

Ks. Witold Janocha*

WYBRANE FORMY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

SELECTED FORMS OF VOCATIONAL ACTIVATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Abstract: Work constitutes a fundamental aspect of an individual's existence, exerting a pivotal influence on their functioning in the social, psychological, and economic realms. For individuals without disabilities, engaging in gainful employment is a natural and intuitive aspect of life. In the case of individuals with disabilities, their physical condition, mental limitations, social prejudices or lack of appropriate qualifications may prove to be an obstacle to employment. The pivotal question is: how can vocational activation of people with disabilities be facilitated? This study demonstrates that specialized institutions play a pivotal role in the vocational activation of people with disabilities, particularly vocational activity facility, where these individuals secure workplaces that are adapted to their needs and benefit from the support of qualified staff. Supported employment and occupational therapy workshops, which represent an intermediate stage between the family home and the vocational activity facility, also play an important role in the process of vocational activation of people with disabilities.

Keywords: disability, vocational activation, gainful employment.

Wiele programów skierowanych do osób niepełnosprawnych stawia sobie za cel zwiększenie ich aktywności zawodowej. Prowadzone dyskusje zmierzają ku wypracowaniu najlepszej formy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i rozstrzygnięciu dylematu, czy za wszelką cenę należy wprowadzać osoby niepełnosprawne na otwarty rynek pracy, czy może lepiej organizować więcej Zakładów Aktywności Zawodowej albo Zakładów Pracy Chronionej, w których osoby niepełnosprawne mają odpowiednie wsparcie, są w swoim środowisku, czują się akceptowane przez otoczenie.

* Ks. Witold Janocha – doktor habilitowany, profesor Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, pracownik Katedry Nauk o Rodzinie, ORCID 0000-0003-2502-4626.

Nie da się ukryć, iż różna kondycja psychiczna oraz fizyczna osób niepełnosprawnych wymaga wielokierunkowego podejścia do zagadnienia pracy. Wiele z tych osób bez żadnego wsparcia może w sposób skuteczny konkurować na otwartym rynku pracy, inne potrzebują tylko przystosowanego stanowiska, by być w pełni wartościowymi pracownikami, ale są również takie, które wymagają codziennej obecności instruktora, towarzyszenia specjalisty, aby mogły realizować się zawodowo. Dla tych najbardziej potrzebujących wsparcia tworzone są takie miejsca jak Zakłady Aktywności Zawodowej, w których mogą spokojnie realizować swoje pasje zawodowe.

1. WARTOŚĆ PRACY LUDZKIEJ

Praca stanowi podstawowy element życia człowieka i w decydujący sposób wpływa na jego funkcjonowanie w obszarze społecznym, psychicznym i ekonomicznym. Już od dzieciństwa jest ona przedmiotem refleksji, przemyśleń i marzeń. W planowaniu swojej przyszłości, obok rodziny, młodzi ludzie zastanawiają się właśnie nad karierą zawodową, mając świadomość, iż dzięki atrakcyjnej, dobrze płatnej pracy będą mogli realizować swoje marzenia, zajmą odpowiednie miejsce w strukturze społecznej, osiągną prestiż społeczny¹. To od podjętej aktywności zawodowej zależć będzie w dużej mierze przyszłość młodego człowieka, jego stosunek do samego siebie i otaczającej go rzeczywistości².

Analizując zagadnienie aktywności zawodowej z punktu widzenia nauk społecznych, należy wskazać na kilka jej funkcji. Po pierwsze, praca pełni dla człowieka funkcję podmiotową. Jednostka podejmuje działania w celu zaspokojenia potrzeb finansowych, ekonomicznych, ale również potrzeb wyższego rzędu, jak potrzeba samorealizacji. O tym wymiarze pracy pisał św. Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens*:

Jako osoba jest tedy człowiek podmiotem pracy. Jako osoba pracuje, wykonuje różne czynności przynależące do procesu pracy, a wszystkie one, bez względu na charakter, mają służyć urzeczywistnieniu się jego człowieczeństwa, spełnieniu osobowego powołania, które jest mu właściwe z racji samego człowieczeństwa³.

Samorealizacja stanowi zatem ważny element pracy, co więcej, jak dodaje papież Polak, powoduje, iż człowiek przez wykonywanie pracy, staje się bardziej człowiekiem:

¹ Por. W. Janocha, *Wybrane determinanty aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością*, „Roczniki Teologiczne” 66:2019, nr 1, s. 160.

² Por. U. Bejma, *Praca jako wartość w życiu człowieka. Wybrane aspekty*, „Periodyk Naukowy Akademii Polonijnej” 15:2015, nr 4, s. 48.

³ Jan Paweł II, *Encyklika Laborem exercens* (14.09.1981), p. 9.

Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem⁴.

Obok funkcji podmiotowej wskazuje się także na funkcję przedmiotową pracy, polegającą na tworzeniu dóbr materialnych, dóbr kultury, rozwoju cywilizacji. Człowiek jawi się tutaj jako twórca, jedyna istota zdolna do abstrakcyjnego myślenia, kreatywna, potrafiąca tworzyć i przekształcać otaczający nas świat⁵.

Kolejną funkcją pracy jest tworzenie więzi społecznych, dzięki którym osoba może zaspokajać potrzebę utrzymywania relacji oraz kontaktów z drugim człowiekiem, przynależać do grupy społecznej, mieć poczucie bycia częścią społeczeństwa, w którym żyje. Relacje z innymi osobami mają wpływ na sposób myślenia, procesy postrzegania, jak również na procesy motywacyjne jednostki⁶.

Praca jest zatem dla człowieka niezbędnym elementem, by mógł on zaspokoić potrzeby materialne, rozwijać swoje człowieczeństwo i żyć sensownie. Brak zatrudnienia może przyczynić się do wystąpienia deficytów, takich jak brak planów na przyszłość, brak poczucia kontroli nad swoim życiem, izolacja od otoczenia społecznego, poczucie pustki, bezradności.

W przypadku osób niepełnosprawnych obok wymienionych funkcji pracy należałoby dodać jeszcze funkcję rehabilitacyjną oraz integracyjną, choć także dla osób pełnosprawnych bezrobotnych podjęcie pracy staje się elementem włączającym do szerszego środowiska społecznego⁷.

2. ZNACZENIE PRACY W ŻYCIU OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

W literaturze przedmiotu zaznacza się, iż podjęcie pracy zawodowej przez osobę z niepełnosprawnością stanowi uwięcenie procesu rehabilitacji i świadczy o uzyskaniu przez tę osobę społecznych i zawodowych kompetencji. Podjęcie pracy przez osobę niepełnosprawną można rozpatrywać w kilku aspektach:

- społecznym – skutkuje poprawą jakości zasobów ludzkich; praca zawodowa jest jedną z podstawowych form działalności życiowej człowieka, sprzyja samorealizacji. Poprzez pracę osoba niepełnosprawna nabywa poczucia własnej godności, wartości i niezależności;
- ekonomicznym – oznacza uzyskanie pełnej lub przynajmniej zwiększonej niezależności finansowej osoby;

⁴ Tamże.

⁵ Por. W. Janocha, *Wybrane determinanty aktywności zawodowej*, s. 161.

⁶ Por. M. Kalinowski, *Praca [w:] Uzależnienia. Fakty i Mity*, red. I. Niewiadomska, Lublin 2005, s. 9.

⁷ Por. W. Janocha, *Wybrane determinanty aktywności zawodowej*, s. 161.

- integracyjnym – to skuteczny sposób aktywizacji zawodowej, będący wyrazem wzmocnienia polityki równości szans wobec osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Praca zawodowa sprzyja także nawiązywaniu i rozwijaniu więzi społecznych, co jest szczególnie ważne dla osób z niepełnosprawnościami, daje poczucie akceptacji i przynależności do grupy;
- rehabilitacyjnym – pozwalającym osobie niepełnosprawnej na samorealizację⁸.

Wraz z aktywnością zawodową osoba niepełnosprawna staje się bardziej niezależna społecznie i ekonomicznie, realizuje się jako człowiek, uczestnicząc w wytwarzaniu dóbr i usług dystrybuowanych społecznie. M. Kopsztejn wymienia szereg korzyści związanych z aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych, zaliczając do nich:

- korzyści zdrowotne: wzmocnienie bądź przyspieszenie efektów rehabilitacji zdrowotnej i społecznej, troska o utrzymanie zdrowia na takim poziomie, by móc pracować, większa samodzielność i motywacja do rehabilitacji w domu;
- korzyści psychologiczne: wzrost statusu społecznego i jakości życia, polepszenie nastroju i bardziej optymistyczne patrzeć na świat, możliwość ucieczki od myślenia o chorobie, pewnego rodzaju odreagowanie, możliwość poszerzenia kręgu wsparcia społecznego, wzrost samooceny i poczucia własnej wartości, możliwość samorealizacji i rozwoju;
- korzyści społeczno-ekonomiczne: poprawa sytuacji finansowej, wykorzystanie potencjału osoby niepełnosprawnej, wzrost konkurencyjności na rynku pracy, obniżenie kosztów społecznych, zmniejszenie wydatków na świadczenia z tytułu niezdolności do pracy, wzrost liczby ubezpieczonych, którzy opłacają składki⁹.

