ZAMESTNANIE AKO JEDNA Z CIEST INTEGRÁCIE OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Employment as one of ways of integrating handicapped citizens

František Radi

10: 1–246, 2008
ISSN 1212-4117

Trnavská univerzita v Trnave, Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce, katedra sociálnej práce

Summary

The ability to work and to provide and maintain employment is a central dimension of the active citizenship at an individual level and the decisive condition for the economic competitiveness at the regional, national and supranational scale. Thus, experts consider employment as the most effective prevention of the social exclusion.

In the theoretical part of the article, the author considers the employment, creative human activity and its importance for man and society. He furthermore describes mental consequences of unemployment, which occur in the form of growing mental problems – insomnia, excitation, depression. Stress situations associated with unemployment can result in physiological changes in the organism such as accelerated pulse rate, hypertension, sweating, muscle tone, mental stress inducing anxiety, which may become chronic. In persons with health involvements, the consequences can be even worse. In addition, the impairments of the health condition frequently include feelings of guilt, failure, lack of success, which leads to feelings of helplessness and inferiority. Thus, to reduce the frequency of these situations as much as possible and to provide the people with health involvements with conditions on the labour market as close to those of healthy people as possible, there are provisions guaranteed by the state. One of them is supporting of employment of handicapped applicants for employment. They also include citizens with health involvements. The author described tools of supported employments and mentioned the occupational rehabilitation as well as education as main tools for acquiring the job. In the research part, the author determined how many clients of an agency of assisted employment are employed and what type of clients in terms of their handicaps visit the agency of the assisted employment and what are problems of citizens with health involvements encountered when searching for jobs in employers or whether they are satisfied with services of the agency and what change they consider as necessary – higher efficacy of the service provided or taking advantage of an assistant at the working site, etc.

Key words: agency of assisted employment – physical barriers – integration – supported employment – occupational rehabilitation – mental barriers – labour market – education – health involvement – enhancement of awareness.

Souhrn

Schopnosť pracovať, schopnosť zabezpečiť a udržať si zamestnanie je ústredným rozmerom aktívneho občianstva na úrovni indivídua a rozhodujúcou podmienkou konkurencieschopnosti ekonomiky v regionálnom, národnom a nadnárodnom meradle. Odborníci preto považujú zamestnanie za najúčinnnejšiu prevenciu sociálneho vylúčenia.

Autor sa v teoretickej časti článku venuje zamestnaniu, tvorivej ľudskej činnosti, jej významu pre človeka a spoločnosť. Ďalej popisuje psychické následky nezamestnanosti, ktoré sa prejavujú v podobe nárastu psychických obtiaží – nespavosť, podráždenosť, depresia. Stresové situácie spojené s nezamestnanosťou môžu viesť k fyziologickým zmenám organizmu, ako je zrýchlenie tepu, zvýšenie krvného tlaku, potenie, svalové napätie, psychické napätie vyvolávajúce úzkosť, ktorá môže prejsť v chronicitu. U osoby so zdravotným postihnutím (ďalej len ZP) bývajú následky neraz horšie. Okrem už aj tak veľakrát zhoršeného zdravia sa dostávajú pocity viny, zlyhania, neúspechu, ktoré

vedú k pocitom bezmocnosti, menejcennosti. Práve preto, aby k týmto situáciám dochádzalo čo najmenej a aby sa i u občanov so ZP podmienky pri uplatnení sa na trhu práce približovali podmienkam zdravým, jestvujú pre nich opatrenia, ktorých garantom je štát. Jedným z nich je podporované zamestnávanie pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. K ním patria i občania so ZP. Autor popísal nástroje podporovaného zamestnávania, zmienil sa o pracovnej rehabilitácii ako aj vzdelávaní ako hlavnému prostriedku k získaniu zamestnania. Vo výskumnej časti autor zisťoval koľko klientov agentúry podporovaného zamestnávania (ďalej len APZ) je zamestnaných a aký typ klientely z hľadiska handicapu navštevuje APZ, s akými úskaliami sa občania so ZP pri hľadaní zamestnania stretávajú u zamestnávateľov, či sú spokojní so službami agentúry a v čom vidia potrebu zmeny – zefektívnenie poskytovaných služieb, či zamestnaní respondenti využívali niekedy na pracovisku činnosť pracovného asistenta a pod.

