

dr ANNA KŁAWSIUĆ-ZDUŃCZYK  
EWELINA MECHUŁA

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Nauk Pedagogicznych

Kontakt: [annakz@umk.pl](mailto:annakz@umk.pl)

DOI: 10.5604/01.3001.0010.5233

# Zatrudnienie wspomaganie jako forma aktywizacji osób z niepełnosprawnością

Artykuł poświęcony jest tematyce aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, wykluczanych z rynku pracy. Możliwość podjęcia zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne są bardzo ograniczone, a tymczasem aktywność zawodowa może przynieść korzyści ekonomiczno-społeczne dla osoby z niepełnosprawnością, jak i dla społeczeństwa. Jedną z możliwości pomocy osobom niepełnosprawnym w znalezieniu pracy jest model zatrudnienia wspomaganego, który scharakteryzowano w artykule. Jednocześnie omówiono koncepcję zatrudnienia dostosowanego do potrzeb, strategię planowania kariery zawodowej, a także funkcję trenera pracy.

*Słowa kluczowe: zatrudnienie wspomaganie, niepełnosprawność, trener pracy, rynek pracy*

## Supported employment as a way of helping persons with disabilities become active in the labour market

This article discusses making persons with disabilities active in the labour market, from which they are excluded. Employment opportunities for such persons are still limited while their occupational activity can undoubtedly bring both economic and social benefits to both them and the society. Supported employment is one way to help persons with disabilities in finding a job. The article also discusses the concept of employment adapted to the needs of persons with disabilities, career planning strategies and the role of a job coach.

*Keywords: supported employment, disability, job coach, labour market*



Fot. Wavebreak Media Ltd/Bigstockphoto

## Wstęp

Doświadczenie niepełnosprawności wiąże się nierzadko z dramatycznymi przeżyciami i zmaganiem. Akceptacja samego siebie jest kluczowym elementem na drodze rozwoju osób z niepełnosprawnością (ON). Pomocne w tym procesie może okazać się zatrudnienie.

Osobom z niepełnosprawnością, w odróżnieniu od osób pełnosprawnych, trudniej jest sprostać wymaganiom narzucanym przez rynek pracy. Spowodowane jest to nie tylko wymogami pracodawców i obiektywnymi czynnikami, ale także niskim poziomem wiedzy społeczeństwa na temat możliwości zawodowych ON. Pejoratywny obraz „kalectwa” niejednokrotnie skutkuje powstawaniem stereotypów, m.in. bezradności osób z niepełnosprawnościami czy przyjmowania przez nie postaw roszczeniowych. Co prawda, stygmatyzacja ON to zjawisko coraz radsze, m.in. za sprawą coraz liczniejszych kampanii społecznych, jednak problem ten cały czas jest silnie zakorzeniony w polskim społeczeństwie [1].

Niepełnosprawność można analizować pod różnym kątem. Polskie prawo za osobę z niepełnosprawnością uznaje tę, „u której stałe lub długotrwałe naruszenie sprawności organizmu trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia pełnienie ról życiowych i społecznych” [2]. Niepełnosprawność jest tu określana jako wielowymiarowe zjawisko, wynikające ze wzajemnych oddziaływań pomiędzy ludźmi, a ich fizycznym i społecznym otoczeniem.

Biopsychospołeczne podejście do niepełnosprawności opiera się na prawach człowieka do pełnej inkluzji w społeczeństwo, bez stygmatyzacji [3]. Pierwszy paragraf Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka mówi: „wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swojej godności i praw” [4]. Najbardziej kompleksowym dokumentem, który obejmuje problematykę niepełnosprawności i osób z niepełnosprawnością w skali światowej, jest Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, która została przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 2006 r., a ratyfikowana przez Polskę 6 września 2012 roku. Z kolei art. 27 Konwencji ONZ, dotyczący pracy i zatrudnienia, „gwarantuje prawo osób niepełnosprawnych do pracy na równych zasadach z innymi obywatelami, w tym prawo do utrzymywania się z pracy wybranej przez siebie i akceptowalnej na rynku pracy i w środowisku pracy, o charakterze otwartym, niewykluczającym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych” [5].

Aktywność zawodowa ON w wieku produkcyjnym w Polsce jest na niskim poziomie. W I kwartale 2017 r. dla osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej współczynnik aktywności zawodowej wynosił 17,6%, wskaźnik zatrudnienia – 15,7%, stopa bezrobocia – 11%<sup>1</sup>.