Znaczenia pracy jako podstawowego czynnika rozwoju człowieka nie jesteśmy w stanie przecenić chociażby ze względu na fakt, że człowiek, dzięki niej, tworzy otoczenie, które jest zgodne z jego wizją świata. Praca jest dla niego warunkiem uzyskania niezależności, zabezpiecza jego egzystencję, ułatwia założenie rodziny. Bez wątpienia również osoby niepełnosprawne postrzegają pracę jako szansę na realizację własnych możliwości, umiejętności zawodowych i społecznych.

To dzięki wykonywanej pracy osoby niepełnosprawne mają poczucie wspólnoty, co w istotny sposób przeciwdziała ich izolacji zarówno w czasie ich zatrudnienia, jak i poza nim. Przeciwwagą są osoby niepełnosprawne, pozbawione możliwości pracy, które mają poczucie niedowartościowania oraz upośledzenia pod względem społecznym¹⁰.

⁸ Por. *Rehabilitacja. Podstawy diagnostyki funkcjonalnej, usprawniania leczniczego i reintegracji społecznej*, red. K. Szawłowski, Gdańsk 1998, s. 47.

⁹ Por. M. Kopsztejn, *Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niepełnosprawnych* [w:] *Osoby z niepełnosprawnościami na współczesnym rynku pracy*, red. B. Pietruliwicz, M.A. Paszkowicz. Zielona Góra 2010, s. 26.

¹⁰ Por. I.D. Karwat, *Niepełnosprawność osób niepełnosprawnych jako problem społeczny i medyczny w Polsce*, Lublin 2002, s. 70-78.

3. INSTYTUCJE WSPOMAGAJĄCE ZATRUDNIENIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Istnieje kilka instytucji wspomagających osoby z niepełnosprawnościami w sprawnym zdobywaniu umiejętności zawodowych oraz społecznych. Przykładowymi wśród nich są Warsztaty Terapii Zajęciowej (WTZ), oferujące wszechstronną gamę zajęć, warsztatów, terapii, oraz Zakłady Aktywności Zawodowej, dysponujące przystosowanymi miejscami pracy. Beneficjentami tych instytucji są osoby niepełnosprawne, u których występują trudności w pozytywnej integracji społecznej i zawodowej. Ważną rolę odgrywają również etapy zatrudnienia wspomagane, składające się z odpowiedniej analizy predyspozycji i potrzeb osób oraz solidnego przygotowania w zakresie psychicznym, społecznym oraz zawodowym.

3.1. WARSZTATY TERAPII ZAJĘCIOWEJ

Warsztaty Terapii Zajęciowej (WTZ) są podstawową jednostką rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Tak wyspecjalizowana forma prowadzenia placówki jest szansą na poprawę życia osób niepełnosprawnych w zakresie zdobywania i udoskonalania umiejętności interpersonalnych. Systematyczne kontakty społeczne i nowo nawiązywane więzi wpływają na wzrost poziomu asertywności oraz zwiększają otwartość podopiecznych na zachodzące zmiany w ich życiu¹¹.

*Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu niepełnosprawnych*¹² definiuje WTZ-y jako

[...] wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo placówkę stwarzającą osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia¹³.

Działalność WTZ-ów opiera się na indywidualnym nastawieniu na podopiecznego, dostosowaniu zajęć terapeutycznych do potrzeb oraz zainteresowań osoby. Następnie na rozwijaniu zaradności życia codziennego, umiejętności wypełniania ról społecznych, motywowania do aktywności społecznych oraz

¹¹ Por. B. Gąciarz, A. Ostrowska, W. Pańków, *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń*, Warszawa 2008, s. 44.

¹² Por. *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu niepełnosprawnych*, Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776.

¹³ Tamże, art. 10a.

kształtowania właściwych zachowań. Warsztaty Terapii Zajęciowej czynią jednostkę centralnym podmiotem w funkcjonowaniu tej placówki¹⁴.

Indywidualny Program Rehabilitacji (IPR) opracowywany i kontrolowany jest przez radę programową WTZ-ów, składającą się z wyspecjalizowanej kadry w dziedzinach terapii, psychologii, doradztwa zawodowego, rehabilitacji oraz kierownika warsztatów. Posiedzenia rady odbywają się minimum raz na trzy lata. Zadaniem zespołu jest ocena osiągniętych rezultatów przez uczestników WTZ-ów. Kwestiami diskutowanymi są: podjęcie pracy w Zakładach Pracy Chronionej bądź na otwartym rynku pracy lub brak postępów w terapii wiążący się z wydelegowaniem podopiecznego do innych ośrodków wspierających albo możliwość przesunięcia terminu zakończenia terapii warsztatowej¹⁵.