Kľúčové slová: agentúra podporovaného zamestnávania – fyzické bariéry – integrácia – podporované zamestnávanie – pracovná rehabilitácia – psychické bariéry – trh práce – vzdelávanie – zdravotne postihnutí – zvyšovanie uvedomenia

ÚVOD

Napriek konštatovaniu, že kľúčovú úlohu v živote každého človeka zohráva práca, bežné skúsenosti ukazujú, že ľudia so zdravotným postihnutím majú významne sťažený prístup k získaniu zamestnania. Európska rada pri vyhlásení roku 2003 za Európsky rok ľudí so ZP vychádzala napríklad zo zistení, že pravdepodobnosť získať prácu u jedincov bez ZP vo veku od 16 do 64 rokov je 66%, zatiaľ čo u jedincov so ZP len 47% a u jedincov s ŤZP (ťažké zdravotné postihnuté) dokonca len 25%. Prečo je tomu tak?

V našich podmienkach po tzv. nežnej revolúcii v roku 1989 ekonomické reformy spôsobili zrušenie mnohých podnikov a prevádzok, s čím súvisel nedostatok pracovných príležitostí, čiže vznik u nás dosiaľ nepoznaného fenoménu – nezamestnanosť. Ako náhrada za veľké podniky vzniklo množstvo malých alebo stredných podnikateľov, ktorí v prvom rade sledujú svoj vlastný cieľ a to čo najväčší zisk. Od čoho sa odzrkadľujú aj vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancom, ale aj zamestnancom a jeho pracovnou morálkou. Existuje síce sieť zamestnaneckých tzv. sociálnych výhod, ale memento sa kladie na čo najväčšiu produktivitu. A čím je človek viac psychicky a fyzicky vyťažený, tým viac sa to odzrkadľuje aj v zhoršenej interakcii na pracovisku. Tento proces ma v oveľa väčšej miere negatívny dopad na zraniteľné skupiny obyvateľstva. To platí i pre ZP osoby, ktoré majú v dôsledku svojho postihu zníženu adaptabilitu a schopnosť reagovať na požiadavky trhu práce. Trendy zamestnanosti týchto skupín ob-

čanov poskytujú pochmúrny obraz. Neraz sa stalo, že podniky v dôsledku rozpočtových obmedzení (znižovanie nákladov) zrušili po 3 rokoch chránené dielne a/alebo chránené pracoviska pre občanov so ZP (chránená dielňa a chránené pracovisko sa podľa zákona 5/2004 Zb. z., o službách zamestnanosti, zriaďuje min. na dobu 3 rokov, pozn. autora). Ďalšie obmedzili zamestnávanie týchto občanov i za cenu, že museli zaplatiť odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP s odôvodnením, že je dostatočný počet zdravých pracovníkov. Medzi príčiny straty zamestnania okrem organizačných zmien patria vyššie nároky na pracovníkov z dôvodu kumulácie úloh, nedostatočná kvalifikácia, neprispôsobenie technických a technologických zariadení na obsluhu pracovníkmi so ZP, ale taktiež potýkanie sa s byrokraciou pri zriaďovaní chránených dielní a chránených pracovísk.

Ľudia so zdravotným postihnutím chcú byť v spoločnosti rešpektovaní, mať rovnaké možnosti ako všetci ostatní a chcú sami o sebe rozhodovať. Neznamená to, že nikoho nepotrebuje a že chcú žiť v izolácii, ale chcú mať nad svojím životom rovnakú kontrolu, ale i rovnaké možnosti, ktoré sú samozrejmosťou pre „nepostihnutých“ ľudí. Chcú vyrastať v rodinách, navštevovať najbližšiu školu a mať zamestnanie, ktoré korešponduje s ich vzdelaním a schopnosťami. Tendencia označovať ich nálepku „chorý“ nie je na mieste, žiaľ stretávame sa s touto skutočnosťou. Máme málo pochopenia pre ich potrebu pracovať a uplatniť sa v spoločnosti.

A pokiaľ i postihnutí pripustia, aby sa na nich pozeralo ako na chorých, ktorí potrebujú trvalú starostlivosť, a sami sa budú považovať za chorých, potom ťažko príjmu svoje postihnutie ako normálnu súčasť života. Rozhodujúce je spoznanie, že bez ohľadu na druh a mieru postihnutia môžu na seba zobrať väčšiu zodpovednosť a vykonať viac rozhodnutí týkajúcich sa ich života. Z začať je potrebné so zmenou postoja k sebe samým.

