítaný aj invalidný dôchodok. Rovnako môže Tomáš v rámci danej schémy požiadať o príspevok na kúpu pomôcky, ktorou je napríklad invalidný vozík.

Z hľadiska personálnej podpory sa Tomáš môže obrátiť predovšetkým na organizácie osôb so zdravotným postihnutím a konzultovať s nimi svoje obavy a možné riešenia. Môže sa takisto obrátiť na agentúru podporovaného zamestnávania, hoci pravdepodobne nebude potrebovať dlhodobú podporu na pracovisku, čo je jednou zo zmienených charakteristík podporovaného zamestnávania. Ak služby APZ nevyužije, priamu komunikáciu so zamestnávateľom vrátane argumentovania, že napriek svojmu zdravotnému postihnutiu môže byť vhodným kandidátom na danú pozíciu, Tomáš bude musieť zvládnuť sám. Bude spravidla jeho úlohou informovať zamestnávateľa o možnostiach požiadať úrad PSVaR o spomenuté príspevky, či iniciatívne ho oboznámiť s možnými dôsledkami zdravotného postihnutia na vykonávanie pracovných aktivít. Ak by sa Tomáš domnieval, že bol na pracovnom pohovore diskriminovaný z dôvodu zdravotného postihnutia, môže sa buď obrátiť na orgán, ktorý je kompetentný sa takýmto porušením zákona zaoberať (úrad PSVaR, inšpektorát práce), alebo sa pokúsiť riešiť situáciu priamo so zamestnávateľom (upozornením, sťažnosťou alebo pokusom o zmier) prípadne sa obrátiť so žalobou na súd. Každá z uvedených možností má svoje výhody a nevýhody, ktoré je pri výbere vhodného riešenia sporu nevyhnutné zvážiť a ktorým sa podrobnejšie venovali Zozuľáková a Matejčiková (2011). Oblasť nediskriminácie na pracovných pohovoroch

z dôvodu zdravotného postihnutia nie je doposiaľ na Slovensku bližšie preskúmaná, preto nie je možné zhodnotiť, do akej miery a s akou úspešnosťou občania túto možnosť využívajú.

Celkové zhodnotenie

Podľa údajov Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR na základe Centrálneho registra študentov vysokých škôl[26] študovalo v roku 2013 na slovenských vysokých školách 51 študentov s telesným postihnutím dolných končatín. V oblasti vysokoškolského štúdia už legislatíva upravuje minimálne vyrovnávacie opatrenia / minimálne nároky študentov so špecifickými potrebami[27]. Konkrétne sem patrí napríklad umožnenie účasti na vyučovaní v bezbariérových priestoroch, či podpora pri zabezpečovaní študijnej literatúry. Na druhej strane sa všeobecne cielená podpora pre študentov pri príprave na získanie zamestnania formou kariérového poradenstva poskytuje len na niektorých vysokých školách. Aj v rámci tejto služby však nie všetci kariéroví poradcovia majú dostatok vedomostí a skúseností o klientoch so ZP (Markovičová, 2014). Aj preto nie je bežné, že by sa absolventi s telesným postihnutím na Slovensku uplatňovali ako učitelia. Ďalším faktorom komplikujúcim získanie pozície učiteľa osobám s telesným postihnutím môže byť aj nízky počet architektonicky prístupných budov škôl ako ich pracovísk.

Zároveň, hoci sú Tomášove vyhliadky na získanie práce učiteľa nie veľmi priaznivé, sú výrazne vyššie v porovnaní s UoZ so ZP, ktorí dosiahli nižší stupeň vzdelania. Preukázateľne totiž platí, že čím je stupeň dosiahnutého vzdelania vyšší, tým vyššie je zastúpenie osôb so ZP pracujúcich na otvorenom trhu práce v porovnaní s tými, ktorí pracujú v CHD/CHP. Konkrétne, vysokoškolské vzdelanie II. Stupňa malo ukončené 4,87% zamestnancov s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % a najviac 70 % v chránených dielňach / na chránených pracoviskách, v porovnaní s 12,16% takýchto zamestnancov na otvorenom trhu práce. V prípade zamestnancov s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % to bolo 8,03% v chránených dielňach a 18,81% na otvorenom trhu práce. V prípade osôb bez ZP bol tento podiel na počte všetkých pracujúcich 20,3%, t. j. 4-násobne vyšší ako u ľudí s nižšou mierou poklesu v chránených dielňach (Ondrušová, 2014).

[26] Údaje boli poskytnuté na vyžiadanie, pre potreby ANED správy –European Semester 2013-2014: Slovakia.
[27] Vo V*yhláške č. 458/2012 Z. z., z 20. decembra 2012 o minimálnych nárokoch študenta so špecifickými potrebami*

III. Príklady špecifických programov podporujúcich prechod mladých ľudí so ZP od vzdelávania k uplatneniu sa na trhu práce

V nasledujúcom texte budú stručne predstavené východiská programov podporujúcich tranzíciu mladých ľudí so zdravotným postihnutím (ZP) od vzdelávania k zamestnaniu, ktorými sú individualizovaný prístup ku klientovi vrátane spracovania individuálneho kariérneho plánu, a mentoring, vrátane špecifík vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím, identifikovaných britskou organizáciou RADAR. Takisto budú predstavené príklady programov tranzície zo Slovinska a Rakúska, ako aj austrálsky program Ticket to Work a dve iniciatívy z vysokoškolského prostredia na Slovensku. Cieľom tohto výberu prezentovaných príkladov dobrej praxe je poukázať na spoločné princípy, ale aj pestrosť prístupov v podpore zamestnávania mladých ľudí so zdravotným postihnutím. Uvedené programy nepredstavujú vyčerpávajúci prehľad existujúcich programov tranzície, text má skôr ambíciu ponúknuť inšpiráciu pre cielenejšie vytváranie podmienok vstupu na trh práce mladým ľuďom so ZP v podmienkach SR.