<sup>1</sup><http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael> Kwartalne i roczne dane z BAEL GUS 1993-I kw. 2017 - aktualizacja 2.06.2017 xls 131 kb (dostępne 9.08.2017 r.)

## Koncepcja zatrudnienia wspomaganego

Koncepcja zatrudnienia wspomaganego pojawiła się po raz pierwszy na początku lat 80. ub. wieku w Stanach Zjednoczonych. Model takiego zatrudnienia powstał po to, żeby osoby z niepełnosprawnością intelektualną stawały się możliwie samodzielne i nie pozostawały zbyt długo w placówkach terapeutycznych lub zakładach pracy chronionej. Początkowo koncepcja adresowana była jedynie do osób z niepełnosprawnością intelektualną. Późniejsze rozwinięcia koncepcji objęły także inne rodzaje niepełnosprawności.

Głównym założeniem tradycyjnego podejścia w procesie aktywizacji było szkolenie, a następnie praca. Zatrudnienie wspomaganie rozwinęło się na bazie indywidualnego „szkolenia przez pracę” ON. W 1970 r. amerykański terapeuta Mark Gold opracował behawioralną metodę nauczania, która polega na „naucze pracy w pracy”, czyli nauce pracy w jej naturalnym środowisku. Model zatrudnienia wspomaganego wykorzystuje trenera pracy jako osobę wspierającą, która jest obecna w miejscu pracy ON i pomaga w jej adaptacji, szkoleniu i monitorowaniu zatrudnienia [6].

Światowe Stowarzyszenie do Spraw Zatrudnienia Wspomaganego (WASE) definiuje zatrudnienie wspomaganie jako: „pracę zarobkową w zintegrowanym środowisku na otwartym rynku pracy, przy zapewnieniu pracownikowi niepełnosprawnemu

stałego wspomaganie<sup>2</sup>. Natomiast Unia Europejska Zatrudnienia Wspomaganego określa zatrudnienie wspomaganie jako: „zapewnienie wsparcia dla osób niepełnosprawnych i innych grup w niekorzystnej sytuacji, aby zapewnić i utrzymać zatrudnienie w otwartym rynku pracy” [7].

Zatrudnienie wspomaganie opiera się na poszanowaniu indywidualnych potrzeb, możliwości i aspiracji osoby z niepełnosprawnością na drodze do zatrudnienia w otwartym rynku pracy. Jedną z tych potrzeb jest praca za wynagrodzenie nie niższe niż obowiązująca minimalna płaca krajowa. Ważne jest też ciągłe wsparcie indywidualne, polegające na zwracaniu szczególnej uwagi zarówno na potrzeby pracującej osoby z niepełnosprawnościami, jak i jej pracodawcy.

Stosowanie zatrudnienia wspomaganego przyczynia się do realizacji koncepcji normalizacji, waloryzacji roli społecznej, pełnego włączenia i upodmiotowienia, które stanowią fundamenty tego modelu. Etapy pracy są zadaniami do wykonania, których cele to „umieścić, wyszkolić, utrzymać” [8] osoby wspomaganie na rynku pracy.

Można wyróżnić trzy typy ścieżek zatrudnienia wspomaganego:

- „enklawy pracownicze” – co oznacza tworzenie kilkuosobowych zespołów pracowników, które są wspierane przez jednego lub dwóch trenerów w konkretnym przedsiębiorstwie. Głównie są to środowiska pracy przemysłowej lub handlowej, które otrzymują bieżące wsparcie, takie jak w zakładach pracy chronionej

- „mobilne grupy pracownicze” – jest to połączenie wspomaganie z biznesem. Grupa jest wspomaganie przez jednego bądź dwóch trenerów pracy, a zadania polegają na wykonywaniu czynności zadaniowych na zewnątrz i mają one postać prac porządkowych i pielęgnacyjnych

- model benchmarkowy – zapewnia długofalowe zatrudnienie osobom, które nie były do tej pory aktywne zawodowo. Jest skierowany głównie do małych przedsiębiorstw handlowych, które oferują usługi bądź produkcję [9].

Zatrudnienie wspomaganie, które spełnia standardy ONZ, cieszy się coraz większą popularnością. W USA sieć agencji, wspierających rozwój ON, podjęła kroki, aby jeszcze bardziej usprawnić dotychczas działający system. Rezultatem ich pracy była zaobserwowana większa dokładność w dobieraniu poszczególnych osób z różnymi dysfunkcjami do danego miejsca pracy. Coraz częściej dba się również o jak najlepsze przystosowanie miejsca pracy do potrzeb ON [9]. W tym wypadku potrzebna jest dokładna analiza zasobów, ale i deficytów przedsiębiorstwa, w którym osoba z niepełnosprawnością miałaby podjąć pracę. Dopasowuje się poziom umiejętności wymagany w pracy oraz poziom umiejętności ON. Po ustaleniu tych danych, wdrażana jest strategia wsparcia.

