

Lidia Domańska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Zatrudnienie wspomagane szansą dla osób niepełnosprawnych

STRESZCZENIE Rynek pracy jest miejscem, gdzie trwa ciągła konkurencja pomiędzy kandydatami pragnącymi uzyskać zatrudnienie a tymi, którzy chcą je utrzymać. Oczywiście największe szanse na pracę mają osoby wykształcone i dysponujące umiejętnościami w zawodach z grupy deficytowych. Nie można zapominać, że prawie zawsze na rynku pracy istnieje nadwyżka podaży pracy nad popytem. Przy takiej konkurencji niewielkie szanse na uzyskanie zatrudnienia mają osoby dotknięte wykluczeniem społecznym. Należą do nich m.in. osoby niepełnosprawne, w tym niepełnosprawne intelektualnie. W pracy autorka przedstawia szczególny system pomocy umożliwiający tej grupie osób aktywność na rynku pracy. Wskazuje obszary problemowe oraz korzyści zatrudnienia wspomaganego zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

SŁOWA KLUCZOWE

PRACOWNIK
NIEPEŁNOSPRAWNY,
RYNEK PRACY,
PRACODAWCA,
ZATRUDNIENIE
WSPOMAGANE

Wprowadzenie

Zatrudnienie wspomagane powstało w Stanach Zjednoczonych i w Kanadzie w latach 70. i 80. ubiegłego stulecia, a jego celem było pełne włączenie osób niepełnosprawnych do rynku pracy.

W efekcie kilku projektów przeprowadzonych w USA zauważono ważność potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnością intelektualną. Projektom tym towarzyszyło społeczne niezadowolenie z istniejącego systemu wspomaganie dorosłych, z dominującym modelem zakładów pracy chronionej. Przeprowadzone badania wykazały, że system ten zapewnia pracę zaledwie dwustu tysiącom zatrudnionych, podczas gdy na pracę czekały aż dwa miliony osób niepełnosprawnych umysłowo. Obalono także mit, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie mają dostatecznego potencjału, by znaleźć pracę w normalnym środowisku (Drachal, 2013). Przełomowe znaczenie miała tu praca Marca W. Golda, twórcy innowacyjnego podejścia do pracy z osobami niepełnosprawnymi. Badania dotyczyły umożliwienia osobom z głęboką niepełnosprawnością opanować skomplikowane zadanie (montaż hamulca rowerowego) poprzez łączenie kilku technik. Udowodnił on, że osoby wymagające intensywnego wsparcia w zakresie zdolności pojęciowych mogą równocześnie nauczyć się wykonywania dość złożonych zadań. Praca Golda i inne inicjatywy naukowe badające zdolności do rozwoju osób niepełnosprawnych umysłowo wykazały, że po odpowiednim szkoleniu i wsparciu osoby te mogą wykonywać skomplikowane prace i pracować na stanowiskach zarezerwowanych dotąd wyłącznie dla osób pełnosprawnych (Gold, 1975). Zmieniło to w bardzo wielu przypadkach drogę życiową, w tym kariery zawodowe, osób niepełnosprawnych.

Model zatrudnienia osób niepełnosprawnych opierał się dotąd na schemacie: najpierw szkolenie, potem praca. Po przyuczeniu niepełnosprawni podejmowali zatrudnienie wymagające niewielkich umiejętności. Pracowali w towarzystwie takich samych osób jak oni. Zatrudnienie nie integrowało więc ich ze społeczeństwem, zaś owoce ich pracy często miały niewielką wartość rynkową. Nic więc dziwnego, że wielu tak zatrudnionych po niedługim okresie porzucało pracę, powracając do życia z zasiłków i izolacji społecznej.

Nowy system zatrudnienia osób niepełnosprawnych przede wszystkim kładł nacisk na to, by praca wykonywana przez te osoby przynosiła wymierne efekty, i dlatego opierał się na kilku ważnych podstawach:

- 1) praca może być wykonywana w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy uzgodnionym pomiędzy stronami stosowną umową;
- 2) osoby niepełnosprawne mają być tak samo wydajne, jak pozostali pracownicy;
- 3) tak jak pracownicy pełnosprawni, niepełnosprawni powinni być za pracę opłacani, zaś wysokość tej płacy powinna być zależna od czasu i efektów pracy, jednak nie mniejsza niż minimalne wynagrodzenie osób pozostałych.