Vývoj, ktorým prechádza akákoľvek činnosť postihnutého jedinca usilujúceho sa o vytvorenie vlastného sveta, obyčajne súvisí s jeho postupným včleňovaním sa do spoločnosti zdravých. V podstate tu ide o stav spolužitia postihnutých s nepostihnutými a samotná integrácia ako základ rozvoja osobnosti súvisiaci s riešením problémov emancipácie postihnutých.

Práca a jej význam

Práca je cieľavedomou a uvedomelou činnosťou ľudí, v jej priebehu dochádza k pretváraní predmetov prírody, resp. výsledkov predchádzajúcej pracovnej činnosti tak, aby mohli slúžiť k uspokojovaniu ľudských potrieb. Je prvou a základnou podmienkou existencie človeka ako spoločenskej bytosti. Na jej základe sa človek vyčlenil zo živočíšnej ríše, naučil sa vyrábať pracovné prostriedky a mohol rozvíjať svoje fyzické a duševné schopnosti. V procese práce teda človek pretvára nielen prírodu, ale súčasne vyjadruje i sám seba, svoju subjektivitu vo svete, ktorý ho obklopuje.

Pracovná činnosť ľudí sa vždy uskutočňuje v určitom spoločenskom prostredí, ľudia do nej vstupujú prostredníctvom rôznych sociálnych skupín a inštitúcií. Práca sa podieľa na formovaní postavenia ľudí v spoločnosti, čiže práca je chápaná ako sociálny proces. Práca má množstvo sociálnych aspektov a súvislostí:

- prebieha v spoločenskom prostredí,
- uspokojuje množstvo sociálnych potrieb, ako je potreba sebarealizácie, spoločenského styku, poznanie nového a pod.,
- ľudská práca nie je činnosť izolovaná, ale ide o vzájomnú spoluprácu,
- materiálne prostredie,
- práca sama o sebe predstavuje významnú spoločenskú hodnotu,
- sám pracujúci človek je v prevažnej miere

spoločenským produktom (Pružinská, 1999, s. 17–20).

Právo na prácu je garantované Ústavou SR. Ústava v čl. 35 ustanovuje, že každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. Čl. 38 ustanovuje, že osoby ZP majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. Osoby ZP majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie.

Psychické dôsledky nezamestnanosti

Vo všeobecnosti nezamestnanosť je stresovým faktorom a negatívne vplyva na psychické a fyzické zdravie človeka. Nezamestnanosť dostáva zdravie do rizika, jej účinok na zdravie sa začína prejavovať až vtedy, keď ľudia prvýkrát pocítia, že ich zamestnanie je ohrozené, teda ešte skôr, ako sa stanú nezamestnanými. Spôsob riešenia náročnej životnej situácie nezamestnanosti, ktorá je vnímaná ako problémová, krízová, zložitá a nepríjemná, môže v podstatnej miere ovplyvniť kvalitu života a existenciu človeka.

Negatívne pôsobenie nezamestnanosti je buď priame, ktoré sa prejavuje skôr výskytom depresí, úzkosti, straty sebadôvery, alebo nepriame, ktoré súvisí so zhoršenou kvalitou života a vysokým rizikom chudoby, výskytom nevhodného stravovania, rôznych negatívnych návykov (alkohol, fajčenie, drogy atď.). A práve ľudia so ZP vzhľadom k tomu, že im už zdravie neslúži na „100 %“, môže dlhodobá strata zamestnania ešte viac ohroziť ich „pošramotené“ zdravie. Najmä imobilní ľudia majú sťažený kontakt s okolím a zamestnanie neraz býva ich jedinou príležitosťou, kedy môžu byť v kontakte so spoločnosťou. ZP ľudia sa cítia byť vytesnení zo spoločnosti, o. i. aj tým, že všade, kam sa chcú dostať, narazia na množstvo architektonických bariér. Tento pocit „vytesnenia“ sa u nich ešte viac stupňuje, ak dôjdu o zamestnanie a nevedia si nájsť ďalšie. Nadobúdajú pocit zbytočnosti, nezáujmu zo strany spoločnosti. Cítia sa byť izolovaní. Samozrejme sa to odráža na ich psychike. Frustrácia, stres, strach o svoju budúcnosť, existenčné ťažkosti, to všetko prežíva nezamestnaný človek. Veľa handicapovaných ľudí preto potrebuje, aby mohlo čo najplnohodnotnejšie fungovať, kompenzačné pomôcky.