## Zatrudnienie dostosowane do potrzeb

Zmodernizowaną wersją zatrudnienia wspomaganego jest zatrudnienie dostosowane do potrzeb (*Customized Employment – CE*). Pojęcie to po raz pierwszy zdefiniowane zostało przez Urząd ds. Strategii Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych w 2001 r. w USA. Działania skoncentrowane na jednostce oraz idea *empowerment* (ang. upodmiotowienie) zwraca uwagę na potrzeby, aspiracje, talent

oraz zdolności danej osoby z niepełnosprawnością. Tak stworzony profil ON daje szansę na nawiązanie współpracy z pracodawcami i przekonania ich do długofalowego zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością [9].

Przy realizowaniu zatrudnienia dostosowanego do potrzeb, pracodawcy kierują się następującymi założeniami:

- osoba z niepełnosprawnością jest zatrudniona, dlatego że firma potrzebuje pracownika na konkretne stanowisko

- każdy pracownik dostaje wynagrodzenie za to, co robi

- wykonywanie pracy na takich zasadach, które dają każdemu z klientów usługi ogromną satysfakcję; powoduje to wzrost poczucia własnej wartości ON i jest dla niej bodźcem do indywidualnego rozwoju

- stosowane jest indywidualne podejście do kandydata do pracy [9].

W aktywizacji zawodowej ON bardzo ważną kwestią jest określenie ich predyspozycji zawodowych. Niepełnosprawność jest tylko jednym z elementów uprzedzenia pracodawcy, nie zawsze determinującym jego decyzję. Osoba z niepełnosprawnością może być „pełnowartościowym” pracownikiem, który należy wykonywać swoje obowiązki. Różne rodzaje niepełnosprawności powodują różne przeszkody, z którymi należy się zmierzyć i wdrażać rozwiązania prowadzące do ich niwelowania. Olbrzymią rolę odgrywa w tym trener pracy, który wspiera ON. Jego wsparcie może polegać na modyfikacji i przystosowaniu ON do wykonywania pracy, ale i jej adaptacji do środowiska współpracowników [10].

## Rola trenera pracy

W zatrudnieniu wspomaganym trener pracy pełni istotną rolę w sensie długofalowym. Do jego obszaru zadań należą: dynamiczne wspomaganie osoby korzystającej z jego usług, dostosowanie ofert pracy do potrzeb ON, wypracowanie samodzielności pracownika wspieranego oraz długotrwały monitoring – z czasem ograniczany do minimum [11].

Praca trenera pracy zależna jest od wielu czynników i jest dostosowywana do indywidualnych potrzeb klienta (osoba niepełnosprawna dla trenera pracy staje się klientem, dla którego zaczyna on świadczyć usługę). W zależności od realizowanych celów w trakcie zatrudnienia wspomaganego, pomoc trenera pracy można podzielić na kilka etapów. European Union of Supported Employment (EUSE) proponuje klasyfikację, składającą się z pięciu etapów [12].

Pierwszym etapem jest wzbudzenie zaangażowania ON, co jest niezbędnym elementem wzajemnej współpracy i zrozumienia. Zakres działań na tym etapie jest zróżnicowany ze względu na typ niepełnosprawności oraz inne czynniki. Pozyskiwane są informacje, potrzebne do określenia świadomej decyzji o wzięciu udziału w oferowanej usłudze. W ramach udzielanego wsparcia odbywa się:

- indywidualna rekrutacja beneficjentów do projektu

- autoprezentacja klienta i trenera pracy
- tworzenie bazy danych o kliencie oraz jej analiza SWOT<sup>3</sup>

- zawarcie kontraktu.

Drugim etapem jest tworzenie profilu zawodowego klienta. Podczas jego weryfikacji uwzględnia się indywidualne preferencje oraz predyspozycje ON. Proces opiera się na szczegółowym planowaniu, w którym decydującą rolę ma klient. Bardzo ważną kwestią jest podmiotowe traktowanie klienta, stworzenie między nim a trenerem pracy dobrych relacji. Podjęcie aktywności zawodowej przez ON poprzedzone jest sporządzeniem diagnozy kompetencji społecznych danej osoby. W trakcie całego etapu podejmowane są następujące zadania:

- określenie preferencji i predyspozycji zawodowych

- dokonanie diagnozy kompetencji społecznych
- przeprowadzanie warsztatów pracy w przedsiębiorstwach

- prowadzenie treningów kompetencji społecznych oraz pobudzania aktywności na rynku pracy
- tworzenie indywidualnego planu działania.