Niepełnosprawni mają w tym systemie wykonywać realne zawody. Oznacza to, że gdyby określonych czynności zawodowych nie wykonywała osoba niepełnosprawna, to takie czynności miałby w zakresie obowiązków wyszkolony w tym kierunku pracownik pełnosprawny. Nie tworzy się więc dla osoby niepełnosprawnej specjalnego stanowiska tylko dlatego, aby znalazła zatrudnienie, a pracuje ona na jednym z istniejących w zakładzie stanowisk, wykonując wszelkie czynności dla tego miejsca przypisane. Nie wyklucza się tworzenia nowych rodzajów zawodów uwzględniających osoby niepełnosprawne. W ramach podziału pracy, np. w produkcji, część pracowników mogłaby wykonywać czynności o większej zawłości, zaś osoba niepełnosprawna wykonywałby czynności pozostałe, o mniejszym stopniu skomplikowania, nie odbierając jednak pracy niepełnosprawnego cech wykonującego zawód.

W omawianym systemie muszą powstawać prawdziwe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych. Miejsca te mają być w szczególności produktywne, co znaczy, że ich

priorytetem nie jest działalność charytatywna i opieka społeczna. Mają to być miejsca, gdzie pracują obok siebie pełno- i niepełnosprawni, zatrudnieni w takich proporcjach, jak w całej populacji. Nie tworzy się zamkniętych enklaw dla osób dotkniętych niepełnosprawnością, a włącza się je do pełnej aktywności społeczno-zawodowej.

Wspierane zatrudnienie prowadzone jest pod hasłem braku odrzucenia. W myśl tej idei nikt nie jest wykluczony z uzyskania płatnego zatrudnienia, niezależnie od tego, jak ciężka jest jego niepełnosprawność. Poprzez umiejętne poszukiwanie pracy oraz przez możliwość tworzenia specyficznego miejsca pracy, zgodnego ze zdolnościami i kompetencjami niepełnosprawnego, w gronie osób pełnosprawnych każdy niepełnosprawny może produktywnie pracować. Osoba niepełnosprawna powinna otrzymywać za pracę rzetelne wynagrodzenie, w wysokości stawek przewidzianych dla danego zawodu czy stanowiska w miejscu wykonywania pracy. Płaca powinna być również oskładkowana na ubezpieczenie społeczne i pozwalająca na korzystanie z innych dodatkowych uprawnień, jak choćby z funduszu socjalnego.

Kolejną cechą zatrudniania wspomaganego jest indywidualne planowanie kariery. Jak wiadomo, podjęcie zatrudnienia jest złożonym procesem. Wielu pełnosprawnych kandydatów na pracowników nie od razu podejmuje odpowiadające im zatrudnienie. Zdarza się, że człowiek podejmuje pracę na kolejnych stanowiskach, aż w końcu znajdzie odpowiadające mu zajęcie. Podobnie ma się rzecz z osobami niepełnosprawnymi, które dodatkowo jeszcze są ograniczeni niepełnosprawnością. Dlatego szukając zatrudnienia dla osoby niepełnosprawnej, należy pomóc jej znaleźć pracę na miarę możliwości (uwzględniając niepełnosprawność), potrzeb i zainteresowań, nie zrażając się trudnościami i faktem, że pierwsze próby mogą być czasem nieudane.

Proces zatrudnienia wspomaganego

Aby przedstawić, jak przebiega proces zatrudnienia wspomaganego, trzeba poznać jego definicję. Wydaje się, że bardzo dobrze charakter tej procedury oddaje oficjalna definicja, przyjęta w Europie, która brzmi: „Zatrudnienie wspomaganie to dostarczanie wsparcia osobom z niepełnosprawnością oraz innym grupom osób wykluczonych, mającego na celu zapewnienie im i utrzymanie płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy” (Gorący, 2015, s. 7).

Proces zatrudnienia wspomaganego w modelowej postaci składa się z pięciu etapów, z których każdy wymaga szerokiego zakresu działań. Na wszystkich etapach stronom zatrudnienia wspomaganego pomagają doświadczeni opiekunowie – trenerzy pracy. Ważne jest, aby w poszczególnych fazach pomagający klientowi mieli na względzie czas przeznaczony na zabiegi, tak aby nie trwonić życia wspomaganego osoby niepełnosprawnej.