Tematyka oferowanych zajęć terapeutycznych jest zróżnicowana, każda placówka dysponuje wszechstronną gamą warsztatów. Najpopularniejszymi są: pracownie plastyczne (podnoszące zdolności artystyczne oraz kreatywność uczestników), pracownie techniczne i stolarskie (umożliwiające nabywanie zdolności wytwórczych, naprawczych, renowacyjnych), pracownie komputerowe (oferujące podstawowe kursy obsługi komputera), pracownie ceramiczne (promujące wykonywanie ozdób glinianych), pracownie gospodarowania domowego (rozwijające samodzielne funkcjonowanie uczestników w życiu codziennym) i pracownie kulinarne (uczące sztuki gotowania)¹⁶.

Działalność WTZ-ów pozytywnie wpływa na rehabilitację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych. Ukierunkowana na sukces, koryguje i uzupełnia niedoskonałości uczestników. Brak odpowiednio dostosowanych stanowisk pracy na otwartym rynku pracy powoduje zahamowanie procesu skutecznej rehabilitacji. W celu zachowania płynności terapii uczestnicy wykazujący się większą samodzielnością kierowani są do Zakładów Aktywności Zawodowej¹⁷.

3.2. ZAKŁADY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Instytucjami zachowującymi ciągłość procesu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych są Zakłady Aktywności Zawodowej (ZAZ). Pełnią one funkcję łącznika między WTZ-ami a otwartym bądź chronionym rynkiem pracy¹⁸. W systematyczny i profesjonalny sposób utrzymują stabilizację w procesie zaznajomienia osób niepełnosprawnych z normami i obowiązkami wynikającymi

¹⁴ Por. tamże, art. 9.

¹⁵ Por. tamże, art 10a.

¹⁶ Por. R. Gajewski, *Mazowieckie podmioty reintegracji – informator*, Warszawa 2019, s. 15, 18.

¹⁷ Por. B. Gąciarz, A. Ostrowska, W. Pańków, *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, s. 44.

¹⁸ Por. M. Struck-Peregończyk, *Młode osoby niepełnosprawne na rynku pracy*, Warszawa – Rzeszów 2015, s. 105.

z roli pracownika. Tworzona jest relacja pomiędzy pracodawcą a pracownikiem oraz wzajemna integracja zespołu.

W świetle *Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu niepełnosprawnych* ZAZ-y są

[...] wyodrębnionymi organizacyjnie i finansowo jednostkami, tworzonymi przez gminy, powiaty, fundacje, stowarzyszenia lub inne organizacje społeczne, których statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych¹⁹.

Podstawowym celem ZAZ-ów jest umożliwienie osobom niepełnosprawnym podjęcia pracy zarobkowej oraz wspieranie ich w taki sposób, aby ograniczenia związane z niepełnosprawnością nie wykluczyły ich z aktywności zawodowej.

Organizator ZAZ-u musi spełnić określone wytyczne. W personelu pracowniczym powinien zatrudnić minimum 70% osób ze znacznym lub umiarkowanym (nie więcej niż 35% wszystkich pracowników) stopniem niepełnosprawności. W przypadku niepełnosprawności umiarkowanej, uwzględniając tylko osoby z autyzmem, niedorozwojem umysłowym lub schorzeniami psychicznymi. Organizator ZAZ-u – zobligowany do spełnienia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – winien przygotować budynek pod działalność w taki sposób, aby zlikwidować bariery architektoniczne oraz dostosować stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych poprzez zakup specjalistycznego sprzętu. Kolejnym wymogiem jest zapewnienie okresowej i wykwalifikowanej opieki medycznej oraz dostępu do usług rehabilitacyjnych²⁰.

Koszty założenia oraz funkcjonowania ZAZ-ów pokrywa Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Dofinansowanie utworzenia instytucji nie może przekraczać 65%. Dopłata do rocznego utrzymania ZAZ-u wynosi maksymalnie 90%, pozostałymi 10% obciążone są jednostki samorządów terytorialnych²¹. PFRON w znacznej części finansuje funkcjonowanie ZAZ-u w formie stuprocentowych dopłat do wynagrodzeń pracowników ze stopniem niepełnosprawności, zatrudnianej kadry obsługowo-rehabilitacyjnej oraz bieżącego funkcjonowania ZAZ-u²². Dodatkowymi źródłami dochodu ZAZ-u są przychody ze sprzedaży wytworzonych dóbr, usług i majątku trwałego, sponsorzy itp.²³

¹⁹ *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu niepełnosprawnych*, art. 29.

²⁰ Por. *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej*, Dz.U. 2000, nr 6, poz. 77, par. 3.