3.1. Individuálny kariérny plán a mentoring ako kľúčové prvky programov tranzície

Podľa Európskej agentúry pre rozvoj vzdelávania osôb so špeciálnymi vzdelávacími potrebami (2006) možno proces tranzície mladých ľudí od vzdelávania k zamestnaniu rozčleniť do troch hlavných fáz: 1. Prípravná fáza – získavanie informácií a zorientovanie sa poradcu v situácii daného klienta, pričom cieľom je pomôcť mladému človeku uskutočniť výber vhodného povolania a vybrať si vzdelanie, ktoré mu umožní dané povolanie vykonávať; 2. Vzdelávanie a tréning[28] mladého človeka – cieľom je získavať potrebné kompetencie a kvalifikáciu pre vykonávanie vybraného povolania; 3. Posilnenie, zamestnanie a sprevádzanie – zameriava sa na získanie a udržanie zamestnania klienta. Tranzícia sa teda nekončí umiestnením na pracovnom trhu, ale pokračuje individuálne podľa potreby poradenstvom v období adaptácie.

Dôležitou súčasťou prvej fázy tranzície je tvorba individuálneho kariérneho plánu[29]. Individuálny kariérny plán je nástroj, ktorý mapuje minulé a terajšie zručnosti mladého človeka a jeho predstavu o budúcom uplatnení na trhu práce, vrátane potrebnej podpory. Jeho cieľom je napomôcť k dosiahnutiu nasledujúcich výsledkov:

- Zvýšiť šance mladého človeka k nájdeniu udržateľného zamestnania,
- Prepojiť záujmy, ambície, motiváciu, zručnosti a postoje mladého človeka s požiadavkami danej profesie, pracovného prostredia, konkrétnych zamestnávateľov,

[28] Vrátane tréningu na pracovisku
[29] Z angl. individual transition plan

- Zvýšiť motiváciu, sebahodnotenie, nezávislosť mladého človeka,
- Zabezpečiť, aby bolo zamestnanie mladého človeka rovnako prínosné pre neho, ako aj pre zamestnávateľa.

Proces tvorby individuálneho kariérneho plánu je spravidla koordinovaný kontaktnou osobou – poradcom / tútorom, ktorý na začiatku iniciuje stretnutie širšej skupiny zainteresovaných strán – mladého človeka a jeho rodičov, učiteľov, príp. ďalších odborníkov, ktorí sa vedia vyjadriť k aktuálnym výsledkom v oblasti vzdelávania, odbornej praxe, sociálnych zručností daného mladého človeka. Postupne sa zloženie účastníkov stretnutí môže obmieňať. Neskôr sa napríklad poradca bude stretávať so zástupcami zamestnávateľov v rámci sprostredkovania stáže či zamestnania pre svojho klienta. Individuálny kariérny plán mladého človeka so zdravotným postihnutím môže podľa jeho potrieb a schopností vyústiť jednak do bežného zamestnania na otvorenom trhu práce, ako aj do podporovaného zamestnávania na otvorenom trhu práce. Pod podporovaným zamestnávaním pritom možno rozumieť komplex asistenčných služieb pri získaní a udržaní pracovného miesta, poskytovaných podľa individuálnych schopností a potrieb človeka ako priamo na pracovisku, tak aj mimo neho (porov. Slovenská únia podporovaného zamestnávania). Hoci teda programy tranzície a programy podporovaného zamestnávania majú spoločnú črtu individualizovaného prístupu voči klientovi na základe spracovania individuálneho kariérneho plánu, líšia sa v tom, že programy tranzície sa uplatňujú už v školskom prostredí a nemusia smerovať bezprostredne k získaniu zamestnania, ale napríklad aj k podpore pri ďalšom zvyšovaní kvalifikácie a zároveň nepredpokladajú poskytovanie podpory pri udržaní zamestnania každému účastníkovi.

Na druhej strane môže byť efektívnou súčasťou procesu tranzície mladého človeka so ZP od vzdelávania k zamestnávaniu mentoring zo strany zamestnancov často vyššieho manažmentu firiem, ktorý sa uskutočňuje priamo v ich reálnom pracovnom prostredí, s potenciálnou vyhliadkou prijatia mentorovaného mladého človeka na stáž či do zamestnania. Na rozdiel od poradenstva v rámci tvorby a realizácie individuálneho kariérneho plánu klienta so ZP, poskytovaného najmä odborníkom v oblasti kariérového poradenstva, je mentoring viac založený na partnerstve v zmysle prínosu aj pre mentora a jeho organizáciu. Podstatou mentoringu je totiž vzájomne zdieľaná skúsenosť mentora a mentorovaného človeka, keďže aj mentor môže v danom procese rozvíjať svoj potenciál (napr. kreativitu pri vytváraní návrhov prekonávania prekážok, ktorým mentorovaný človek čelí - napríklad aj v prostredí organizácie, v ktorej sa mentoring uskutočňuje). Ide tak o dopĺňanie dvoch nástrojov, kedy poradca v rámci napĺňania individuálneho kariérneho plánu môže mladému človeku sprostredkovať mentoring v organizácii ako jeden z užitočných krokov na ceste k získaniu zamestnania. Mentoring sa tak využíva v obdobiach tranzície a kariérnych zmien – a nielen v kontexte zamestnávania osôb so ZP.

Ako sa uvádza v príručke spracovanej britskou organizáciou RADAR „Ako vytvoriť mentoringový program pre osoby so zdravotným postihnutím“, ak mentormi pre ľudí so zdravotným postihnutím nie sú ľudia, ktorí majú sami zdravotné postihnutie, odporúča sa týmto mentorom absolvovať tréning zameraný najmä na zmenu v uplatňovaní pre nich typického manažérskeho prístupu orientovaného na dosahovanie výsledkov tak, aby boli

pripravení v procese mentoringu viac aktívne počúvať. Aktívne počúvanie lepšie zodpovedá cieľu mentoringu, ktorým je v konečnom dôsledku poskytovať mentorovanému človeku podporu pri riešení jeho vlastnej situácie, nie uskutočňovať riešenia namiesto neho.