Tworzenie profilu zawodowego klienta jest trzecim etapem planowania kariery ON, charakterystycznym dla modelu zatrudnienia wspomaganego. Indywidualne planowanie kariery polega na ustalaniu celów, szukaniu rozwiązań i podejmowaniu decyzji, w odniesieniu do pracy, jaką klient chciałby wykonywać. Plan uwzględnia m.in.: poziom motywacji do pracy, profil zawodowy osoby, karierę marzeń, określenie etapów i wymagań kariery, określenie umiejętności osoby, wybór ścieżki kariery, określenie przeszkód i strategii ich pokonywania, dokonywanie realistycznych i świadomych wyborów dotyczących planu kariery [13].

Warto tu zaznaczyć, że tworzenie profilu jest kluczowym etapem procesu zatrudnienia wspomaganego. Profil zawodowy jest narzędziem, które zapewnia ustrukturyzowane, zindywidualizowane i nastawione na osiągnięcie celu podejście do pozyskania i utrzymania pracy na otwartym rynku. Trener pracy tworzy profil zawodowy tak, żeby jak najlepiej dopasować umiejętności osoby poszukującej pracy i jej potrzeb wsparcia do wymagań pracodawcy. Profilowanie zawodowe różni się od tradycyjnych procedur oceny tym, że trener jest skoncentrowany na danej jednostce, a ponadto klient ma kontrolę nad całym procesem i możliwość samodzielnego wyboru stanowiska oraz strategii wsparcia podczas pracy na otwartym rynku pracy [14].

Tworzenie profilu zawodowego odbywa się poprzez gromadzenie istotnych informacji o zatrudnieniu, planowaniu kariery i opracowywaniu strategii wsparcia, która obejmuje poziom umiejętności wymaganych w pracy, ale również poziom umiejętności osoby z niepełnosprawnością, jak i jej ewentualne deficyty. Na tej podstawie opracowywany jest plan działania, który w końcowej fazie podlega weryfikacji.

Wsparcie w miejscu pracy i poza nim to profesjonalna strategia ukierunkowana na cele pracownika, współpracowników i pracodawcy. Po formalnym akcie zatrudnienia wspomaganego wsparcie nie kończy się, ale nabiera innego wymiaru. Trener pracy wspólnie z osobą z niepełnosprawnością omawia jej zakres obowiązków oraz rolę, którą będzie pełnił w przedsiębiorstwie. Następnie trener prowadzi z klientem intensywne szkolenie na stanowisku pracy, które pod względem metody i przedmiotu jest dopasowywane do jego ściśle określonych potrzeb indywidualnych. Podczas takiego szkolenia trener jest cały czas obecny, a szkolenie odbywa się do czasu całkowitego usamodzielnienia się klienta. Wymiar wsparcia jest z czasem zmniejszany, proporcjonalnie do nabywania umiejętności przez pracownika.

<sup>2</sup> <http://swiatkadr.pl/zatrudnienie-wspomaganie/> (dostępne 10.07.2017 r.)

<sup>3</sup> SWOT – technika polegająca na analizie słabych i mocnych stron (w tym wypadku jednostki) oraz szans i zagrożeń, które warunkuje otoczenie.



Rys. Obszary wsparcia trenera pracy  
Fig. Job coach's areas of support

Następnym krokiem trenera pracy jest poszukiwanie i wybranie stanowiska pracy dla ON, do czego niezbędne jest pozyskanie pracodawcy. Kluczem do sukcesu jest zapewnienie obopólnych korzyści, co przejawia się m.in. poprzez uwzględnienie potrzeb, problemów i wątpliwości potencjalnego pracodawcy.

Nie ma uniwersalnego sposobu poszukiwania pracy oraz pracownika. Trzeba starannie dopasować stanowisko pracy do umiejętności klienta, zgodnie z jego indywidualnymi preferencjami. Wsparcie udzielane przez trenera pracy w tym zakresie odbywa się w następujących krokach:

- wsparcie klienta w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych
- identyfikacja potencjalnych miejsc pracy
- wsparcie w organizacji i odbywaniu praktyk w trybie ciągłym na wybranych stanowiskach
- wybór pracodawcy.