²¹ Por. *Zakłady aktywności zawodowej. Wysokość dofinansowania*, <<https://www.pfron.org.pl/institucje/placowki/zaz-dofinansowanie/>> [dostęp: 5.02.2024].

²² Por. *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej*, par. 7.

²³ Por. M. Sochańska-Kawiecka, *Badania społeczne: Badanie Zakładów Aktywności Zawodowej. Raport końcowy*, Warszawa 2017, s. 51.

W ZAZ-ach funkcjonują specjalistyczne pracownie, z których najbardziej rozpowszechnione są: ceramiczna, artystyczna, krawiecka, pszczelarska, ogrodnicza, poligraficzna²⁴.

Inną formą otrzymywania zysków jest realizacja usług z zakresu pielęgnacji i sprzątania terenów zielonych (ogrodów dekoracyjnych), cateringu żywnościowego (pracownia kulinarna), prania i czyszczenia produktów tkaninowych²⁵. Produkowane dobra i usługi sprzedawane są za pośrednictwem punktów stacjonarnych zlokalizowanych przy ZAZ-ach oraz stron internetowych. Usługi świadczone są dla różnorodnych instytucji, szpitali, domów dziecka, firm prywatnych oraz indywidualnych klientów. Powierzone zadania realizowane są w siedzibie ZAZ-ów oraz poza ich budynkiem. Formami uzupełniającymi wsparcie finansowe ZAZ-u są zwolnienia z uiszczania opłat podatkowych od czynności cywilnoprawnych, nieruchomości, podatku leśnego i rolnego²⁶.

Poziom wykształcenia oraz posiadane umiejętności osób zatrudnionych w ZAZ-ach są zróżnicowane. Większość osób dysponuje ogólnym zasobem wiedzy, niezwiązanym z wykonywanym zawodem. Powodem dysproporcji są ograniczenia fizyczne i psychiczne, spowodowane dysfunkcjami organizmu oraz brak dostosowanych ofert kształcenia zawodowego dla osób niepełnosprawnych. Stąd na ZAZ-ach ciąży obowiązek edukacji zawodowej, przekazywania podstawowej wiedzy związanej ze stanowiskiem pracy i wyuczeniem konkretnego zawodu w przypadku osoby nieposiadającej żadnych kwalifikacji lub takich, które nie odpowiadają profilowi konkretnego ZAZ-u. Rozbieżności w wykształceniu wyrównywane są także za pomocą organizowanych szkoleń, kursów oraz przekazywanego doświadczenia metodą coachingu²⁷.

Zakłady Aktywności Zawodowej należą do najważniejszych instytucji w systemie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Zwiększają perspektywę przyszłej samodzielności i niezależności na otwartym rynku pracy. Niestety, w skali całego kraju funkcjonuje tylko około 140 ZAZ-ów, co jest niewystarczające, aby zaktywizować zawodowo choćby znaczną część osób niepełnosprawnych, które nie mają szans na tzw. otwartym rynku pracy. Problem jest bardziej zauważalny na terytoriach wiejskich oraz w powiatach o niskiej zasobności finansowej.

²⁴ Por. Pracownie, <<http://fundacja-dom.opole.pl/zaz/pracownie/>> [dostęp: 8.02.2024].

²⁵ Por. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, *Zakłady Aktywności Zawodowej w 2006 r. Raport z badania*, Warszawa 2008, <https://www.pfron.org.pl/fileadmin/files/r/7768_raport_ZAZ.pdf> [dostęp: 10.02.2024].

²⁶ Por. J. Borek, E. Borek, *Instytucje polskiego systemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych* [w:] *Aktywizacja zawodowa osób z orzeczoną niepełnosprawnością*, red. J. Borek, M. Olaszewski, Radom 2015, s. 101.

²⁷ Por. I. Poliwczyk, *Determinanty aktywności zawodowej z perspektywy pracodawców na zamkniętym rynku pracy – wyniki badań jakościowych*, Warszawa 2013, s. 14-15.

3.3. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

Zatrudnienie wspomagane to forma wsparcia adresowana do osób niepełnosprawnych oraz innych jednostek zagrożonych wykluczeniem społecznym. Podstawowym celem tej formy aktywizacji zawodowej jest zapewnienie satysfakcjonującego oraz stałego zatrudniania na otwartym rynku pracy²⁸. Beneficjenci niepełnosprawni klasyfikowani są na trzy grupy. Pierwsza, obejmuje absolwentów instytucji chronionego sektora pracy (WTZ, ZAZ), którzy szukają wsparcia w zdobywaniu odpowiednich stanowisk pracy oraz adaptacji w nowych zespołach²⁹.