Okrem toho mentori spravidla nepôsobia izolovane, ale v rámci mentorského programu (či už v rámci tej istej spoločnosti, alebo zastrešeného organizáciou, ktorá vyhľadáva mentorov pre nejakú cieľovú skupinu, napr. mladých ľudí so ZP). Mentorský program potom okrem tréningu mentora, individuálnych stretnutí mentora s mentorovaným človekom, zahŕňa aj skupinové stretnutia mentorov a skupinové stretnutia mentorovaných ľudí, na ktorých si môžu vymieňať skúsenosti a získavať inšpiráciu pre riešenia konkrétnych situácií z vlastnej praxe.

Z hľadiska priebehu mentoringu si na úvodnom stretnutí mentor aj mentorovaný človek dohodnú oblasti podpory (napr. bude sa mentoring zameriavať len na zamestnanie, alebo aj iné súvisiace otázky?), časový plán stretnutí, očakávania a možnosti v rámci mentoringu, otázky prístupnosti priestorov, komunikácie, procesu vyplývajúce zo zdravotného postihnutia (RADAR).

Príkladom mentoringového programu pre mladých ľudí s telesným postihnutím, ktorí si hľadajú zamestnanie, alebo sú pred ukončením štúdia, je CEOs on Wheels. Jedná sa o 9-mesačný program, v ktorom sú mentormi top-manažéri významných rakúskych spoločností. Tí pomáhajú účastníkom stanoviť si kariérne ciele, sprostredkujú príležitosť oboznámiť sa s ich pracovným prostredím. V decembri 2015 bolo spustené prihlasovanie do 3. Ročníka programu. Od r. 2011 týmto programom prešlo 21 mentoringových dvojíc. Iniciátorom programu bol Michael Sicher, úspešný riaditeľ call-centra, ktorý má sám telesné postihnutie a používa invalidný vozík[30].

3.2. Program vzdelávania poradcov a sprevádzania mladých ľudí so ZP pri príprave na zamestnanie počas štúdia v Slovinsku

V rokoch 2011-2013 bol v Slovinsku implementovaný projekt, podporený v rámci ESF, ktorý sa zameriaval na podporu mladých ľudí so ZP pri prechode od vzdelávania k získaniu zamestnania. Proces tranzície nie je v Slovinsku uspokojiví, mladí ľudia sú po ukončení vzdelávania zväčša ponechaní sami na seba, mnohí ostávajú doma, niektorí sa evidujú na úrade práce, iní vstupujú do programov pracovnej rehabilitácie a len niekoľkým jednotlivcom sa podarí získať zamestnanie (Tabaj, Dolinšek, Bitenc, 2014). Projekt bol implementovaný organizáciami Racio Social, University Rehabilitation Institute a Auris. Jeho cieľom bolo navrhnúť a pilotne otestovať model podpory tranzície mladých ľudí so ZP od vzdelávania k získaniu zamestnania. Projekt bol zameraný na dve cieľové skupiny – mladých ľudí so ZP, ktorí sa pripravovali na ukončenie formálneho vzdelania (v školách), a na profesionálov - poradcov, ktorí týmto mladým ľuďom mali poskytnúť podporu. V rámci projektu bol vytvorený program vzdelávania poradcov, ktorý absolvovalo 11 účastníkov pochádzajúcich

[30] Ďalšie informácie o programe CEOs on Wheels sú dostupné na: http://www.ceosonwheels.at/bewerbung/

z rôznych profesií – pedagóg, psychológ, sociálny pracovník. Vzdelávací program zahŕňal 80 hodín teoretického vzdelávania v piatich moduloch – legislatíva, meranie a hodnotenie kompetencií, učenie sa a plánovanie budúcej kariéry, partnerstvá (školy, zamestnávatelia – príklady dobrej praxe), riadenie procesu tranzície. Po zaškolení boli poradcovia požiadaní, aby podrobne dokumentovali svoju prácu s mladými ľuďmi so ZP počas jedného roka. Každý poradca tak absolvoval 100 hodín praktickej práce celkom so 62 mladými ľuďmi s rôznym druhom zdravotného postihnutia. Väčšina z týchto mladých ľudí v tom čase navštevovala strednú odbornú školu, niektorí už školu nenavštevovali, ale mali neukončené vzdelanie.

Zo získaných údajov vyplýva, že v rámci prípravy individuálneho kariérneho plánu a práce s mladými ľuďmi 34 zo 62 účastníkov (t. j. viac ako polovica) pokračovalo vo zvyšovaní svojej kvalifikácie – či už dokončení vzdelania, alebo na vyššom stupni, Ďalších 9 účastníkov vstúpilo do programu pracovnej rehabilitácie. Ďalším siedmim sa podarilo získať zamestnanie. Piati z programu odstúpili, pravdepodobne kvôli nedostatku motivácie. Celkovo poradcovia považovali tranzíciu svojich klientov za úspešnú.

Program umožnil mladým ľuďom získať potrebnú podporu a vedomie, že kedykoľvek budú potrebovať pomoc a radu, majú sa na koho obrátiť.

Ďalej získali lepší prehľad o vlastných schopnostiach, o požiadavkách trhu práce, vzrástla ich sebadôvera.

- Bola im poskytnutá morálna podpora, povzbudenie, uistenie, že mladý človek so ZP môže uskutočniť svoje ambície.
- Pomoc pri hľadaní vhodného zamestnávateľa na absolvovanie odbornej praxe / stáže.
- Pomoc pri príprave na skúšky (v rámci vzdelávania) a získavaní potrebných sociálnych zručností.
- Získali prehľad o možnostiach pracovnej rehabilitácie na úradoch práce.
- Absolvovali individuálnu prípravu na pracovný pohovor, prípravu žiadosti o prijatie do zamestnania a životopisu.
- Taktiež získali poznatky o právach a povinnostiach v oblasti zamestnávania.
- Bolo im poskytnuté sprostredkovanie kontaktu s potenciálnym zamestnávateľom.