Niektoré treba častejšie vymieňať vzhľadom na rýchlejšiu opotrebovanosť. Nie všetky sú plne hradené sociálnou poisťovňou. Na väčšinu z nich treba doplácať v závislosti od výšky príjmu a ceny pomôcky. A ak handicapovaný príde o stály príjem, tým pádom nemá dostatok finančných prostriedkov, aby si mohol obstarat' novú pomôcku. Niektoré kompenzačné pomôcky napomáhajú k zlepšeniu alebo udržaniu aktuálneho zdravotného stavu (rôzne opierky, barle, podložky, držiaky atď.) a ich absencia spôsobuje následne jeho zhoršenie.

Preto by sme sa k tejto cieľovej skupine mali venovať zodpovedne s ohľadom na ich špecifiká, ktoré pramenia z ich handicapu, a pri strate zamestnania by náš postoj nemal byť apatický.

Vzdelanie ako prostriedok k získaniu zamestnania

V súčasnom období vedecko-technologickej revolúcie je zaznamenaný veľmi rýchly rast nových poznatkov v rôznych technických a vedných odboroch. Poznatky pribúdajú a hromadia sa, čím na jednej strane rozširujú možnosti pracovného uplatnenia aj ZP ľudí, ale na strane druhej sa neustále zvyšujú nároky a požiadavky pri hodnotení ich pripravenosti na vzdelávanie a profesijné uplatnenie.

V súčasnosti sa u nás veľa hovorí o spoločnom vzdelávaní ZP a zdravých detí. Práve školská integrácia by mala byť prvým krokom a prostriedkom pracovnej a sociálnej integrácie postihnutých. Ak sa osoba chce uplatniť na pracovnom trhu, potrebuje mať vzdelanie. Rovnako to platí aj pre občanov so ZP. S ich integráciou do škôl treba začať čo najskôr, lebo vtedy sa ešte ľahšie dokážu prispôsobiť životu zdravých. Vzdelávať sa spolu so zdravými je predpokladom k uplatneniu sa na otvorenom trhu práce medzi intaktnou spoločnosťou.

Pracovná rehabilitácia občanov so zdravotným postihnutím

Pracovná rehabilitácia v rámci komplexnej starostlivosti o ZP zahŕňa ich uplatnenie v zamestnaní. Cieľom je ich spoločenské začlenenie alebo znovuzačlenenie do spoločnosti prostredníctvom zamestnania.

Vo vyspelých krajinách sa pracovnej rehabilitácii ľuďom so ZP venuje zvýšená pozornosť. Ide predovšetkým o prípravu na vhodné, prí-

padne náhradné zaradenie človeka, ktorý chce svoje sily využiť v prospech seba aj spoločnosti. Na Slovensku sa tiež približujeme k tomuto modelu. Vytvorili sa nové špecializované centrá s týmto zameraním. K nim patrí vytváranie chránených dielní, ktoré majú byť prípravou na reálne zamestnanie.

Podobný charakter majú aj spoločensko-rehabilitačné centrá. Cieľom tohto modelu zariadenia je využitie daností a talentov, ktoré mladý človek s postihnutím má a dať mu tak príležitosť ich rozvinúť. Ide napríklad o zdokonaľovanie sa pri práci s počítačom alebo o intenzívne jazykové kurzy. Ak sa postihnutý jedinec chce uplatniť na trhu práce, musí byť v určitej oblasti lepší ako ostatní. Okrem toho, že prejaví svoju odbornú znalosť v danej problematike, musí vedieť aj prelomiť pochybnosti okolia o ňom. Tie prelomí práve tým, že preukáže väčšie schopnosti než človek bez ZP.

Podporované zamestnávanie

Osoba so ZP máva väčšie ťažkosti pri uplatnení sa na otvorenom trhu práce. Jedným z opatrení štátu ako pomáhať ZP občanom a dlhodobo nezamestnaným v oblasti zamestnávania je poskytovanie pomoci prostredníctvom Agentúr podporovaného zamestnávania, ktorých hl. cieľom je sprostredkovanie platenej regulárnej práce. Len vtedy ide o regulárnu prácu, ak pre klienta a aj pre ľudí bez postihnutia je nastávajúca práca akceptovateľná a nemôže byť nimi vykonávaná lacnejšie a efektívnejšie. Činnosť má zodpovedať zákonom uznávaným normám i princípom a klient má mať vždy možnosť pracovať v rovnakom časovom rozpätí ako jeho nie postihnutí kolegovia. V USA sa vychádza zo skúseností, že nielen pracovné zručnosti sú dôležité k integrácii postihnutého na pracovisko, ale v rovnakej miere sú dôležité aj jeho sociálne zručnosti. Teda z toho vyplýva, že ľudí s handicapom treba od začiatku zapojiť do normálnych pracovných vzťahov.