Głównym organem czuwającym nad zatrudnianiem osób niepełnosprawnych jest pełnomocnik rządu ds. osób niepełnosprawnych, nadzorujący pracę Krajowej Rady Konsultacji ds. Osób Niepełnosprawnych. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) to nadrzędna instytucja, która finansuje działania pracodawców, realizowane ze względu na zatrudnienie niepełnosprawnych pracowników. Bezpośredni kontakt z beneficjentami utrzymują władze publiczne i samorządowe, oferujące zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych oraz aktywizację społeczną i zawodową tej grupy osób³⁰.

Proces zatrudnienia wspomaganego jest rozłożony w czasie. Składa się z pięciu etapów, począwszy od dokładnego poznania kandydata, skończywszy na ustabilizowaniu zawodowym. Całokształt przebiegu opiera się na sporządzeniu indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego, uwzględniającej informacje o potrzebach i oczekiwaniach osób niepełnosprawnych względem przyszłych pracodawców. Następnie wyznacza się realistyczne cele, adekwatne do możliwości fizycznych i psychicznych kandydata, a także teoretyczne bariery w ich osiągnięciu oraz czynności, które mogą je zredukować. Wypunktowuje się zakres i formę zaangażowania pracodawców oraz innych instytucji rewitalizacyjnych, terminy realizacji działań, sposób oceny rozwoju i ewentualne poprawki. Na etapie końcowym rekomenduje się wyciąganie wniosków, przygotowanie opinii oraz określenie dalszego sposobu weryfikowania postępów zatrudnionego pracownika. W tworzeniu planu ważna jest dojrzała postawa i pozytywne zaangażowanie kandydatów i pracodawców, a także uruchomienie elastycznego nastawienia w przypadku zmiany bądź modyfikacji procesu³¹.

²⁸ Por. L. Domańska, *Zatrudnienie wspomagane szansą dla osób niepełnosprawnych*, Olsztyn 2016, s. 90-91.

²⁹ Por. D. Kobus-Ostrowska, *Zatrudnienie wspomagane niekonwencjonalną formą aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych* [w:] *Osoby niepełnosprawne w drodze do aktywności zawodowej*, red. D. Wolska, Kraków 2017, s. 68-69.

³⁰ Por. A. Chłoń-Domińczak, D. Poznańska, *Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy – proponowane działania w Polsce*, Budapeszt 2007, s. 41-42.

³¹ Por. T. Majewski, *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2006, s. 43, 53-54.

Zadania indywidualnego planu rozwoju zawodowego realizowane są na dwóch płaszczyznach: pierwsza dotyczy pracy indywidualnej z klientem, konsultacji z psychologiem, doradcą zawodowym, prawnikiem, terapeutą, lekarzem, które mają na celu rozwijanie kompetencji miękkich uczestników; druga płaszczyzna obejmuje pracę w grupie, udział w szkoleniach, warsztatach, kursach przyczyniających się do nabycia umiejętności twardych i miękkich. Pomimo swojej różnorodności obydwie metody ukierunkowane są na pozyskanie praktyki oraz doświadczenia zawodowego³².

Pierwszy etap zatrudnienia wspomaganego polega na ocenie możliwości zawodowej kandydata, jego zaangażowania. Za pośrednictwem diagnozy określane są mocne i słabe strony klienta. Wyspecjalizowani psycholodzy, doradcy zawodowi oraz pedagodzy na podstawie testów psychologicznych, zawodowych oraz obserwacji oceniają kompetencje, pozytywne i negatywne cechy osobowości, predyspozycje zawodowe oraz umiejętności interpersonalne osoby. Przygotowanie profilu zawodowego jest drugim etapem zatrudnienia wspomaganego i polega na szczegółowym zebraniu informacji o kliencie. Profil zawiera zestawienie barier i możliwości kandydata, preferowany wymiar i tempo pracy, poziom zmotywowania do podjęcia zatrudnienia, opis sytuacji finansowej, skład i hierarchię rodziny, stopień umiejętności społecznych, zakres samodzielności osoby niepełnosprawnej oraz inne ważne informacje dla pracodawcy³³. Faza trzecia to poszukiwanie stałego stanowiska pracy. Zadaniem asystenta zawodowego lub pracownika jednostek zajmujących się pośrednictwem pracy jest nawiązanie stałych kontaktów z pracodawcami. Asystenci muszą dysponować wszechstronną wiedzą na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, opanować informacje z zakresu typów zakładów pracy, specyfiki stanowisk oraz wymagań edukacyjnych i zawodowych, które są podstawą do przyjęcia pracownika, po czym podopieczny otrzymuje skierowanie na wstępną rozmowę z pracodawcą³⁴. Zaangażowanie pracodawcy jest czwartym stadium zatrudnienia wspomaganego. Kandydat uczestniczy w rozmowie kwalifikacyjnej, poznaje szczegółowe warunki i wymagania pracodawcy, zostaje zapoznany z rodzajem umowy, godzinami pracy, wysokością wynagrodzenia, zakresem wykonywanych obowiązków itp. Pracodawca poznaje osobowość, kwalifikacje i ograniczenia związane z niepełnosprawnością przyszłego pracownika. Wyjaśnia prawa i obowiązki obowiązujące w zakładzie. W efekcie pomyślnego zakończenia procesu rekrutacji kandydat podejmuje decyzję, czy jest zainteresowany rozpoczęciem zatrudnienia w danej firmie³⁵. Ostatnim etapem jest wspomaganie pracownika w jego miejscu pracy oraz stopniowe zmniejszanie zaangażowania instytucji