Ako jediný nedostatok projektu bol poradcami označený ten, že pokryl len malú skupinu ľudí, ktorí by takúto podporu potrebovali (Tabaj, Dolinšek, Bitenc, 2014).

3.3. Komplexný program tranzície od vzdelávania k zamestnaniu mladých ľudí v Rakúsku

Rakúsky federálny program podpory mladých ľudí v tranzícii od vzdelávania k zamestnaniu je pomerne komplexný a nezameriava sa výlučne na ľudí so ZP, aj keď im ponúka osobitnú podporu. Program pozostáva z troch pilierov:

- Youth Coaching
- Getting Ready for Education and Training (GRET)
- Berufsausbildungsassistenz (Fliegenschnee, 2013).

V rámci každého z týchto pilierov je mladým ľuďom poskytovaná individualizovaná podpora. Cieľom programu je taktiež zvyšovať motiváciu, pozitívny sebaobraz mladých ľudí, najmä tých, ktorí majú neukončené vzdelanie. Účasť v programe je dobrovoľná.

V rámci piliera „Job coaching“ sa využívajú skúsenosti z programu Clearing, ktorý bol vyhodnotený ako model dobrej praxe v EÚ v r. 2009 a ktorý sa tiež stal východiskom vyššie zmieneného slovinského programu. Program Job coaching bol pilotne testovaný v troch spolkových štátoch v r. 2012, následne sa stal od r. 2013 národným programom. Cieľom programu je znižovať počet mladých ľudí, ktorí majú neukončené vzdelanie a udržať ich vo vzdelávacom systéme podľa možností do dovŕšenia 19 rokov (v prípade ľudí so ZP do 24 rokov), a tak zabrániť vzniku znevýhodnenia na trhu práce, ktorým je nízka kvalifikácia. Program tiež umožňuje návrat mladým ľuďom do vzdelávacieho systému a ukončenie vzdelania. Hlavnou cieľovou skupinou sú tak mladí ľudia vo veku 15-19 rokov. Do programu sa môžu mladí ľudia zapojiť z vlastnej iniciatívy, ale tiež v spolupráci so školou, ktorá identifikuje žiakov, u ktorých je miera rizika predčasného ukončenia vzdelávania vysoká. Poskytovanie podpory mladému človeku má v rámci programu tri fázy:

- Úvodné stretnutie, v rozsahu 3-5 hodín, kde sa klientovi poskytnú všeobecné informácie o programe;
- Konzultácie – v rozsahu 8-15 hod. počas šiestich mesiacov, v rámci ktorých sa diskutuje o predstavách, cieľoch, možnostiach účastníka, je mu poskytované kariérové poradenstvo a podpora pri rozhodovaní;
- Intenzívne poradenstvo – v rozsahu 30 hodín počas 12 mesiacov, kedy sa vytvorí osobnostný profil zručností, identifikujú sa silné a slabé stránky účastníka, ako aj jeho potreby. V auguste 2013 zabezpečovalo program 39 organizácií zamestnávajúcich viac ako 300 poradcov.

Pilier GRET bol pilotne testovaný v r. 2014 v siedmich spolkových štátoch. Dĺžka poskytovanej podpory je 3 mesiace až 1 rok. Účastníci sú vyberaní na základe odporúčania z programu job coaching. Každý týždeň absolvujú tréning v rozsahu 16 hodín. Cieľom je ich príprava na vzdelávanie, motivácia a podpora na individuálnej úrovni. Tréning sa tiež zameriava na rozvoj sociálnych zručností.

Tretí pilier je podporou pri odbornom vzdelávaní a zameriava sa výlučne na ľudí so ZP, ktorí nemajú ukončené vzdelanie. Cieľom je tiež sprostredkovanie odbornej praxe. Účastníci majú na výber medzi dlhodobejším tréningom (v rozsahu 1-2 roky – ak boli pred ukončením vzdelávania vo vyššom ročníku), alebo kratším tréningom. Súčasťou je pomoc pri príprave na skúšky v rámci vzdelávania, pravidelný kontakt so školou a rodinou účastníka, sprevádzanie po úspešné absolvovanie vzdelávania a sprostredkovanie ďalších možností uplatnenia sa na trhu práce.

Sieťovanie a spoluprácu partnerov zabezpečuje národné koordinačné miesto pre tranzíciu mladých ľudí od vzdelávania k zamestnaniu, ktoré je finančne podporované zo zdrojov Ministerstva sociálnych vecí, ako aj kontaktné miesta na úrovni regiónov (Fliegenschnee, 2013).