Kolejnym, czwartym etapem jest zaangażowanie pracodawcy, który ma prawo do przeprowadzenia rekrutacji oraz wyboru pracownika na własnych zasadach. Działania trenera różnią się w zależności od tego, czy pracodawca już realizuje zatrudnienie wspomagane, czy styka się z nim po raz pierwszy. Podczas tego etapu następuje: analiza stanowiska pracy, zapoznanie klienta z warunkami zatrudnienia, wsparcie klienta w przygotowaniu do rozmowy kwalifikacyjnej, przygotowanie pracodawcy i potencjalnych współpracowników do współpracy z klientem, zorganizowanie spotkania między pracodawcą i klientem, z udziałem trenera pracy oraz wsparcie trenera pracy w procesie zatrudnienia.

Ostatnim etapem działań trenera pracy jest wsparcie ON w miejscu pracy i poza nim. Jest to bardzo ważny element przy długofalowym zatrudnieniu. Działanie to powinno być ciągłe i minimalizować ryzyko utraty pracy. Rodzaj pomocy jest zindywidualizowany, ale za podstawę przyjęto: wsparcie klienta w kwestiach formalnych, wsparcie klienta w wykonywaniu obowiązków w pracy, w tym przeprowadzeniu szkolenia stanowiskowego, ocenę okresową, wsparcie „coachingowe”, a także wsparcie klienta poza miejscem pracy.

Wymienione etapy zatrudnienia wspomagane mogą być realizowane przez trenera pracy oraz zespół specjalistów – doradcę zawodowego oraz psychologa<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Materiały na spotkania z cyklu *Trener pracy jako sposób na zwiększanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2013, s. 8-16. <http://www.obpon.org/pliki/new/CZERWIEC2013/Materiały%20na%20spotkania%20organizowane%20w%20ramach%20projektu%20Trener%20Pracy.pdf> (dostępne 10.07.2017 r.)

W zakres wsparcia trenera pracy wchodzi cztery główne obszary:

- wsparcie klienta (osoby z niepełnosprawnością) w wykonywaniu obowiązków służbowych
- budowanie relacji klienta z pracodawcą i współpracownikami
- w razie konieczności: nawiązanie współpracy z zespołem specjalistów (terapeuci, wychowawcy)
- wsparcie klienta w utrzymywaniu dobrych relacji z najbliższym otoczeniem: rodziną, przyjaciółmi i opiekunami.

Owocna współpraca trenera pracy z obrębem poszczególnych obszarów bezpośrednio wpływa na sukces jego usługi. Pierwszy obszar dotyczy wspierania osoby z niepełnosprawnością w wykonywaniu obowiązków na stanowisku pracy. Trener pracy pomaga jej w uczeniu się wykonywania zadań i obowiązków na stanowisku pracy oraz przystosowaniu się do fizycznego i społecznego środowiska pracy. Współpraca jest tak długa i intensywna, jak wymaga tego sytuacja zawodowa osoby wspomaganej. W początkowym okresie zatrudnienia, kiedy klient stopniowo usamodzielnia się w przedsiębiorstwie, wsparcie jest zmniejszane, ale cały czas trener pracy pozostaje z ON w kontakcie. Prowadzony jest monitoring przebiegu pracy, co umożliwia wsparcie trenera w rozwiązywaniu problemów, które mogą pojawić się po stronie pracownika lub pracodawcy.

Drugi obszar koncentruje się na budowaniu relacji interpersonalnych ON z pracodawcą oraz współpracownikami w środowisku pracy. Trzeci obszar to współpraca z najbliższym otoczeniem osoby z niepełnosprawnością, czyli rodziną i przyjaciółmi. Czwarty, to ewentualne zaangażowanie do pomocy zespołu specjalistów – terapeutów psychologów, wychowawców (rys.).

### Postawy pracodawców wobec pracowników z niepełnosprawnością intelektualną<sup>5</sup>

W 2001 r. Richard Olson przeprowadził badanie na temat postawy pracodawców wobec pracowników z niepełnosprawnością intelektualną. Jego wyniki pokazały, że pracodawcy byli zadowoleni z zatrudnienia tych osób oraz z efektów zatrudnienia wspomagane. Pracodawcy byli skłonni dopasować do potrzeb ON ich godziny pracy, a także zorganizować dla nich dodatkowy czas nadzoru oraz wsparcie trenera pracy.