³² Por. A. Chłoń-Domińczak, D. Poznańska. *Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, s. 50.

³³ Por. tamże, s. 46-47.

³⁴ Por. L. Domańska, *Zatrudnienie wspomagane szansą dla osób niepełnosprawnych*, s. 92.

³⁵ Por. T. Majewski, *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*, s. 50-51.

wspierających pracę zawodową podopiecznego. Niektóre osoby wymagają codziennego wsparcia, inne sporadycznego. Najbardziej znanymi metodami wsparcia są wewnątrzni mentorzy firmy – współpracownicy czuwający nad bezpieczeństwem i skuteczną adaptacją osoby niepełnosprawnej w zakładzie pracy; zapobiegający wypaleniu zawodowemu i różnym formom dyskryminacji. Asystenci zawodowi systematycznie kontaktują się z podopiecznymi i mentorami w celu sprawdzenia prawidłowości w przebiegu procesu aktywizacji zawodowej. W przypadku rozpoznania odchyśleń analizują sytuację i szukają przyczyny problemu³⁶.

Ważną funkcję w procesie zatrudnienia wspomaganego pełni trener pracy. Inicjuje, przewodzi i kontroluje całokształt realizowanych działań w procesie zatrudnienia; posiada wszechstronną wiedzę z zakresu aktualnego prawa pracy, charakterystyki możliwości i ograniczeń klientów, umiejętności interpersonalnych, uprawnień osób niepełnosprawnych i pracodawców, doradztwa zawodowego, pedagogiki specjalnej oraz specyfiki pracy socjalnej. Zadaniem trenera pracy jest coaching, czyli aktywna współpraca z osobą niepełnosprawną w celu usunięcia barier zawodowo-społecznych. Ponadto pomoc w przygotowaniu podopiecznego do podjęcia zatrudniania poprzez realizowanie wyznaczonych celów indywidualnego planu zawodowego, kształtowanie osobowości klienta, ćwiczenie rozmów kwalifikacyjnych oraz przekazanie wiedzy z obszaru efektywnego poruszania się po rynku pracy. Trener pracy regularnie współpracuje z psychologiem, pedagogiem i doradcą zawodowym. Cykliczne konsultacje ze specjalistami powodują tworzenie bardziej precyzyjnej diagnozy przypadku³⁷. Cała procedura procesu wspomaganego gwarantuje możliwość samodzielności w sektorze pracy zawodowej, zapewnia pomoc w przyswajaniu nowych treści, umiejętności i doświadczenia, uzewnętrznia osobowość podopiecznego oraz motywuje do działania.

PODSUMOWANIE

Jedną z podstawowych aktywności osoby ludzkiej w wieku dorosłym jest praca zawodowa dająca satysfakcję, poczucie własnej wartości i sprawczości, umożliwiająca rozwój osobowości oraz niezależność finansową. W życiu osób pełnosprawnych podejmowanie pracy zarobkowej jest czymś naturalnym i oczywistym. W przypadku osób z niepełnosprawnością sytuacja jest nieco bardziej skomplikowana, gdyż począwszy od rodziny, która w wielu przypadkach nie wierzy w możliwości swojego dziecka, poprzez potencjalnych pracodawców, mających błędny obraz osoby z niepełnosprawnością, aż po małą sieć ZAZ-ów, w których mogłyby pracować osoby niepełnosprawne, możliwości podjęcia pracy zarobkowej są

³⁶ Por. tamże, s. 56-57.

³⁷ Por. E. Oleszczak, *Doświadczenia trenera pracy w modelu zatrudnienia wspomaganego* [w:] *Osoby niepełnosprawne w drodze do aktywności zawodowej*, s. 75-79.

mocno ograniczone, a w wielu przypadkach wręcz niedostępne. Dlatego tak cennymi inicjatywami jest tworzenie ZAZ-ów albo organizowanie miejsc pracy wspomaganej, w których pracownicy z niepełnosprawnościami są mile widziani i znajdują środowisko otwarte oraz przyjazne, dające możliwość realizacji siebie.