3.4. Austrálsky program „Ticket to work“

Program Ticket to work / Vstupenka do práce vznikol ako reakcia na skutočnosť, že mladí ľudia so ZP v Austrálii boli často neúspešní v tranzícii od vzdelávania k zamestnaniu a na ich chýbajúcu cielenú podporu v procese tranzície (Wakeford, Waugh, 2014). Výskumy v Austrálii ukázali, že kým väčšina mladých ľudí získava pracovné skúsenosti už počas štúdia, u ľudí so ZP je situácia opačná. V tomto období odbornej prípravy navyše nemajú pôsobnosť ani úrady práce. Pritom aj pre zamestnávateľov sú pracovné skúsenosti uchádzača o zamestnanie dôležitým výberovým kritériom. Tento program je založený na presvedčení, že každý mladý človek so ZP má právo zapájať sa do života spoločnosti, vrátane zamestnania – a to tak s cieľom vlastného rozvoja, ako aj na prospech spoločnosti. Pre napĺňanie tejto vízie a s ohľadom na skutočnosť, že mladí ľudia so ZP, ktorí pri ukončení vzdelávania už majú pracovnú skúsenosť, majú aj vyššiu pravdepodobnosť nájdenia / udržania zamestnania ako tí, ktorí pracovnú skúsenosť nemajú, začali vznikať lokálne partnerstvá rôznych aktérov (najmä žiak, zamestnávateľ, rodič, škola, registrovaná tréningová organizácia, úrad práce pre osoby so ZP (Disability Employment Service – DES)). V rokoch 2012-2013 tak bol v Melbourne realizovaný pilotný projekt, do ktorého bolo zapojených 28 žiakov s mentálnym postihnutím. Každý z nich pred účasťou na praktiku absolvoval prácu na skúšku. Pilotný projekt priniesol veľmi dobré výsledky – dve tretiny účastníkov si udržali zamestnanie aj po skončení štúdia, ďalších 25 % po absolvovaní praktika pokračovalo v ďalšom vzdelávaní. Vďaka týmto pozitívnym výsledkom a s cieľom umožniť vznik lokálnych partnerstiev vznikla v r. 2013 Národná sieť vstupenky na trh práce. Počas siedmich mesiacov (november 2013 – máj 2014) získala Národná sieť vstupenky na trh práce finančnú podporu prostredníctvom federálneho programu Národná iniciatíva zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Mohla tak vzniknúť pozícia národného koordinátora lokálnych partnerstiev, čo sa ukázalo užitočné pri vytváraní nových partnerstiev - pre jasné nastavenie zodpovedností a zdieľania zdrojov jednotlivých partnerov. Počas týchto siedmich mesiacov sa podarilo uskutočniť viac ako 300 umiestnení na pracovnú stáž a na odborné praktikum (ASBaT) u viac ako 100 zamestnávateľov.

V praxi program Ticket to work (vstupenka do práce) vychádza z princípu, že je účinnejšie najskôr ľudí zamestnať a následne im ponúknuť tréning v rámci danej pozície, ako ich pripravovať na zamestnanie tréningom, ktorý môže, ale často nemusí vyústiť do zamestnania[31]. Obzvlášť to platí pre ľudí s mentálnym postihnutím a s autizmom, kde transfer zručností zo školy do nového pracovného prostredia nebýva jednoduchý. Program je postavený na zvyšovaní účasti a zabezpečovaní prístupnosti zamestnania, v ktorom žiak môže získať pracovnú skúsenosť už počas štúdia. Východiskom programu je tak ponuka stáže počas štúdia na strednej škole, čo absolventom často umožňuje udržať si prácu na danej pozícii po ukončení štúdia, príp. využiť kontakty s ďalšími organizáciami zapojenými do partnerstva (napr. úrad práce, organizácie poskytujúce poradenstvo a služby osobám so ZP) a s ich pomocou si nájsť nové zamestnanie. Program smeruje k zapojeniu študentov najskôr do práce na skúšku / work experience, ktorá môže prebiehať napr. aj formou dobrovoľníctva, či podporovaného zamestnávania. Následne je možné vstúpiť podľa záujmu žiaka aj zamestnávateľa do praktika, v ktorom je už zamestnanie formalizované. Praktikum má názov Austrálske školské odborné praxe a stáže Australian School-based Apprenticeships and Traineeships (ASbATs) a umožňuje študentom starším ako 15 rokov získavať pracovné skúsenosti v platenej stáži u zamestnávateľa počas štúdia. Svojou podstatou ide o schému podobnú v SR duálnemu vzdelávaniu.

Sprostredkovanie stáží pre žiakov so ZP počas vzdelávania sa uskutočňuje najmä prostredníctvom vzniku lokálnych partnerstiev. Hlavnými aktérmi v lokálnom partnerstve sú žiak, zamestnávateľ, rodič, škola, registrovaná tréningová organizácia (v slovenských podmienkach najmä agentúra podporovaného zamestnávania), úrad práce pre osoby so ZP (Disability Employment Service – DES). Patria k nim tiež koordinátori partnerstva, ktorí sú spravidla neutrálny, t. j. nie sú zástupcami úradu práce, školy, či zamestnávateľa. Tiež priamo neposkytujú služby študentom.

Úlohou úradov práce v partnerstve je jednak ponúknuť svoju expertízu v oblasti ZP, informovať o dostupných formách podpory, pracovať s mladým človekom po skončení štúdia v prípade, že sa nezamestná u zamestnávateľa, u ktorého vykonával prax.

Vznik partnerstiev veľmi oceňujú aj školy, bežné aj špeciálne, Ktoré sa aj pred vznikom programu Vstupenka na trh práce snažili umožniť žiakom získať istú pracovnú skúsenosť v rámci vyučovania, čo je však neporovnateľné s možnosťou skúsenosti u zamestnávateľa na otvorenom trhu práce. Vzhľadom na čas a chýbajúce skúsenosti či kontakty však bolo pre samotné školy a učiteľov zabezpečovanie takýchto praktík náročné. Partnerstvo je tiež z pohľadu škôl dôležité v priebehu praktika, keďže sami učitelia by nestačili na monitoring podmienok a problémov študenta v pracovnom prostredí, čo sa teraz stalo úlohou úradu práce. Školy okrem toho pozitívne hodnotili najmä výrazne vyššiu možnosť svojich absolventov získať po absolvovaní praktika zamestnanie, ako aj celkovú vyššiu motiváciu študentov pri štúdiu už počas praktika. Pre úspešnosť partnerstva sa javí dôležité aj stabilné zastúpenie a zanietenie jednotlivých členov.