Ankieta została przeprowadzona w 642 australijskich przedsiębiorstwach, które zatrudniały osoby z niepełnosprawnością (w tym: intelektualną) i wyniki przedstawiały się następująco:

- ponad 90% pracodawców stwierdziło, że mogłoby zatrudnić jeszcze inne osoby z niepełnosprawnością
- 78% pracodawców określiło dopasowanie pracownika z niepełnosprawnością do miejsca pracy jako „dobre”
- 65% pracodawców stwierdziło, że koszt wprowadzenia udogodnień dla pracowników z niepełnosprawnością zwrócił się, a 20% uznało, że uzyskali korzyści finansowe
- wykazano, że naruszenie zasad bhp przez osoby z niepełnosprawnością w stosunku do osób bez niepełnosprawności przyjęło stosunek 1 do 6

<sup>5</sup> Początkowo adresatami koncepcji zatrudnienia wspomagane były jedynie osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

- 98% osób z niepełnosprawnością restrykcyjnie przestrzega zasad bhp
- 90% pracowników z niepełnosprawnością osiąga taką samą wydajność jak inni pracownicy
- 86% osób z niepełnosprawnością ma wysoką frekwencję w pracy [9].

Ankieta brytyjskiego Instytutu Badań nad Zatrudnieniem przeprowadzona w 2005 r. wykazała, że pracownicy z niepełnosprawnością:

- są bardziej lojalni wobec zatrudnionej firmy
- ciężko pracują, a ich zatrudnienie jest długofalowe [9].

### Status zatrudnienia wspomagane w Polsce

Prekursorem wdrażania modelu zatrudnienia wspomagane w Polsce było Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, które na początku XXI w. przeprowadziło kilka projektów popularyzujących ten model w naszym kraju. Projekty finansowane były przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) oraz ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W efekcie zrealizowanych projektów, wsparcie merytoryczne, m.in. w postaci cyklu szkoleń przeprowadzonych przez międzynarodowego eksperta w dziedzinie zatrudnienia wspomagane uzyskało ponad 200 instytucji, niespełna 600 pracowników, a także powstało 10 centrów DZWONI (Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie) na terenie całej Polski, w których testowany był m.in. model zatrudnienia wspomagane [15].

W latach 2008-2010 ze środków PFRON przeprowadzone zostały programy pilotażowe pt. „Trener pracy – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych”, a także inne projekty organizacji pozarządowych, finansowane ze środków PFRON. W latach 2013-14 realizowany był program „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”, w wyniku którego powstał zestaw narzędzi dla trenera pracy. Dzięki zrealizowanemu projektowi, model zatrudnienia wspomagane został spopularyzowany w środowiskach zajmujących się ON oraz dostosowany do warunków i potrzeb polskich odbiorców.

Zatrudnienie wspomagane w Polsce wdrażane jest na podstawie dokumentów, które jedynie pośrednio nawiązują do koncepcji zatrudnienia wspomagane. Należą do nich:

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 1987)
- rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1)
- art. 26d ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721 z późn. zm.)
- ustawa z dnia 28 listopada 2014 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 1873)<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> <https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/zatrudnienie-pracownika-wspomagajacego/> (dostępne 8.09.2017)

Obecnie polski pracodawca zatrudniający osobę niepełnosprawną ma możliwość zatrudnienia pracownika wspomagającego, którego koszt pracy zostanie sfinansowany ze środków PFRON, na wniosek pracodawcy kierowany do starosty lub prezydenta miasta na prawach powiatu. Instytucjami pośredniczącymi w sprawie refundacji kosztów, przeważnie są urzędy pracy. Według rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej, zatrudniona osoba pomagająca pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy, nazwana „asystentem ON”, może świadczyć usługi w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy. Jednocześnie, asystent ON ma prawo do odbycia specjalistycznego szkolenia [16].

W ostatnich latach w Polsce były realizowane różne rodzaje projektów zatrudnienia wspomagane, z udziałem trenera pracy, m.in. dla osób:

- z niepełnosprawnością intelektualną
- chorujących na choroby psychiczne
- z epilepsją
- z autyzmem
- z niepełnosprawnością słuchową
- z niepełnosprawnością wzrokową
- z niepełnosprawnością fizyczną:
  - motoryczną
  - przewlekłymi schorzeniami narządów wewnętrznych
  - osób z niepełnosprawnością sprzężoną (w tym osób z mózgowym porażeniem dziecięcym, osób głuchoniewidomych), [6].

