

Karolina Karbownik

Praca w życiu osób niepełnosprawnych jako jedna z form terapii

Niepełnosprawność nr 9, 124-135

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Karolina Karbownik
Uniwersytet Śląski

Praca w życiu osób niepełnosprawnych jako jedna z form terapii

Working of people with disabilities as a form of therapy

(Abstract)

The work in the life of each human has got a very important role. First of all, to the functioning of a person at the appropriate level. In addition, it can be a value in itself, as satisfaction with the activities, as well as be joy. What data can be a source of more performing the duties of prestige. Similarly happens with work in the lives of people with disabilities, with the difference that in this case there is another function of rehabilitation and integration, as a person with a disability because of their restrictions have hindered contact with the environment. Disability is defined as a condition that substantially or completely restricts the ability of independent existence every day, in the life of their community. For this reason the Polish and international law introduces a number of regulations that create the possibility that this group of people working and the rest. These facilities shall, however, not only to people with limited manual dexterity, but not closed to you to employers, to discrimination on the labour market.

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa, niepełnosprawność, terapia pracą

Keywords: vocational activity, disability, therapy work

Wprowadzenie

W każdym środowisku lokalnym można odnaleźć osoby niepełnosprawne. Aktualna polityka państwa nakłada na samorządy obowiązek wspierania takich osób, by mogły w możliwie największym stopniu funkcjonować jak pełnosprawni obywatele, w tym posiadali dostęp do budynków użyteczności publicznej, dostęp do edukacji itp.

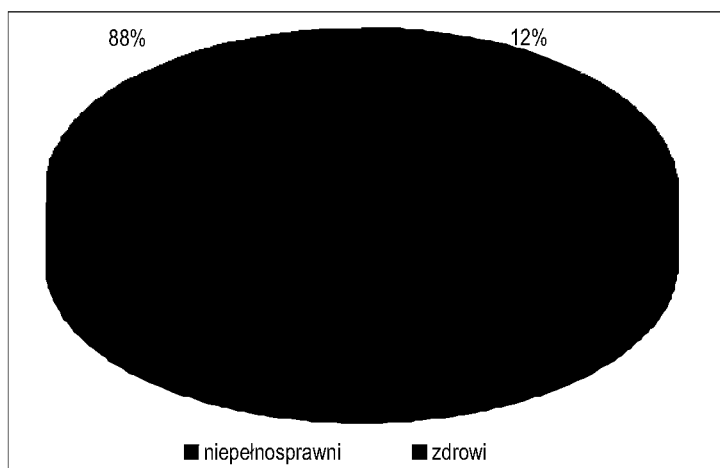
Za osoby niepełnosprawne uznaje się jednostki, które mają ograniczoną zdolność do samodzielnego funkcjonowania. Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia Światowej Organizacji Zdrowia w 2001

roku pod pojęciem niepełnosprawności zdefiniowała stan, w którym osoba wykazuje się odchyleniem od normalnego poziomu funkcjonowania w trzech obszarach:

1. Biologicznym, gdzie następuje zniesienie, ograniczenie lub zaburzenie przebiegu czynności organizmu na skutek uszkodzenia jednego lub więcej narządów.
2. Indywidualnym, przejawiającym się w ograniczeniu aktywności oraz działania w podstawowych sferach życia osobistego.
3. Społecznym, czyli następuje ograniczenie uczestnictwa w życiu społecznym danego środowiska.

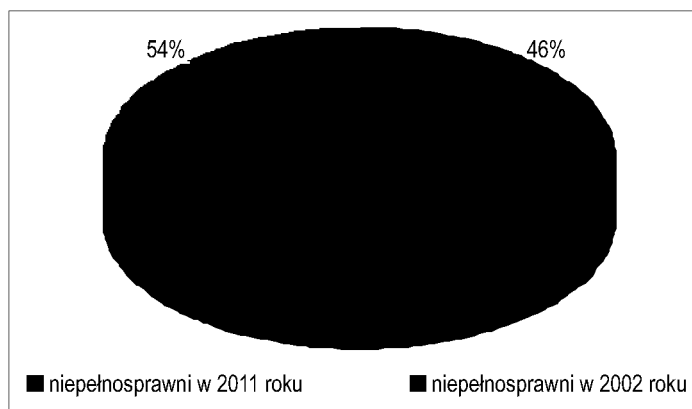
Należy zaznaczyć, że niepełnosprawność danego organizmu w powyższych obszarach może przybierać różne formy. Zależy to od czynników nie tylko wewnętrznych (tj. czynników indywidualnych, wpływających na cechy osobiste, środowiskowe), kluczowe są również bariery architektoniczne i urbanistyczne, brak dostępu do systemu edukacji, rehabilitacji, pomocy socjalnej oraz niewłaściwe postawy otoczenia wobec osób niepełnosprawnych. Bycie osobą niepełnosprawną wiąże się bezpośrednio z codzienną egzystencją, a więc z uczestnictwem osób niepełnosprawnych w życiu codziennym, zawodowym i społecznym.