APZ upravuje zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti. APZ okrem toho, že poskytuje odborné poradenstvo zamerané na podporu a pomoc pri získaní a udržaní si pracovného miesta, pracovnoprávne a finančné poradenstvo pri riešení nárokov občanov so zdravotným postihnutím vyplývajúcich z ich zdravotného postihnutia a poradenstvo pri získaní a udržaní si pracovného miesta dlhodobo

nezamestnaným občanom a pod., rovnako sa vo svojej činnosti venuje aj poskytovaniu odborného poradenstva zamestnávateľovi pri získavaní zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím alebo dlhodobo nezamestnanými občanmi, a pri riešení problémov počas ich zamestnávania. Tiež poskytuje odborného poradenstva zamestnávateľovi pri úprave pracovného miesta a pracovných podmienok pri zamestnávaní konkrétneho občana so zdravotným postihnutím. Tento zákon vymedzuje aj postavenie klientov agentúr a pracovných asistentov. Klientmi APZ sú klienti, ktorí majú rozličné typy (kategórie) postihnutia, a to: ľudia s telesným postihnutím; ľudia so zrakovým postihnutím; ľudia so sluchovým postihnutím; ľudia so psychickými poruchami a ľudia s mentálnym postihnutím. Pracovný asistent je zamestnanec, ktorý poskytuje pomoc zamestnancovi alebo zamestnancom, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím pri vykonávaní zamestnania a osobných potrieb počas pracovného času, alebo osoba, ktorá poskytuje pomoc samostatne zárobkovo činnnej osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím. Pracovní asistenti musia splňať osobnostné a kvalifikačné predpoklady na výkon tejto profesie. Vzdelanostný profil pracovného asistenta plne korešponduje so vzdelanostným profilom sociálneho pracovníka, ktorý tu tak môže naplno využiť svoje vedomosti zo školy a jeho prítomnosť v tejto oblasti je veľmi dôležitá.

K ďalším aktívnym opatreniam na trhu práce pre znevýhodnených občanov (občanov so ZP) patria: sprostredkovanie zamestnania; informačné a poradenské služby; odborné poradenské služby; zaradenie do evidencie záujemcov o zamestnanie; vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie a iné.

K finančným príspevkom pre občanov so ZP patria: príspevok občanovi so ZP na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti. Zamestnávateľ si po splnení zákonných podmienok môže rovnako uplatniť nárok na finančné príspevky týkajúce sa zamestnávania občanom so ZP: príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie; príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie; príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chránené-

ho pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

Cieľ výskumu

Cieľom výskumu bolo zistiť, či ľudia so zdravotným postihnutím majú problémy pri uplatnení sa na trhu práce a ktoré z nich sú pre nich najzávažnejšie. Autor tiež zisťoval počet zamestnaných klientov navštevujúcich agentúru podporovaného zamestnávania, spokojnosť klientov so službami v agentúre a aké zmeny v poskytovaní služieb by prípadne uvítali a či respondenti využívali činnosť pracovného asistenta a iné.

Charakteristika súboru respondentov

Súbor tvorilo 132 klientov so ZP, ktorí navštevovali agentúru podporovaného zamestnávania. Výskum bol realizovaný v Agentúre podporovaného zamestnávania – Parlament rómskych osád („APZ-PRO“) v Bratislave. Túto vzorku autor vybral preto, že ľudia so zdravotným handicapom sa najčastejšie pri hľadaní zamestnania obracajú práve na agentúry podporovaného zamestnávania, ktoré sú špeciálne zriadené pre túto klientelu.