BIBLIOGRAFIA

- Bejma U., *Praca jako wartość w życiu człowieka. Wybrane aspekty*, „Periodyk Naukowy Akademii Polonijnej” 15:2015, nr 4, s. 47-73.
- Borek J., Borek E., *Instytucje polskiego systemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych* [w:] *Aktywizacja zawodowa osób z orzeczoną niepełnosprawnością*, red. J. Borek, M. Olszewski, Radom 2015.
- Chłoń-Domińczak A., Poznańska D., *Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy – proponowane działania w Polsce*, Budapeszt 2007.
- Domańska L., *Zatrudnienie wspomagane szansą dla osób niepełnosprawnych*, Olsztyn 2016.
- Gajewski R., *Mazowieckie podmioty reintegracji – informator*, Warszawa 2019.
- Gąciarz B., Ostrowska A., Pańków W., *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń*, Warszawa 2008.
- Jan Paweł II, *Encyklika Laborem exercens* (14.09.1981).
- Janocha W., *Wybrane determinanty aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością*, „Roczniki Teologiczne” 66:2019, nr 1, s. 159-173.
- Kalinowski M., *Praca* [w:] *Uzależnienia. Fakty i mity*, red. I. Niewiadomska, Lublin 2005.
- Karwat I.D., *Niepełnosprawność osób niepełnosprawnych jako problem społeczny i medyczny w Polsce*, Lublin 2002.
- Kobus-Ostrowska D., *Zatrudnienie wspomagane niekonwencjonalną formą aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych* [w:] *Osoby niepełnosprawne w drodze do aktywności zawodowej*, red. D. Wolska, Kraków 2017.
- Kopsztejn M., *Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niepełnosprawnych* [w:] *Osoby z niepełnosprawnościami na współczesnym rynku pracy*, red. B. Pietrulewicz, M.A. Paszkowicz, Zielona Góra 2010.
- Majewski T., *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2006.
- Oleszczak E., *Doświadczenia trenera pracy w modelu zatrudnienia wspomagane* [w:] *Osoby niepełnosprawne w drodze do aktywności zawodowej*, red. D. Wolska, Kraków 2017.
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, *Zakłady Aktywności Zawodowej w 2006 r. Raport z badania*, Warszawa 2008, <https://www.pfron.org.pl/fileadmin/files/r/7768_raport_ZAZ.pdf> [dostęp: 20.11.2024].
- Poliwczak I., *Determinanty aktywności zawodowej z perspektywy pracodawców na zamkniętym rynku pracy – wyniki badań jakościowych*, Warszawa 2013.
- Pracownie*, <<http://fundacja-dom.opole.pl/zaz/pracownie/>> [dostęp: 20.11.2024].
- Rehabilitacja. Podstawy diagnostyki funkcjonalnej, usprawniania leczniczego i reintegracji społecznej*, red. K. Szawłowski, Gdańsk 1998.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej, Dz.U. 2000, nr 6, poz. 77.

Sochańska-Kawiecka M., *Badania społeczne: Badanie Zakładów Aktywności Zawodowej – raport końcowy*, Warszawa 2017.

Struck-Peregończyk M., *Młode osoby niepełnosprawne na rynku pracy*, Warszawa – Rzeszów 2015.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776.

Zakłady aktywności zawodowej. Wysokość dofinansowania, <<https://www.pfron.org.pl/institucje/placowki/zaz-dofinansowanie/>> [dostęp: 20.11.2024].

Streszczenie: Praca stanowi podstawowy element życia człowieka i w decydujący sposób wpływa na jego funkcjonowanie w obszarze społecznym, psychicznym i ekonomicznym. W życiu osób pełnosprawnych podejmowanie pracy zarobkowej jest czymś naturalnym i oczywistym. W przypadku osób z niepełnosprawnością przeszkodą w zatrudnieniu może okazać się ich kondycja fizyczna, ograniczenia psychiczne, uprzedzenia społeczne albo brak odpowiednich kwalifikacji. Fundamentalne pytanie brzmi: w jaki sposób można wesprzeć aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami? To opracowanie pokazuje, że w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami ważną rolę odgrywają specjalistyczne instytucje, szczególnie Zakłady Aktywności Zawodowej, w których osoby te znajdują przystosowane do ich potrzeb stanowiska pracy oraz wykwalifikowany personel wspierający. Ważną rolę w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami odgrywa również zatrudnienie wspomagane oraz Warsztaty Terapii Zajęciowej, będące etapem pośrednim między domem rodzinnym a Zakładem Aktywności Zawodowej.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, aktywizacja zawodowa, praca zarobkowa.