Etap pierwszy to zaangażowanie klienta. Większość zabiegów w tej fazie sprowadza się do dostarczenia osobie informacji w dostępnej dla niej postaci, a także na wsparciu jej w procesie wykorzystywania tej wiedzy i uczenia się przez doświadczenia, co ma pozwolić klientowi dokonać wyborów opartych na tej wiedzy. Działania muszą być skoncentrowane na danej osobie, a po zakończeniu tego etapu zainteresowany powinien podjąć opartą na wiedzy decyzję, czy chce korzystać podczas poszukiwania pracy z zatrudnienia wspomaganego i czy będą mu pomocne usługi prowadzącej go do tej pory agencji zatrudnienia wspomaganego.

Etap drugi to tworzenie profilu zawodowego. Klient przy wsparciu opiekuna przeprowadza rozpoznanie kompetencji i umiejętności oraz swoich mocnych i słabych stron. Takie

działanie umożliwia zbudowanie szczegółowego profilu zawodowego, który będzie miał wpływ na dalsze etapy drogi do zatrudnienia. Podstawą tego procesu jest usamodzielnienie zainteresowanego. Bierze on czynny udział w konstruowaniu swojej wizji zatrudnienia, pozostającego w zgodzie z jego potrzebami, możliwościami, planami zawodowymi i zainteresowaniami. Ten etap skoncentrowany jest na osobie, która sama dokonuje wyborów.

Etap trzeci to poszukiwanie pracy. Warunki zatrudnienia powinny być dobrze dopasowane do potrzeb i oczekiwań obu stron zatrudnienia wspomaganego. Bez względu na metodykę tej fazy należy pamiętać, że zainteresowany powinien być na bieżąco informowany o wszystkim i kontrolować sposoby poszukiwania, ponieważ takie informacje pozwolą mu ostatecznie podjąć najtrafniejszy wybór stanowiska i miejsca zatrudnienia. Bez znaczenia jest rodzaj i stopień ograniczenia klienta przy podejmowaniu ostatecznej decyzji o wyborze oferty, zaś rolą agencji zatrudnienia wspomaganego jest jedynie doradztwo.

Przy poszukiwaniu pracy mogą być wykorzystywane różne metody, m.in. takie jak:

- listowne zapytania potencjalnych pracodawców o możliwości podjęcia u nich pracy;
- odpowiadanie na podane do publicznej wiadomości oferty zatrudnienia;
- poszukiwanie pracy poprzez rozmowy telefoniczne;
- rozwijanie kontaktów z pracodawcami;
- tworzenie sieci kontaktów, np. poprzez znajomych i rodziny;
- praktyki, staże pracy i zatrudnienie na okres próbny;
- tworzenie miejsc pracy przez usługodawcę zatrudnienia wspomaganego.

Każda z wymienionych wyżej metod poszukiwania pracy jest dobra. Najważniejszą jej cechą jest skuteczność w znalezieniu zatrudnienia.

Etap czwarty to zaangażowanie pracodawcy. Na tym etapie to pracodawca przedstawia kandydatowi do pracy warunki zatrudnienia. Odbywa się to zwykle na spotkaniu stron przyszanego kontraktu, w obecności trenera pracy.

Przedmiotem dyskusji oraz negocjacji mogą być następujące zagadnienia:

- warunki zatrudnienia, np. rodzaj umowy, stawka wynagrodzenia, godziny pracy;
- wymagania co do doświadczenia i umiejętności przyszanego pracownika;
- formy wsparcia agencji zatrudnienia wspomaganego;
- zakres wsparcia przyszanego pracownika ze strony pracodawcy i współpracowników;
- przestrzeżenie przepisów bhp;
- szkolenie dla pracodawcy i przyszaných współpracowników kształtujące ich świadomość, jak powinna wyglądać współpraca z osobą niepełnosprawną;
 - możliwości korzystania przez pracodawcę ze wsparcia finansowego z programów rządowych i innych form;
- wymogi prawne względem pracodawcy w zakresie jego obowiązków i odpowiedzialności.

Rozmowy mają na celu ustalenie praw i obowiązków każdej ze stron umowy.