[31] „Place and train is much more successful than train and place model.“

Motivovanie zamestnávateľov pre zapojenie do programu je postavené na zisťovaní ich skutočného dopytu po pracovnej sile. V praxi tak úrady práce (pre osoby so ZP) zistia dopyt po pracovnej sile u zamestnávateľa a následne sa pokúšajú nájsť vhodného kandidáta zodpovedajúceho požiadavkám danej pozície. Následne sa úrady snažia zabezpečiť, aby bol tak zamestnávateľ, ako aj žiak s konkrétnym umiestnením spokojný (napr. vrátane zabezpečenia prístupnosti pracovného miesta). Podpora poskytovaná zamestnávateľom sa týka najmä informovania o špecifických potrebách žiaka, informovania o dostupnej podpore, udržiavania pravidelného kontaktu aj po prijatí žiaka. Takýto postup motivovania je možný najmä na základe dlhodobej spolupráce úradu so zamestnávateľmi. Zamestnávateľom je okrem toho ponúkaná dotácia na mzdu pre žiaka so ZP[32].

Samotní zamestnávatelia medzi najčastejšími dôvodmi zapojenia do programu uvádzali sociálnu zodpovednosť a diverzitu na pracovisku. V menšej miere bola zastúpená osobná skúsenosť so zdravotným postihnutím v rodine. Zamestnávatelia tiež hodnotili oblasti pozitívnych zmien u mladých ľudí, zväčša žiakov špeciálnych škôl, po absolvovaní praktika, pričom k najvýraznejším zlepšeniam došlo v ich schopnosti komunikovať s inými ľuďmi. Tiež sa zvýšila ich produktivita, najmä ak pracovali aspoň počas dvoch dní v týždni. Medzi výzvami spojenými s praktikom žiaka so zdravotným postihnutím zamestnávatelia uvádzali nároky na zdroje potrebné na správne nastavenie pracovnej pozície (napr. potrebný čas), ako aj stratu motivácie mladých ľudí (s čím ale počítajú a sú pripravení na to reagovať). Až 80 % zúčastnených zamestnávateľov uviedlo, že nemuseli uskutočniť žiadne úpravy pracovného miesta, aj keď niektorí upravili pravidlá supervízie / mentoringu. Väčšina zamestnávateľov tiež ponúkla absolventom programu po skončení praktika pracovnú zmluvu a stali sa ich zamestnancami. Autori správy ocenili ochotu a otvorenosť zúčastnených zamestnávateľov, ktorí často konali nad rámec toho, k čomu boli zaviazaní, prekonali stereotypné predstavy a nízke očakávania, vytvorili mladým ľuďom so ZP príležitosť na sebarealizáciu a niekedy aj na zlyhanie (Wakeford, Waugh, 2014).

Napokon, pre mladých ľudí so ZP pozitíva absolvovania praktika často súvisia nielen so získaním pracovnej skúsenosti, ale aj s rozvojom osobnostných a sociálnych zručností. V tomto ohľade je austrálsky program Ticket to Work, aj keď zatiaľ nie s vysokým počtom absolventov, mimoriadne úspešný.

3.5. Skúsenosti s podporou tranzície mladých ľudí od vzdelávania k zamestnávaniu v prostredí vysokých škôl na Slovensku

Na Slovensku doposiaľ neboli realizované systémové programy na podporu prechodu od vzdelávania k zamestnávaniu mladých ľudí so zdravotným postihnutím. Predsa je však v tejto súvislosti možné spomenúť prinajmenej dve iniciatívy, ktoré vznikli v prostredí vysokých škôl a môžu mať v oblasti tranzície významný pozitívny dopad pre svoje cieľové skupiny. Markovičová (2014) v tejto súvislosti uvádza: „Zdalo by sa, že prístupným vysokoškolským

[32] the Disabled Australian Apprentice Wage Support (DAAWS).

vzdelaním sa rieši viacero problémov, s ktorými sa osoby so zdravotným postihnutím donedávna stretávali, a že týmito postupmi sa uľahčí ich uplatniteľnosť v praxi. Prístupné vzdelanie je len základom cesty, ktorú študenti so ZP musia prekonať, aby získali zodpovedajúce postavenie na trhu práce. Okrem podmienok vzdelávania prispôsobených ich špecifickým potrebám potrebujú študenti vysokej školy informácie o možnostiach svojho rozvoja, o požiadavkách na trhu práce." Prvou iniciatívou je sústredenie pre stredoškolákov s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorí majú záujem študovať na vysokej škole, organizované Centrom podpory študentov so špecifickými potrebami Univerzity Komenského v Bratislave. Druhou je možnosť kariérového poradenstva na Katolíckej univerzite v Ružomberku.

Sústredenia pre stredoškolákov s ťažkým zdravotným postihnutím[33], ktorí majú záujem študovať na vysokej škole, ako také priamo nesmerujú k podpore zamestnávania mladých ľudí so zdravotným postihnutím, keďže ich cieľom je predovšetkým oboznámiť študentov stredných škôl, ktorí plánujú pokračovať v štúdiu na vysokej škole, s podmienkami štúdia, možnými výzvami a dostupnou podporou s ohľadom na zdravotné postihnutie. Taktiež doposiaľ neboli financované z verejných zdrojov, ale na základe podpory od súkromných nadnárodných spoločností, resp. neziskovej organizácie EPIC.