Metodika výskumu

Na realizáciu výskumu bola použitá metóda dotazníkového zisťovania. V úvodnej časti dotazníka boli respondenti oboznámení s cieľom výskumu. Dotazník obsahoval otázky demografické, prvých 9 otázok bolo určených pre všetkých respondentov. Vzhľadom k tomu, že agentúru navštevujú klienti, ktorí sú zamestnaní, alebo už v minulosti boli, a tí, ktorí ešte nikdy nepracovali, nasledujúcu časť dotazníka bola rozdelená nasledovne: otázky č. 10 až 16 boli určené pre tých, ktorí sú v súčasnosti, alebo už v minulosti boli zamestnaní; otázky č. 17 až 21 sa týkali tých, ktorí ešte nikdy neboli zamestnaní.

Dotazník obsahoval otázky otvorené, polo-uzatvorené a zatvorené. Pri otvorených otázkach si autor uvedomoval obtiažnosť vyhodnocovania, ale chcel ponechať respondentom možnosť, nech sami formulujú odpovede na kladené otázky, aby ich stanovenými možnosťami neovplyvnil a ich výpovede mohli byť čo najviac autentické. Pri uzatvorených otázkach si respondenti z predložených možností mohli zvoliť a vyznačiť i viac odpovedí, ktoré im vy-

hovořovali. V prípade, že sa pri niektorej otázke ani jedna možnosť nezlučovala s ich názorom, mali možnosť do vyznačeného riadku „iné“ napísať vlastné stanovisko.

Zber a spracovanie údajov

V APZ bolo v mesiacoch september–november 2007 rozdáných 138 dotazníkov, z ktorých sa vrátilo (vyplnených a ktorých údaje mohli byť použité na vyhodnotenie) 132. Návratnosť dotazníkov bola 96 %. Po získaní všetkých údajov boli tieto informácie spracované, k tomu bola použitá metóda percentuálneho vyhodnotenia

jednotlivých údajov a autor použil tiež kvalitatívnu analýzu.

Interpretácia výsledkov a diskusia

V čase realizácie výskumu bolo 24 % respondentov navštevujúcich APZ zamestnaných a 76 % bolo bez zamestnania.

Autor položil respondentom otázku, či mali niekedy problémy s nájdením si zamestnania vyplývajúcich z ich zdravotného postihnutia a ak áno, aké. Až 96 % respondentov uviedlo, že v dôsledku svojho zdravotného postihnutia malo problémy pri hľadaní si zamestnania.

Graf č. 1 Bariéry, ktoré obmedzovali respondentov pri nájdení si zamestnania

Respondenti sa najviac stretávali s architektonickými bariérami, a to až v 42 % prípadov. Na 2. mieste to boli dopravné bariéry s 36 % a na 3. mieste psychické bariéry (35 %). Napríklad až 28 % respondentov uviedlo, že im chýbala potrebná prax; 18 % malo nedostatočnú kvalifikáciu, čo sú pomerne vysoké čísla, ale treba si uvedomiť, že 25 % bolo čerstvými absolventmi školy, a tak nemali potrebnú prax, ktorá sa často vyžaduje a ďalšie, 3 % ešte nikdy nepracovali, v tomto prípade tiež nemali potrebnú prax. Domnieval som sa, že i z tých, ktorí ešte nikdy nepracovali, hlavnú príčinu ich neúspechu zamestnať sa treba hľadať v neochote zamestnávateľov. Táto neochota zamestnávateľov zamestnať ich bola na 2. mieste s 53 % (t. j. 22 respondentov); na 1. mieste to boli architektonické bariéry so 60 % (t. j. 25 respondentov), ktoré znemožňovali, resp. výrazným spôsobom obmedzovali handicapovaným ľuďom vstúpiť na pracovný trh. Respondenti, ktorí ešte nikdy nepracovali, ďalej medzi hlavné dôvody, pre ktoré sa nemohli zamestnať, uvádzali: pre-

prava, dopravné bariéry 42 % (t. j. 17); byrokracia spojená so zamestnávaním občanov s ŤZP 34 % (t. j. 14); stres pri pracovnom pohovore, zlyhanie 22 % (t. j. 9); chýbajúca prax 17 % (t. j. 7); nedostatočná kvalifikácia 15 % (t. j. 6). Na otázku neodpovedalo 2 % respondentov (t. j. 1 respondent). Ako vidíme, aj u týchto respondentov, ktorí ešte nikdy nepracovali, boli najpálčivejším problémom architektonické bariéry a po nich psychické bariéry a dopravné bariéry. Osobný poznatok autora, že len vtedy, keď sa neuvedie v žiadosti o zamestnanie, že uchádzač o prácu má zdravotné postihnutie, zvyšuje to jeho šancu, že zamestnávateľ ho pozve aspoň na osobný pohovor, ma utvrdil k tomu, že zamestnávateľia nemajú ochotu zamestnávať ZP ľudí.