Piątym etapem zatrudnienia wspomaganego jest wsparcie niepełnosprawnego w miejscu pracy i poza nim. Z samej nazwy tej formy zatrudnienia wynika, że najważniejszą jej cechą jest wspomaganie. Intensywność wsparcia jest różna, uzależniona od rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Ten etap można by określić jako ostatni w drodze do zatrudnienia. Osoba niepełnosprawna zostaje zatrudniona, a w związku z tym wspomaganie profesjonalne agencji powinno być coraz mniejsze i ustępować miejsca wsparciu ze strony zakładu pracy. Dzięki odpowiednio dobranym formom wsparcia osoba niepełnosprawna ma szansę stać się pełnoprawnym członkiem społeczności pracowników i stanowić o powiększaniu jej potencjału. Zmiana środowiska wsparcia oraz formy wsparcia powinny być

omówione trójstronnie (tj. pracodawca, pracownik, trener pracy) i dobierane indywidualnie dla każdej osoby. Wsparcie może dotyczyć miejsca zatrudnienia oraz środowiska zamieszkania. Środkami wsparcia w miejscu pracy mogą być:

- znalezienie pośród współpracowników mentora/coacha,
- wsparcie w adaptacji do miejsca pracy i stanowiska,
- stawianie na integrację społeczną i przeciwdziałanie postawom dyskryminacyjnym,
- określenie szans na ewentualny rozwój kariery,
- zwrócenie uwagi na praktyki i zwyczaje w zakładzie pracy.

Pakiet wsparcia poza miejscem zatrudnienia to m.in.:

- omawianie na bieżąco kontaktów interpersonalnych w miejscu pracy w celu uniknięcia nieporozumień i budowaniu przyjaznej atmosfery sprzyjającej koleżeńskim relacjom poza zakładem pracy;
- rozwiązywanie codziennych problemów praktycznych, które mogą utrudniać osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w środowisku pracy;
- pomoc przy załatwianiu wszelkich formalności w zakładzie i poza nim;
- kontakt z przedstawicielami służby zdrowia sprawującymi bieżącą opiekę nad pracownikiem;
- otwartość i empatia wobec spraw osoby niepełnosprawnej.

Praca zapewniająca zadowolenie z jej wykonywania to taka, która odpowiada kompetencjom i aspiracjom zawodowym pracownika. Cały przedstawiony wyżej proces ma na celu zapewnienie zatrudnienia zgodnego z kompetencjami i umiejętnościami konkretnej osoby niepełnosprawnej. Klient otrzymuje płatne zatrudnienie zgodne z umową zawartą z pracodawcą i dopasowane do jego możliwości. Pracuje w zintegrowanym środowisku, otrzymując wynagrodzenie przewidziane systemem wynagradzania pracowników w danej firmie. Prowadzenie osoby niepełnosprawnej i zatrudnienie powinno być tak realizowane, by osoba niepełnosprawna odebrała proponowane zabiegi jako wartościowe i przydatne. W ten sposób zatrudniony będzie czuł się włączony do zespołu, spełniony, a jego zaangażowanie wpłynie na dalszy rozwój kariery zawodowej (Drachal, 2013). Najważniejszą rolę w procesie zatrudnienia wspomaganego odgrywa trener pracy. Realizuje bardzo różnorodne zadania, które wymagają od niego określonych cech osobowości, umiejętności pracy w zespole, jak również szerokiej wiedzy socjologicznej, psychologicznej, prawnej czy znajomości lokalnego rynku pracy. Praca ta wiąże się z ogromną odpowiedzialnością i stawia wysokie wymagania. Ze względu na środowisko pracy osoba pełniąca funkcję trenera powinna cechować się kulturą osobistą, dojrzałością emocjonalną, taktem i odznaczać się wysokim poziomem zasad etycznych. Obowiązki trenera pracy zasadniczo skupiają się na pomocy osobie niepełnosprawnej w odnalezieniu miejsca w środowisku zawodowym. Poszukujący zatrudnienia oczekują od niego indywidualnego wsparcia, zgodnego z pięcioetapowym procesem zatrudnienia wspomaganego, w celu pozyskania i utrzymania trwałego miejsca pracy. Jednak profesjonalne podejście do zadań wymaga od trenera także budowania relacji z otoczeniem klienta, tj. ewentualnym lub przyszłym pracodawcą, specjalistami (np. psychologiem, doradcą zawodowym, lekarzem itp.), rodziną, ekspertami czy instytucjami wsparcia. Działania trenera pracy powinny podlegać systematycznej ocenie. Monitorowanie jego pracy ma służyć nie tylko zapobieganiu nieprawidłowościom, lecz także usprawnianiu i analizowaniu danych na temat udzielonego wsparcia (Kaca, Woźniak, 2015). Wysokie wymagania stawiane trenerowi pracy są konieczne, ponieważ ma on bezpośredni wpływ na postawy swoich podopiecznych, a jego działania spowodują zasadniczą zmianę