Projekty związane z wdrażaniem zatrudnienia wspomagane realizuje obecnie m.in. fundacja Eudajmonia<sup>7</sup>, Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko”<sup>8</sup>, Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną (PSONI) wraz z Wrocławskim Sejmikiem Osób Niepełnosprawnych (WSON)<sup>9</sup>, Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (FAZON)<sup>10</sup> czy Fundacja na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością ARKADIA<sup>11</sup>. Wśród organizacji i instytucji współpracujących z pracodawcami wspierającymi zatrudnienie ON dodatkowo można wymienić m.in. Powiatowe Urzędy Pracy – wydziały ds. ON, POPON – Polską Organizację Osób Niepełnosprawnych<sup>12</sup>, Organizację OBPON – Ogólnopolską Bazę Pracodawców Osób Niepełnosprawnych<sup>13</sup>, Agencję Zatrudnienia Wspomagane BIZON<sup>14</sup>.

Warto w tym miejscu wspomnieć o cennej inicjatywie POPON - „Lodołamacze”. W ciągu 12 edycji tego konkursu przyznano Pracodawcom Wrażliwym Społecznie ponad 550 tytułów „Lodołamacza”. W jego rozwój od lat zaangażowanych jest wiele osób, które łączy wspólny cel – przełamwanie stereotypów i uprzedzeń związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych<sup>15</sup>. Różnorodność branż reprezentowanych przez pracodawców wspierających zatrudnienie ON jest bardzo duża, o czym świadczyć może chociażby grono laureatów XII edy-

cji konkursu „Lodołamacze”: m.in.: firma MetalERG z Olawy, „Dalej Razem” z Zielonej Góry, która zajmuje się m.in. produkcją pomocy terapeutycznych do pracy z osobami z autyzmem, ale także artykułów spożywczych oraz prowadzi drukarnię, Politechnika Wroclawska, Fundacja Ducha na Rzecz Rehabilitacji Naturalnej Ludzi Niepełnosprawnych z Torunia, Spółdzielnia Socjalna Równość z Krakowa, Kopalnia Soli Wieliczka<sup>16</sup>.

## Podsumowanie

Współcześnie obserwuje się pozytywne zjawisko tworzenia się nowych krajowych organizacji zatrudnienia wspomagane, które oferują szkolenia i wsparcie, co niewątpliwie poszerza katalog usług modelu opieki społecznej. Obserwuje się również coraz większe zainteresowanie pracodawców ideą zatrudnienia wspomagane, jednak istotną kwestią do rozwiązania pozostaje wciąż umocowanie legislacyjne instytucji trenera pracy w Polsce. Aktami wykonawczymi wsparcia osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, w których mogłyby znaleźć się właściwe zapisy dotyczące trenera pracy, jest ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nad wyborem właściwego aktu prawnego i istotności tematu toczy się dyskusja, w wyniku której sporządzane są analizy i raporty [12]. Przykładowo, Centrum Badań nad Niepełnosprawnością rekomenduje, aby zatrudnienie wspomagane i usługi trenera pracy wprowadzone zostały jako nowy instrument rynku pracy, w ramach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a nie w ramach ustawy o rehabilitacji, przez co prawa ON nie znalazłyby się poza ogólnie obowiązującymi regulacjami dotyczącymi aktywizacji zawodowej<sup>17</sup>.

Trwają również dyskusje dotyczące grupy docelowej objętej zatrudnieniem wspomaganim. W raporcie regulacyjnym w sprawie systemowego umocowania usług trenera pracy, opracowanym na zamówienie PFRON, do grupy docelowej objętej wsparciem trenera pracy powinny należeć wyłącznie ON, które mają szczególne trudności w znalezieniu i utrzymaniu pracy, tj. osoby z długotrwałą, chroniczną niepełnosprawnością o charakterze psychicznym; osoby z niepełnosprawnością intelektualną; osoby autystyczne; osoby ze sprzężeniami (w tym osoby z mózgowym porażeniem dziecięcym, osoby głuchoniewidome itd.), [12]. Natomiast według oficjalnego stanowiska Polskiej Unii Zatrudnienia Wspomagane, zawężenie grupy adresatów ZW na podstawie rodzaju niepełnosprawności jest dyskryminujące i niesprawiedliwe, dlatego nie rodzaj niepełnosprawności, ale zakres społecznego i zawodowego funkcjonowania osoby z niepełnosprawnością oraz jej indywidualne potrzeby powinny być decydujące w przyznaniu lub nie wsparcia trenera pracy<sup>18</sup>.

Wsparcie osób z niepełnosprawnością jest wyzwaniem nie tylko dla pracodawców. Ratyfikowane zasady praw człowieka przez państwa na całym świecie, w tym Polskę, zobowiązują do ich prze-

strzegania, niesienia pomocy i udzielania wsparcia osobom z niepełnosprawnością. Ważne jest, aby toczyć konstruktywną dyskusję nad rozwiązaniami usprawniającymi zatrudnienie ON, a postulaty ONZ włączając do polityki państwa wobec osób z niepełnosprawnością, co może przynieść bezpośrednie korzyści dla całego społeczeństwa.