Od roku 2009 sa podarilo zorganizovať štyri trojdňové sústredenia pre študentov so sluchovým, telesným, zrakovým, kombinovaným postihnutím. Súčasťou programu bola napríklad návšteva vybraných prednášok na Univerzite Komenského v Bratislave, v rámci študijných odborov, o ktoré mali uchádzači potenciálne záujem, čo im umožnilo získať predstavu o priebehu a náročnosti štúdia, vrátane napríklad architektonickej prístupnosti budov, v ktorých prebieha vyučovanie. Dôležitou súčasťou programu sústredení tiež bolo stretnutie so študentmi a absolventmi vysokoškolského štúdia so zdravotným postihnutím, ktoré umožnilo výmenu a odovzdanie skúseností účastníkom sústredenia. Do programu tiež bola zaradená návšteva vybraných zamestnávateľov, najmä nadnárodných spoločností, aby účastníci sústredenia mali možnosť zvážiť výber odboru, v ktorom sa chcú vzdelávať, vzhľadom na možnosti následného uplatnenia na trhu práce. Sústredenia tak okrem iného reagovali na potrebu eliminovať nedostatok informácií a pôsobiť motivačne pôvodne najmä pre študentov špeciálnych škôl (napríklad so zrakovým či sluchovým postihnutím), pre ktorých príchod na vysokú školu predstavoval radikálnu zmenu v nárokoch na samostatnosť, vedomosti a neraz viedol k predčasnému ukončeniu štúdia. Študenti so ZP tretích ročníkov stredných škôl tak ešte pred záväzným výberom študijného odboru na vysokej škole získali spätnú väzbu, v ktorých oblastiach musia svoju prípravu na štúdium zintenzívniť, ale tiež kontakt na centrum podpory, ktoré im môže pomôcť napríklad už so zabezpečením prístupného prijímacieho konania (napr. zabezpečením bezbariérovej miestnosti pre študenta s telesným postihnutím, či zabezpečením testov v prístupných formátoch, napr. v elektronickej podobe pre nevidiacich študentov). Jedným zo zaujímavých výstupov prvého sústredenia bol tiež motivačný videodokument pod názvom Úspech čaká na pripravených[34].

[33] Bližšie informácie o sústredeniach sú dostupné na: http://cezap.sk/akcie/sustredenie-stredoskolakov-s-tazkym-zdravotnym-postihnutim
[34] Dostupný na: http://www.cezap.sk/~mendelova/cifer.avi

Program kariérového poradenstva Moje portfólio, ktorý bol vytvorený a pilotne testovaný na Katolíckej univerzite v Ružomberku od roku 2012, sa primárne nezameriava na študentov so zdravotným postihnutím, ale je im otvorený a prístupný, keďže kariérová poradkyňa je zároveň univerzitnou koordinátorkou pre študentov so špecifickými potrebami, t. j. má priamy kontakt na týchto študentov a napomáha zabezpečovaniu prístupnosti akademického prostredia vo všetkých fázach štúdia. Program Moje portfólio pozostáva z desiatich krokov, ktoré postupne prevádzajú študenta spoznávaním svojich silných a slabých stránok vzhľadom na aktuálne požiadavky trhu práce a profesijnou orientáciou so zameraním na jeho potreby. Služba ponúka nielen poskytovanie informácií o trhu práce, ale umožňuje klientom analyzovať, čo sa v priebehu svojho života naučili, aké kompetencie získali, ďalej sa pracuje s ich obavami a možnými prekážkami a pod. Uchádzači o štúdium, študenti a absolventi so špecifickými potrebami kariérové poradenstvo vyhľadávajú najmä, keď si vyberajú vyhovujúci študijný program s ohľadom na možnosti uplatnenia v praxi, keď si zostavujú individuálny študijný plán, keď sa potrebujú adaptovať na nové študijné prostredie, keď majú ťažkosti s motiváciou, keď hľadajú podnety na svoj osobnostný rozvoj a pri príprave na vstup na trh práce. Program Moje portfólio je zároveň určený nielen študentom končiacich ročníkov, ale radi sa doň zapájajú študenti prvých ročníkov a v spolupráci s kariérovým poradcom a psychológom sa zameriavajú na dôkladnú prípravu na vstup na trh práce (Markovičová, 2014). Aj touto charakteristikou sa približuje vyššie popísaným zahraničným programom tranzície, pri ktorých sa dôraz kladie už na prácu s klientmi v procese vzdelávania, nie až po absolvovaní štúdia. Program bol v roku 2014 ocenený Národnou cenou kariérového poradenstva[35].

[35] Bližšie informácie o programe Moje portfólio a o Národnej cene kariérového poradenstva sú dostupné na: http://web.saaic.sk/nrcg_new/.%5Ckniznica%5C2014%5CEG_NCKP_2014_sk.pdf

Záver

Na základe zistení o UoZ so ZP z údajov poskytnutých Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, ako aj dvoch predstavených modelových situácií zamestnávania mladých ľudí so ZP v podmienkach SR, sa ukazuje ako nevyhnutné a užitočné cielene podporovať vstup mladých ľudí so zdravotným postihnutím na trh práce. Hoci mladí ľudia so ZP nie sú nijakým spôsobom vylúčení z možnosti účasti na mainstreamových aktívnych opatreniach trhu práce, ich skutočná miera zapojenia je nízka. Spomedzi všetkých 895 evidovaných UoZ so ZP do 29 rokov bola do týchto opatrení zapojená len jedna desatina. Navyše, vysoký počet mladých ľudí so ZP sa vôbec nedarí motivovať k prihláseniu do evidencie UoZ, o čom svedčí aj skutočnosť, že len v školskom roku 2014/2015 ukončilo štúdium na stredných špeciálnych školách približne 1200 absolventov, nepočítajúc ďalších absolventov integrovaného vzdelávania, u ktorých je aj vyšší predpoklad napríklad následného štúdia na vysokej škole. Aj keď sme si vedomí, že nie všetci absolventi so zdravotným postihnutím zároveň musia mať postavenie občana so zdravotným postihnutím v zmysle Zákona o službách zamestnanosti, predsa je len ročný počet absolventov stredných špeciálnych škôl neporovnateľne vyšší, ako počet všetkých evidovaných UoZ so ZP do 20 rokov (k 31. Marcu 2015 celkom 30 UoZ), resp. od 20 do 25 rokov (k uvedenému dňu 337 UoZ). Umožnenie vstupu týmto mladým ľuďom na trh práce je pritom nielen záväzkom SR, vyplývajúcim z čl. 27 Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, v ktorom zmluvné štáty okrem iného „zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu“ a „uznávajú ... právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné osobám so zdravotným postihnutím.“. Ale je aj prínosné z ekonomického hľadiska, nakoľko minimálne náklady na jedného nepracujúceho človeka v produktívnom veku sa podľa Domonkosa a Königa (2015) v SR odhadujú na 5 000 EUR ročne (údaj za rok 2012).