w ich życiu, w tym zawodowym. Specjalistyczne szkolenia określają standardy dla uzyskania certyfikatu uprawniającego do wykonywania zawodu. Ze względu na szeroki obszar tematyczny działań trenera stałe podnoszenie przez niego kwalifikacji to wymóg bezwzględny (Mrugańska, Brząkowski, 2015).

Głównym celem zatrudnienia wspomaganego jest zmiana postrzegania osoby niepełnosprawnej i jej aktywnego udziału w otwartym rynku pracy. Pracownik z niepełnosprawnością to przydatny członek społeczeństwa, zaangażowany we wszystkie procesy w miejscu pracy. Uczy się współżycia w środowisku zawodowym i poza nim. Pracodawca zaś, inwestując w jego rozwój zawodowy tak jak w pozostałą część załogi, może spodziewać się korzyści. Naturalne wsparcie współpracowników pozwala osobie niepełnosprawnej na coraz większą niezależność i samodzielne funkcjonowanie. Początkowe zabiegi wyspecjalizowanych agencji, a następnie środowiska zawodowego zmieniają życie osoby uzależnionej wyłącznie od innych na zachowanie przez nią autonomii, a tym samym samostanowienia w wielu obszarach jej egzystencji.

Nie ulega wątpliwości, że w efekcie udziału w procesie zatrudniania wspomaganego wiele osób do tej pory wykluczonych ma szansę na pełny powrót do społeczeństwa. Jeśli tak, to czy także pracodawca osiąga jakieś korzyści, przyjmując do zakładu osobę objętą programem zatrudnienia wspomaganego? Wbrew pierwszemu wrażeniu, że zatrudnienie niepełnosprawnego to jedynie dodatkowe troski i obciążenia, należy wskazać, że niesie ono za sobą rzeczywiste korzyści. Dzięki udziałowi w procesie takiego zatrudnienia pracodawca ma dostęp do wyselekcjonowanych już kandydatów, ponieważ agencja zatrudnienia wspomaganego poleca jedynie osoby potrafiące sprostać wymaganiom zatrudniającego. Pracodawca korzysta więc z poufnej i bezpłatnej usługi rekrutacyjnej. Zarówno zatrudniający, jak i zatrudniony mają ciągły dostęp do wsparcia przez doświadczonego i wysoko wykwalifikowanego trenera pracy, co daje gwarancję właściwego dopasowania osoby do stanowiska z długotrwałym efektem. Zatrudnianie osoby niepełnosprawnej może również przekładać się na lepsze wyniki finansowe przedsiębiorstwa. Otwartość wobec tego rodzaju zatrudnienia poprawia wizerunek firmy, co w konsekwencji buduje pozytywny odbiór społeczny. Ponadto trener pracy służy doradztwem o możliwościach korzystania przez pracodawcę z grantów, programów, szkoleń i innych zachęt finansowych.

Korzyści płynące z zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Dotychczasowe rozważania dowodzą, że zatrudnienie wspomaganego jest korzystne dla obu stron kontraktu. Aby do niego doszło, konieczne jest zaangażowanie agencji zatrudnienia i doświadczonego trenera pracy. Pracodawca i zatrudniony nie ponoszą żadnych kosztów z tytułu pracy wykonywanej przez wskazane wyżej podmioty. Agencje i opiekunowie nie wykonują zajęć jednak za darmo. Dla uruchomienia takiego systemu konieczne jest zatem korzystanie ze środków społecznych lub funduszy celowych. Czy jest to więc działanie opłacalne z punktu widzenia społecznego, czy jedynie z punktu oceny działania gospodarczego dającego zysk bądź przynoszące stratę?