## BIBLIOGRAFIA

- [1] *Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Nicińska M. (red.), Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009, s. 24
- [2] Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2011, Nr 127, poz. 721 z późn. zm.)
- [3] Dziurla R. *Model zatrudnienia wspomagane osób niewidomych i słabo widzących*. Zatrudnienie wspomagane – prawdziwa praca. Olsztyn 2015, s. 12
- [4] Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (przyjęta i proklamowana rezolucją Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III) w dniu 10 grudnia 1948 r.)
- [5] Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. z dnia 25 października 2012 r., poz. 1169)
- [6] Cytowska B., Wołowicz-Ruszkowska A. *Trener pracy. Dokument uwzględniający wiedzę zastaną na temat funkcjonowania trenera pracy na podstawie polskich i zagranicznych opracowań*. Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2012, s. 23, 44-90
- [7] Drachal H. *Europejska Unia Zatrudnienia Wspomagane*. Broszura informacyjna i standardy jakości. Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2013, s. 9
- [8] Gorący M. *Wrocławskie doświadczenia we wspomaganiu zatrudnieniu*, [w:] Cytowska B. [red.], *Dorośli z niepełnosprawnością intelektualną w labiryntach codzienności. Analiza badań – krytyka podejść – propozycje rozwiązań*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2011, s. 134-137
- [9] Parmenter T.R. *Promowanie możliwości szkolenia i zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną – doświadczenia międzynarodowe*. Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2013, s. 39-41, 32, 42, 84
- [10] Majewski T., *Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011
- [11] *Trener pracy – raport z adaptacji modelu włoskiego*. Dobicka K. (red). Fundacja im. Królowej Polski św. Jadwigi, Puszczkowo 2015, s. 14-15
- [12] Matczak M., Zalański T., Najbuk P. *Raport Regulacyjny w sprawie systemowego umocowania trenera pracy w oparciu o wypracowanie w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych” założenia zawarte w produkcie finalnym „Wytyczne dotyczące świadczenia usług trenera pracy”. Ocena skutków regulacji*. PFRON, Warszawa 2015, s. 31, 18-21, 33
- [13] Mrugańska M., Brząkowski M. *Wytyczne dotyczące świadczenia usług przez trenera pracy*. Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2015
- [14] Boczar E. *Metody poznawania i rozumienia osoby niepełnosprawnej w poradnictwie zawodowym*, [w:] *Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych 12-13 czerwca 2003*, Materiały konferencyjne. Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2003, s. 10
- [15] Zakrzewska M. *Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym – prekursorem metody zatrudnienia wspomagane w Polsce*, [w:] *Indywidualizacja i kompleksowość. Raport podsumowujący realizację projektu pn. „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie – Centrum DZWONI”*, wyd. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2015, s. 25-26
- [16] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 1987)

<sup>7</sup> <http://www.eudajmonia.pl/> (dostępne 02.10.2017)

<sup>8</sup> <http://www.ognisko.org.pl/> (dostępne 02.10.2017)

<sup>9</sup> <http://trenerpracy.pl/> (dostępne 02.10.2017)

<sup>10</sup> <http://www.fazon.pl/> (dostępne 02.10.2017)

<sup>11</sup> <http://arkadia.torun.pl/nasze-dzialania/zatrudnienie-wspomagane/> (dostępne 02.10.2017)

<sup>12</sup> <http://www.popon.pl/> (dostępne 02.10.2017)

<sup>13</sup> <http://www.obpon.org/> (dostępne 02.10.2017)

<sup>14</sup> <http://bizon.org.pl/> (dostępne 02.10.2017)

<sup>15</sup> Więcej o konkursie na stronie: <http://www.lodolamacze.info.pl/> (dostępne 02.10.2017)

<sup>16</sup> <http://www.lodolamacze.info.pl/> (dostępne 02.10.2017)

<sup>17</sup> <http://cbnn.pl/t/zatrudnienie-wspomagane/> (dostępne 8.09.2017)

<sup>18</sup> <http://puzw.pl/portal/index.php/zatrudnienie-wspomagane-w-polskim-systemie-prawnym-dyskusja-stanowisk-zatrudnienie-wspomagane-w-polskim-systemie-prawnym-dyskusja-stanowisk> (dostępne 8.09.2017)