Bariéry (fyzické, psychické) teda boli a sú najväčším strašákom ľudí so ZP. Bariéry znemožňujú čo najplnohodnotnejšie sa začleniť do spoločenského života a teda i do pracovného. Domnievam sa však, že ak by nejestvovali psychické bariéry, nebolo by ani fyzických, t. z., ak by ľudia nemysleli len na svoje možnosti, ale aj

na možnosti druhých, tí by ich ľahšie dosahovali. Ako príklad môžeme uviesť verejnú budovu. Každý by mal mať možnosť do nej chodiť, avšak keď do nej vedú schody, handicapovaný človek bez pomoci druhej osoby sa do nej nedostane. Čiže pri stavbe budovy určenej pre verejnosť by sa malo myslieť na to, aby bola bezbariérová, pretože má slúžiť všetkým. Čiže úlohou architekta a projektanta je mať na pamäti i bezbariérový prístup (byť všímavý a nebyť ľahostajný), vďaka čomu by potom handicapovaný človek nemusel prekonávať bariéry pri vstupe do budovy, akými sú schody. Preto pri stavbe budov, rovnako aj zriaďovaní pracovísk, by sme mali pamätať na to, že sú tu aj ľudia, ktorí majú obmedzenia prameniace z ich zdra-

votného handicapu a aby ich mohli a vedeli prekonať, je našou povinnosťou im ich umožniť a dopomôcť zvládnuť. Bezbariérovosť budov je legislatívne ukotvená vo Vyhláške Ministerstva životného prostredia č. 532/2002 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o všeobecných technických požiadavkách na výstavbu a o všeobecných technických požiadavkách na stavby užívané osobami s obmedzenou schopnosťou pohybu a orientácie. Z osobných skúseností viem, že nie vždy sa dodržiava.

Značná väčšina respondentov bola spokojná s poskytovaním služieb agentúry podporovaného zamestnávania, čo znázorňuje graf č. 2

Graf č. 2 Spokojnosť respondentov so službami agentúry podporovaného zamestnávania

Až 92 % respondentov bolo spokojných so službami APZ; 6 % nebolo spokojných a 2 % neodpovedali. Dôvody, pre ktoré respondenti

neboli so službami APZ spokojní, sú uvedené v tabuľke č. 1.

Tab č. 1 Dôvody, pre ktoré boli respondenti nespokojní so službami APZ-PRO

Odpovede respondentov	Počet respondentov	Podiel v %
zlá prístupnosť (schody)	3	2 %
stránkové hodiny	1	1 %
chýbajúce auto na prepravu klientov	1	1 %
slabá spolupráca so zamestnávateľmi	2	2 %
neodpovedalo	1	1 %

Medzi najčastejšie dôvody uvádzali: bariéry – schody vedúce do agentúry 2 %; spolupráca so zamestnávateľmi bola slabá/neefektívna 2 %; úprava stránkových hodín 1 %; chýbajúce auto na prepravu klientov k zamestnávateľom pri hľadaní práce 1 % respondentov. Ďalej sa autor v otázke č. 9 pýtal, aké služby by respondenti chceli, aby agentúra podporovaného zamestnávania ešte poskytovala, prípadne, čo by chceli, aby sa v agentúre zmenilo. Zo 132 respondentov (t. j. 100 %) až 89 % na otázku neodpovedalo, resp. nevedelo uviesť, aké služby by ešte v APZ-PRO uvítali. Podľa ostatných by sa mala zmeniť najmä dĺžka času venovaná na jedného klienta a väčšia ochota pre spoluprácu, a to v 5 % prípadov; v 3 % prípadov by klienti agentúry uvítali, keby do nej vedie bezbariérový prístup; 1 % respondentov chýbala možnosť odviezť sa autom, ktoré by mala agentúra mať,

keď chodí s klientmi za zamestnávateľmi, ktorí pre nich ponúkajú voľné pracovné miesta. Očakával som, že najmä tí respondenti, ktorí neboli spokojní so službami APZ-PRO (t. j. 6 %), v otázke č. 9 uvedú svoje predstavy o tom, aké služby by agentúra mala ešte poskytovať, resp. čo by uvítali, aby sa zmenilo. Preto predpokladám, že respondenti boli so službami vo všeobecnosti vcelku spokojní, keďže neposkytli takmer žiadne podnetné rady.