Jako pierwszy badania na ten temat przeprowadził Instytut Roeheera w Toronto w Kanadzie w 1998 roku. Obejmowały one czasowo wyłącznie rok 1993. W badaniach rozróżniono osoby z długo- i krótkotrwałą niezdolnością do pracy, które zostały podzielone na dwie grupy: na osoby z długotrwałą niezdolnością do pracy przebywające w domach oraz te przebywające przez długi czas w zakładach opieki. Przyjęto, że osoby z drugiej grupy osiągają jedynie 10% produktywności przeciętnego pracownika. Dla osób z niepełnosprawnością

czasową, które musiały odpoczywać w łóżku, także przyjęto wydajność 10% przeciętnej, zaś dla mniej niepełnosprawnych przyjęto 50% wydajności pracowników zdrowych. Badanie w efekcie wykazało, że w związku z opieką instytucjonalną nad osobami z długotrwałą niepełnosprawnością straty w PKB wyniosły 3,1 mld USD. Straty związane z osobami trwale niezdolnymi do pracy, przebywającymi w domach wyniosły zaś 35,2 mld USD. Krótkotrwale niezdolni do pracy spowodowali koszty w kwocie 17,5 mld USD. W sumie dało to kwotę 55,8 mld USD, co stanowiło 7,7% PKB Kanady w 1993 roku. Analizy prowadzone innym metodami, szacunkowymi mówiły zaś o stratach w granicach od 48,6 do 63 mld USD, co daje wielkość od 6,7% do 8,69% ówczesnego PKB Kanady. Biorąc pod uwagę oba wskaźniki (niższa wydajności oraz koszty opieki), badacze zauważyli, że zatrudnienie osób chorych i niepełnosprawnych w systemie zatrudnienia wspomaganego spowodowałoby z jednej strony obniżenie wydatków socjalnych z budżetu państwa, z drugiej zaś powiększenie PKB wytworzonego przez osoby zatrudnione w tym systemie (Rioux, 1998).

Kanada to kraj bogaty z wysokim wskaźnikiem PKB na osobę, z ciągle rozwijającą się gospodarką. Może więc w innych krajach problem osób niepełnosprawnych nie niesie tak znacznych strat, jak wyżej wskazane? Globalnymi zagadnieniami związanymi z zatrudnieniem zajmuje się Międzynarodowa Organizacja Pracy. Jej głównym celem i państw członkowskich jest osiągnięcie pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich. MOP działa tu zgodnie z Agendą na rzecz Godnej Pracy, obejmującą cztery podstawowe zagadnienia. Są to poszanowanie fundamentalnych praw osób pracujących oraz międzynarodowych standardów pracy, promowanie zatrudnienia, ochrona społeczna i dialog społeczny (Buckup, 2013, s. 28).

W 2003 roku przyjęto także Globalną Agendę na rzecz Zatrudnienia, w ramach której prowadzone są liczne badania związane z rynkiem pracy i zatrudnieniem. To właśnie w ramach tych prac przeprowadzono badania nad stratami w gospodarce powodowanymi przez niepełnosprawność. Badaniem objęto trzy państwa azjatyckie, tj. Chiny, Tajlandię i Wietnam, zaś w Afryce takie kraje, jak Etiopia, Malawi, Namibia, RPA, Tanzania, Zambia i Zimbabwe. Jak się okazało, w Chinach straty te wyniosły 111,7 mld USD, co stanowiło 3% PKB. W Tajlandii strata ekonomiczna wynosi 9,6 mld USD, co stanowiło 4,64% PKB, zaś w Wietnamie wartości te wynoszą odpowiednio 1,82 mld USD dające szkodę 2,99% PKB. Jeśli chodzi o państwa afrykańskie, to szkody spowodowane niepełnosprawnością obywateli wynoszą w liczbach bezwzględnych i procentowym udziale w PKB odpowiednio: w Malawi 99 mln USD (3,12% PKB), w Namibii 286 mln USD (4,25% PKB), w Zambii 251 mln USD (3,43% PKB), w Zimbabwe 128 mln USD (3,8% PKB), w RPA 17,8 mld USD (7% PKB), w Tanzanii 480 mln USD (3,37% PKB) (Buckup, 2013, s. 74–78).