Vhodnou inšpiráciou pre cielenú podporu vstupu mladých ľudí so ZP na trh práce môžu byť predstavené programy tranzície od vzdelávania k získaniu zamestnania vo vybraných krajinách. V podmienkach SR je tiež v tejto súvislosti možné nadviazať na činnosť agentúr podporovaného zamestnávania. v procese tranzície musí byť garantované samostatné rozhodovanie mladého človeka so ZP a rešpekt voči jeho predstavám a očakávaniam v súvislosti s pracovným uplatnením. Zároveň programy, ktoré boli implementované v Slovinsku a Rakúsku, naznačujú, že ich výsledkom pre pomerne veľkú skupinu účastníkov bolo rozhodnutie zotrvať / pokračovať vo vzdelávaní a tým výrazne zvýšiť svoje šance na získanie zamestnania zodpovedajúceho vlastným predstavám. Tým sa už v čase prípravy na povolanie eliminovala potreba neskoršej rekvalifikácie, aj keď bezprostredným výsledkom účasti v programe nebolo umiestnenie mladého človeka na trhu práce. Dôležitú úlohu pri spracovaní a realizácii individuálneho kariérneho plánu pritom zohráva kvalifikovaný poradca, ktorý mladého človeka v celom procese tranzície sprevádza.

To jednak znamená, že vytvorenie podmienok pre implementáciu programov tranzície nutne predpokladá medzirezortnú spoluprácu ministerstiev zodpovedajúcich za oblasť vzdelávania a zamestnávania, aby sa predchádzalo situáciám, kedy ponuka poradenstva pri uplatnení sa na trhu práce bude smerovať až k absolventom škôl, ktorí sú navyše spravidla bez akejkoľvek

pracovnej skúsenosti. Zároveň bude potrebné vytvoriť podmienky odbornej prípravy poradcov, aby sa tak zabezpečila čo najvyššia účinnosť nimi poskytovanej podpory. Úspešnosti programov tiež môže napomôcť využitie pozitívnych príkladov už zamestnaných ľudí so zdravotným postihnutím, ktorí sa s účastníkmi môžu podeliť o svoje skúsenosti a prípadne sa stať ich mentormi. Príkladom toho je rakúska iniciatíva CEOs on Wheels, ako aj sústredenia pre stredoškolákov so zdravotným postihnutím, ktorí majú záujem pokračovať v štúdiu na vysokej škole. V neposlednom rade by mal proces prípravy konkrétnych programov prebiehať za účasti organizácií osôb so zdravotným postihnutím a odbornej verejnosti.

Významným krokom v tomto smere môže byť aj realizácia projektovej výzvy zameranej na podporu vstupu vybraných skupín mladých ľudí na trh práce, pri príprave ktorej boli využité viaceré poznatky a princípy prezentované v tomto texte. Vyhlásenie výzvy je plánované na prvý polrok 2016, s cieľom Zmierniť prostredníctvom individualizovaného prístupu bariéry vstupu znevýhodnených skupín mladých ľudí, vrátane ľudí so zdravotným postihnutím, na trh práce.

Použitá literatúra

Domonkos, T. - König, B. (2015) Odhad nákladov nezamestnanosti v podmienkach slovenskej ekonomiky. Bratislava : Ekonomický ústav SAV.

European Agency for Development in Special Needs Education (2006) Individual Transition Plans Supporting the Move from School to Employment. Available at: http://www.european-agency.org/sites/default/files/individualtransition-plans_itp_en.pdf

Fliegenschnee, K. 3.6.2013, Austrian Coordination Unit for School to Work Transition, Wien.

Markovičová, K.: Moje portfólio – program na rozvoj profilu študenta VŠ pred vstupom na trh práce. In: Národná cena kariérového poradenstva 2014: Kompendium súťažných príspevkov zo Slovenskej republiky, Bratislava : Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, Euroguidance centrum.

Markovičová, K.: Prieniky činností kariérového poradcu a koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami v prostredí vysokej školy. In: Kariérové poradenstvo v teórii a praxi, ročník 3, číslo 6/2014, Bratislava : Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, Euroguidance centrum.

OECD (2010), Sickness, Disability and Work: breaking the barriers. A SYNTHESIS OF FINDINGS ACROSS OECD COUNTRIES.

Ondrušová, D., Kešelová, D. (2015) Podpora zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím s využitím prostriedkov z odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Bratislava : EPIC

Ondrušová, D. (2014) Štruktúra zamestnancov v chránených dielňach, na chránených pracoviskách a na otvorenom trhu práce: komparatívna analýza. Bratislava : IVPR.

Ondrušová, D., Kešelová, D. Postavenie osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce v SR: súčasný stav a výzvy. In: Fórum sociální politiky 5/2014, Praha : VÚPSV.

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

RADAR - How to set up a mentoring scheme with disabled people. Available at: www.disabilityrightsuk.org/sites/default/files/pdf/Touchstone.pdf

Tabaj, A. - Dolinšek, T. – Bitenc, Č.: TRANSITION OF YOUTH WITH DISABILITIES FROM EDUCATION TO LABOUR MARKET IN SLOVENIA. Innovative Issues and Approaches in Social Sciences, vol.7, no.3:8-22, DOI:http://dx.doi.org/10.12959/issn.1855-0541.IIASS-2014-no3-art01

Wakeford, M. - Waugh, F. (2014) Transitions to Employment of Australian Young People with Disability and the Ticket to Work Initiative. National Ticket to Work Network.

Zozuľáková, M. – Matejčiková, M. (2011) Rovnaké príležitosti v pracovnej inzercii: mýtus alebo realita? Bratislava : Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.