T. Majewski jako osobę niepełnosprawną uważa jednostkę, u której uszkodzenia oraz gorszy stan sprawności organizmu powodują utrudnienia, ograniczenia, ewentualnie uniemożliwiają wykonywanie wielu zadań życiowych oraz zawodowych, w tym pełnienie ról społecznych, z uwzględnieniem jej wieku, płci, stanu, czynników środowiskowych, społecznych i kulturowych (Majewski 1995). Taka definicja jest zbieżna z definicją WHO.



Wykres 1. Podział Polaków ze względu na niepełnosprawność

Źródło: www.gus.pl [20.03.2013].



Wykres 2. Liczba niepełnosprawnych w poszczególnych latach

Źródło: www.gus.pl [20.03.2013]

Z kolei Karta Praw Osób Niepełnosprawnych podaje, że niepełnosprawnymi są te osoby, które z powodu swojej sprawności fizycznej, psychicznej lub umysłowej mają trwale lub okresowo utrudnione, ograniczone lub całkowicie niemożliwe życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi.

W odniesieniu do rehabilitacji zawodowej i społecznej osobę niepełnosprawną określa się w Ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 roku następująco: niepełnosprawną jest osoba, której stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności wykonywanie pracy zawodowej (Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776).

Najnowsze dane o liczbie osób niepełnosprawnych w Polsce pochodzą z Narodowego Spisu Powszechnego w 2011 roku i wskazują one, że ogólnie jest to około 4,7 mln osób z różną formą niepełnosprawności, a dokładnie 4697,5 tys. osób. Stanowi to 12,2% całej ludności kraju (wykres 1). Oznacza to, że wskaźnik uległ zmniejszeniu w stosunku do 2002 roku, wówczas było to około 5,5 mln osób. Z ogólnej liczby niepełnosprawnych 3,1 mln (3133,2 tys.) są to osoby, które mają stwierdzoną prawnie niepełnosprawność, co ilustruje wykres 2.

Prawo osób niepełnosprawnych do pracy – standardy międzynarodowe i polskie

Osoby niepełnosprawne pomimo swoich ograniczeń mają prawo, by podjąć pracę zawodową. Przemawiają za tym różne przesłanki. Jedną z nich jest tzw. za-

sada disability mainstreamingu, zwanego również zintegrowanym podejściem do niepełnosprawności.

Nie zaprzecza się jednak temu, że istnieje konieczność utrzymania odrębnej regulacji ustawodawczej, jak też organizacyjnej dla tych spośród osób niepełnosprawnych, którym rodzaj czy poziom niepełnosprawności wykluczają lub w zasadniczy sposób utrudniają samodzielne funkcjonowanie na rynku pracy i w pełnej konkurencji z osobami sprawnymi.

Osoba niepełnosprawna bez względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności (posiadane ograniczenia) ma takie samo prawo, jak inni członkowie danego społeczeństwa, do realizacji swoich marzeń i potrzeb w zakresie aktywności zawodowej.

Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie powinny mieć integracyjny charakter w najbardziej możliwym stopniu. Co oznacza, że trzeba dążyć do tego, aby działania, struktury, programy i instrumenty z zakresu rehabilitacji zawodowej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych włączane były ogólnodostępne w instrumenty.

Prawo do pracy zalicza się do praw osobowych człowieka, które są podstawowe, niezbywalne, powszechnie uznawane, o czym mówią:

1. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka: „Każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru pracy, do odpowiednich i zadowalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem” (art. 23).
2. Międzynarodowy Pakiet Praw Gospodarczych, Politycznych i Kulturalnych (art. 6): „Państwa Strony niniejszego Paktu uznają prawo do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą, oraz podejmą odpowiednie kroki w celu zapewnienia tego prawa. Kroki, jakie Państwa Strony niniejszego Paktu powinny podjąć w celu osiągnięcia pełnej realizacji tego prawa, będą obejmowały programy technicznego i zawodowego poradnictwa i szkolenia, politykę i metody zmierzające do stałego rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego oraz do pełnego, produktywnego zatrudnienia na warunkach zapewniających jednostce korzystanie z podstawowych wolności politycznych i gospodarczych.” (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).
3. Europejska Karta Społeczna zawiera normy dotyczące już bezpośrednio osób niepełnosprawnych, przy czym niepełnosprawność wymieniona jest w określeniu prawa, jak w art. 15: „Osoby niepełnosprawne mają prawo do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej, bez względu na przyczynę i rodzaj ich inwalidztwa” (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67).
4. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (art. 69): „Osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej, na mocy