Powyższe dane jednoznacznie wskazują, że niepełnosprawność obywateli niesie szkody dla gospodarki każdego kraju. Są to szkody znaczne i tym dotkliwsze w procentowej stracie części PKB, im kraj ma lepiej rozwiniętą gospodarkę. Przywracanie społeczeństwu wykluczonych, w tym wypadku z powodu niepełnosprawności, to nie tylko działania humanitarne niosące za sobą koszty, lecz także konieczna operacja gospodarcza, wymagająca pewnych nakładów i w efekcie przynosząca wymierne korzyści dla całego społeczeństwa.

Wiele państw europejskich od pewnego czasu dostrzegło wagę problemu, jakim jest praca dla wykluczonych. W 1993 roku powstała Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego, której głównym celem jest promowanie zatrudnienia wspomaganego. Stanowi platformę wymiany informacji i wiedzy na temat praktyk w zakresie zatrudnienia wspomaganego. Do organizacji tej należą m.in. Szkocja, Portugalia, Grecja, Irlandia, Irlandia Płn., Niemcy

Czechy, Hiszpania, Szwecja, Finlandia, Austria, Włochy, Holandia, Anglia, Norwegia, Islandia. Europejska Unia Zatrudnienia Wspomagane go co dwa lata organizuje konferencję promującą działania, a w okresach między nimi stara się wywierać wpływ na politykę gospodarczą w Europie. Do głównych jej działań można zaliczyć: tworzenie nowych organizacji krajowych, prowadzenie kampanii oraz lobbingu na rzecz praw osób niepełnosprawnych i ich dostępu do zatrudnienia, a także rozwoju zawodowego.

Zatrudnienie wspomagane w Polsce jest koncepcją nową, szybko zdobywającą zwolenników. Docenia się w niej to, że otwiera korzystne perspektywy dla integracji zawodowej osób z niepełnosprawnością. W świetle wykazywanych w opracowaniu korzyści dla osób niepełnosprawnych, pracodawców, a wreszcie w efekcie końcowym także dla całego społeczeństwa oraz w kontekście zmian demograficznych wprowadzenie zatrudnienia wspomagane go w naszym kraju powinno stać się ważnym elementem polityki rynku pracy.

Podsumowanie

Zatrudnienie wspomagane jako szczególna forma zatrudnienia stosowane jest już od wielu lat w różnych krajach. Dzięki niej osoby wykluczone, w tym niepełnosprawne (także intelektualnie), mają szansę podjęcia normalnego zatrudnienia, tak jak ich w pełni sprawni, przyszli koledzy w pracy.

Wystarczyło, że zmieniono podejście do osób niepełnosprawnych i zamiast powierzać im wykonywanie prostych i mało przydatnych gospodarczo prac, pozwolono im samym wybrać sobie zajęcie. Opieka trenera pracy w okresie całego procesu uaktywniania zawodowego powoduje, że osoby wykluczone w poczuciu dużego bezpieczeństwa budują wiarę w siebie i własne możliwości. Zaufanie tworzy się także po stronie osób pełnosprawnych, co w konsekwencji powoduje, że osoby do tej pory wykluczone stają się pełnoprawnymi członkami społeczeństwa przy jego całkowitej akceptacji. Taki rodzaj zatrudnienia to niewątpliwie najlepszy sposób na socjalizowanie licznych grup wykluczonych (np. osoby niepełnosprawne z każdym rodzajem niepełnosprawności, więźniowie, osoby starsze).