Úrad môže uzatvoriť so zamestnávateľom, ktorý zamestnáva občana so ZP alebo samostatne zárobkovo činnou osobou, dohodu o poskytnutí príspevku na činnosť pracovného asistenta podľa zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti. Autora preto zaujímalo, či respondenti, ktorí už boli niekedy zamestnaní, mali v zamestnaní pracovného asistenta.

Graf č. 3 Respondenti využívajúci pomoc pracovného asistenta

Len 27 % respondentov využívalo činnosť pracovného asistenta; až 72 % túto činnosť nevyužívalo a 1 % neodpovedalo. Respondenti, ktorí využívali pomoc pracovného asistenta, mali následne uviesť, pri akých činnostiach im pomáhal. Činnosti, pri ktorých im pomáhal pracovný asistent, som rozdelil do 5 kategórií kvôli prehľadnosti: pri obsluhu počítača 68 %; pri telefonovaní 64 %; pri podávaní tlačív a kníh 56 %; pri premiestňovaní v rámci pracoviska 32 %. Na otázku neodpovedal, resp. nevedel odpovedať 1 respondent (t. j. 4 %). Pracovný asistent je veľmi nápomocný najmä pri obslužných činnostiach ZP človeka. Preto by sa aj zamestnávateľ, ktorý sa rozhoduje či prijať zdravotne handicapovaného, mal prinajmenšom zamyslieť nad možnosťou, či využije možnosť

mať pracovného asistenta pre svojho budúceho potencionálneho postihnutého zamestnanca. Domnievam sa však, že mnohí o tejto možnosti nemajú dostatočné informácie.

ZÁVER

Ľudia so zdravotným postihnutím sú pri uplatňovaní sa na trhu práce legislatívne ošetrení, nie však dostatočne. Ako ukazuje prax, spoločenská realita býva neraz negatívne naklonená. Sú síce zaznamenané určité pokroky pri ich zamestnávaní, pomaly sa rúcajú aj psychické bariéry, ktoré sú najväčším blokom popri architektonických obmedzeniach, stále je tu však potreba osvetly, nutnosti volania po problémoch. I z výskumu, ktorý autor tohto príspevku realizoval v APZ-PRO v Bratislave, vyplynulo, že i napriek pod-

porným mechanizmom, ku ktorým patrí aj podporované zamestnávanie, sa občania so ZP stretávajú pri hľadaní si zamestnávania s nevôľou zamestnávateľov zamestnať ich. Ich neochota pramení najmä s nedostatočnej informovanosti o potrebách handicapovaných, nutnosti ich socializácie, celospoločenskej prospešnosti, ale aj ich úspechoch a šikovnosti. Tiež nemajú dostatok informácií o možnosti uplatniť si rôzne nároky na príspevok pri zamestnávaní znevýhodnených občanov, daňové výhody či zníženie odvodov do poisťných fondov vyplývajúcich zo zákonov.

Ľudia so ZP nepotrebujú, aby boli ľutovaní, aby sa za nich robilo, treba im len ukázať smer, sprevádzať ich a hlavne bariéry, ktorými sú obklopení, rúcať a nie stavať. Ale aj samotní handicapovaní môžu prostredníctvom vzdelávania

sa, rekvalifikačných kurzov a vlastnej iniciatívy ukázať, že majú chuť pracovať a byť aktívni. Nesmú byť v ústraní a čakať len na pomoc, musia byť iniciatívni. Ak dokážu zmeniť spôsob svojho myslenia, môžu zmeniť aj svoj osud.

Komukoľvek prospieť môžeš, prospievaj rád, ak sa dá i celému svetu. Slúžiť a prospievat' je vlastnosťou pováh vznešených.

LITERATÚRA

PRUŽINSKÁ, J., MIŽÍČKOVÁ, E.: Životný štýl a práca ako jeho súčasť. *Šanca*, IX, sept. 1999, 32 s.

Ústava SR č. 460/1992 Zb.

Vyhláška MŽP č. 532/2002 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o všeobecných technických požiadavkách na výstavbu a o všeobecných technických požiadavkách na stavby užívané osobami s obmedzenou schopnosťou pohybu a orientácie.

Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti.

František Radi
frantisek.radi@gmail.com