- którego zostało wydane szereg ustaw i te ustawy kształtują prawa obywateli polskich” (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483.)
5. Rezolucja Rady z 17 czerwca 1999 roku w sprawie Równych Szans w Zatrudnieniu dla Osób Niepełnosprawnych, w której Rada Unii Europejskiej potwierdza, że trzeba wyrównywać szanse w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, ze szczególnym naciskiem na rekrutację i utrzymanie w zatrudnieniu pracowników, promocje, szkolenia, kształcenie ustawiczne i rozwój (Rezolucja Rady Unii Europejskiej z 17 czerwca 1999 roku w sprawie równych szans w zatrudnieniu dla osób niepełnosprawnych [1999/C 186/02]).
 6. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych: niepełnosprawny ma prawo do „pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem, i możliwościami” (par. 6).

Niepełnosprawny w roli pracownika

Praca w życiu osób niepełnosprawnych odgrywa bardzo ważną rolę, podobnie jak w życiu każdego człowieka, i posiada następujące cechy:

- jest to działalność celowa – jest wytłumaczalna racjonalnie, gdyż podnosi stopę życiową pracownika oraz wskazuje na wolę jednostki, że wyraża chęć, aby świadczyć usługę na rzecz danego pracodawcy;
- z punktu widzenia społecznego stawia wartość dodatnią, co stanowi dobro samo w sobie oraz z racji jej znaczenia, jest zarówno powszechnie aprobowana, jak i pożądana;
- dzięki systematycznej pracy tworzy się nowe dobro w postaci doskonalenia nabytych umiejętności, jak np. sumienność, staranność, lub uczy nowych nawyków, takich jak rzetelność i lojalność względem pracodawcy;
- ma charakter konieczny – po pierwsze wynika z poczucia obowiązku, a więc przekonania, że aby godnie żyć, trzeba pracować, po drugie z trudu (do sukcesu dochodzi tylko ciężką pracą) i po trzecie z radości, gdyż wykonywana praca ma być powodem do zadowolenia z siebie, co jest ważne zwłaszcza u osób niepełnosprawnych;
- pracę wykonuje się przede wszystkim ze względu na własne aspiracje, które są warunkowane tak przez indywidualne, jak i społeczne potrzeby.

Na podstawie powyższego można stwierdzić, że praca w życiu osób niepełnosprawnych pełni kilka funkcji. Są to:

- dochodowa – praca stanowi źródło dochodu, co przekłada się na znaczną poprawę stopy życiowej;

- socjalizacyjna – osoba niepełnosprawna, podejmując pracę zarobkową, zostaje przypisana do danego grona pracowników lub powierza się jej kontakty z klientami, wówczas uczy się zachowań charakterystycznych dla danej grupy, a koniecznych do wykonania powierzonych zadań, np. komunikacji;
- rehabilitacyjna – podejmując się danych zadań wynikających ze stosunku pracy, osoba niepełnosprawna jest niejako zmuszona do ciągłej aktywności, w tym przypadku jest to głównie rehabilitacja zawodowa;
- rozwój osoby – przebywając wśród innych współpracowników oraz wykonując swoje obowiązki nie jest się osobą bierną, co przekłada się na rozwój własny, np. naukę obsługi komputera;
- rozwój społeczeństw – podejmowanie aktywności zawodowej przekłada się na wzrost wiedzy na temat osób niepełnosprawnych, ich ograniczeń, ale też sposobu radzenia sobie z własną niesprawnością;
- współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym ma charakter wzrostowy.

Tabela 1. Wskaźnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Rok	Wartość procentowa
2007	22,6%
2008	23,9%
2009	24,6%
2010	25,9%

Źródło: Opracowanie własne.

Jak wynika z tabeli 1 powyższy wskaźnik aktywności zawodowej ma tendencje wzrostową. Jest to ważne, gdyż wskazuje on na fakt, iż coraz większa ilość osób z niepełnosprawnością ujawnia się na rynku pracy.