Wiadomo, że egzystencja wykluczonych wiąże się ze znacznymi kosztami obciążającymi w efekcie całą społeczność. Zatrudnianie niepełnosprawnych przy pełnowartościowych zajęciach nie tylko obniży koszty ich utrzymania, lecz także stanie się źródłem dodatkowego wzrostu gospodarczego regionu czy kraju. Metoda ta propagowana jest w społeczeństwie polskim szczególnie poprzez organizacje osób niepełnosprawnych, jak np. PFRON, Sejmiki Osób Niepełnosprawnych i inne. Często działania współfinansowane są ze środków funduszy celowych czy programów operacyjnych Unii Europejskiej. Jednym z przykładów promowania zatrudnienia wspomagane go jest projekt „Indywidualne ścieżki zatrudnienia” współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Realizowany był przez Elbląską Radę Konsultacyjną Osób Niepełnosprawnych (Polska), w partnerstwie z fińską organizacją pozarządową Kynnys ry Turun. Celem przedsięwzięcia był wzrost zatrudnialności, tj. zdolności do poszukiwania, podjęcia oraz utrzymania zatrudnienia osób po 45 roku życia, które są długotrwale bezrobotne lub nieaktywne zawodowo. Produktem finalnym projektu był „Model zatrudnienia wspomagane go osób po 45 roku życia – Wiek gorącego ziemniaka”. W ramach projektu realizatorzy wypracowali innowacyjne metody i narzędzia pracy z osobą bezrobotną, oparte na indywidualnej diagnozie społecznej, zawodowej i zdrowotnej klienta. Przygotowali również rekomendacje dla polskich instytucji: Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, dotyczące zmiany przepisów, które ułatwiłyby wdrożenie

modelu zatrudnienia wspomaganego. Adaptowany do polskich warunków model był testowany na grupie 32 osób długotrwale bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo po 45 roku życia (w tym 22 osób niepełnosprawnych), charakteryzujących się niskim wykształceniem, brakiem lub niedostosowaniem kwalifikacji do potrzeb rynku pracy i brakiem doświadczenia zawodowego. Osiągnięty wskaźnik efektywności zatrudnieniowej kształtował się na poziomie 68,75%. Wśród osób, które podjęły zatrudnienie, znalazło się 16 osób niepełnosprawnych. Projekt został zauważony i doceniony w prestiżowym konkursie RegioStars 2013 Awards organizowanym przez Dyрекcję Generalną ds. Polityki Regionalnej w Komisji Europejskiej, gdzie zajął I miejsce w wybranej kategorii (WUP, 2016).

Takie działania coraz częściej są obserwowane na polskim rynku pracy. Podobnie jak na całym świecie i w naszym kraju zatrudnienie wspomaganie powinno zakończyć się sukcesem osobistym osób, do których jest ono kierowane, korzyścią gospodarczą i globalnym zyskiem społecznym.

LITERATURA

- Buckup, S. (2013). *Cena wykluczenia: konsekwencje ekonomiczne wykluczenia osób z niepełnosprawnościami z rynku pracy*. Międzynarodowa Organizacja Pracy – Sektor Zatrudnienia – Dokument roboczy nr 43. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Drachal, H. (red) (2013). *Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego. Broszura informacyjna i standardy jakości*. Przeł. T. Korybski. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Gold, M.W. (1975). *Vocational training*. Illinois: Institute for Child Behavior and Development, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Gorący, M. (2015). *Wytyczne dotyczące świadczenia usług przez trenera pracy. Zestaw I. Zestaw narzędzi do rekrutacji trenerów pracy*. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Kaca, K., Woźniak, P. (2015). *Wytyczne dotyczące świadczenia usług przez trenera pracy. Zestaw III. Zestaw narzędzi do monitorowania i zarządzania pracą trenera pracy*. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Mrugalska, K., Brząkowski, M. (2015). *Wytyczne dotyczące świadczenia usług przez trenera pracy. Zestaw II. Zestaw narzędzi do szkolenia trenerów pracy*. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Rioux, M. (1998). *Enabling the well-being of persons with disabilities*. Toronto: The Roeher Institute.
- WUP (2016). Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie. Informacje POKL. Olsztyn.

EMPLOYMENT ASSISTED WITH A CHANCE FOR THE HANDICAPPED

KEYWORDS

HANDICAPPED WORKERS,
LABOUR MARKET,
EMPLOYER, ASSISTED
EMPLOYMENT

SUMMARY The labour market is a place of continuous competition between candidates who want to get a job and the ones who want to keep their jobs. Well educated people with the most in-demand skills have the highest chance of getting a job. There is no denying that there is almost always a labour surplus on the market. With the existing competition, be that as it may, the people socially excluded have poor chances of getting a job. Among others, the handicapped – also the intellectually handicapped – belong to the group of socially excluded people. The author presents a special system of assistance thanks to which such groups of people could be more active on the labour market, and identifies problems and advantages of assisted employment, both from the point of view of workers and employers.