Do niedawna wielu pozostawało biernymi zawodowo, utrzymując się jedynie z pomocy materialnej, jaką zapewnia państwo, którą stanowią m.in.: zasiłki, renta z tytułu całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy. W związku z czym osoby te obciążały skarb państwa, gdyż nie wносиły do budżetu dochodu, a tylko z niego czerpały.

Taka postawa wynikała przede wszystkim z przeświadczenia, iż nie mogą się one kształcić przez bariery architektoniczne czy trudności z dojazdem do uczelni, pomimo iż mogły one otrzymywać stypendium specjalne dla osób niepełnosprawnych oraz z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wsparcie finansowe, na pokrycie kosztów związanych z: czasem, zakupem książek, dojazdami, zakwaterowaniem, opłatami z tytułu użytkowania Internetu, zakupem artykułów biurowych itp.

Tabela 2. Udział pracujących osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym

Rok	Wartość procentowa
2007	19,4%
2008	20,8%
2009	21,4%
2010	21,9%

Źródło: Opracowanie własne.

To, że jakaś osoba posiada pewne ograniczenia, nie oznacza, że nie sprawdzi się przy wykonywaniu konkretnych zadań. Czasami wystarczy nawet w niewielkim stopniu przystosować miejsce pracy, aby zyskać pełnowartościowego pracownika, który wykaże się sumiennością oraz lojalnością wobec pracodawcy. Wynika to z faktu, że trudno o pracodawcę, który chce zatrudnić pracownika niepełnosprawnego.

Tabela 3. Wysokość stopy bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym

Rok	Wartość procentowa
2007	14,1%
2008	13,9%
2009	12,8%
2010	15,3%

Źródło: Opracowanie własne.

Niemniej jednak należy pamiętać, że każda osoba niepełnosprawna pomimo swoich ograniczeń posiada pewne sprawności i predyspozycje, które przy zastosowaniu odpowiednich środków umożliwiają podjęcie szkolenia, a później pracy zawodowej.

Warto zaznaczyć, że żadna praca nie wymaga od osoby, która ją wykonuje, wszystkich jej sprawności, zarówno fizycznych, jak i psychicznych (w tym intelektualnych, społecznych). Osoby niepełnosprawne posiadają często wiele sprawności, a także wykazują się dodatkowymi zdolnościami, co stanowi przesłankę do tego, by mogły podjąć się odpowiednich działań przygotowujących do podjęcia pracy zawodowej, a następnie pomyślnego zatrudnienia.

By jednak wprowadzić dorosłą osobę niepełnosprawną na rynek pracy, należy ją wspierać systemowo, by życie było jak najbardziej normalne.

Normalne życie dorosłej osoby niepełnosprawnej polega na tym, że jest podobne do życia jej rówieśników w odniesieniu do:

- rozwoju osobowego, na który składa się praca na wartościach, autonomią, sprawstwem;
- relacji osobowych, kontaktów społecznych;
- samodzielności, niezależności, która pozwala na wykonywanie jak największej ilości czynności, czy to związanych z samoobsługą, czy też funkcjonowaniem w społeczeństwie;
- podejmowaniem aktywności zawodowej.

Obecnie w Polsce funkcjonuje system wsparcia dla osób niepełnosprawnych. W jego skład wchodzi kilka elementów.

Po pierwsze istnieje system szkolnictwa, który zabezpiecza potrzeby edukacyjne w odniesieniu do rozwoju osobowego. W tym celu osoby niepełnosprawne mogą się kształcić w systemie: integracyjnym, włączającym i specjalnym. W specjalnych przypadkach odbywa się nauczanie indywidualne. Oczywiście wszystko zależy od indywidualnych predyspozycji ucznia, które diagnozują zespoły w Poradniach Psychologiczno-Pedagogicznych.

Po drugie, osobom niepełnosprawnym zabezpiecza się opiekę medyczną oraz rehabilitacyjną. Pozwala to na usprawnienie osoby chorej, zatrzymanie stanu, w jakim jest dana osoba, lub ewentualne spowolnienie rozwoju jej choroby.

Po trzecie, system rehabilitacji społecznej i zawodowej stanowiący wspieranie niezależności oraz samodzielności w życiu codziennym. Dzięki niemu jednostka niepełnosprawna jest w stanie podejmować codzienny trud, by jej życie osoby było jak najbardziej zbliżone do życia osób pełnosprawnych, a ograniczenia wynikające z niesprawności maksymalnie zniwelowane.

Istnieje też w Polsce wspieranie aktywności zawodowej. W tym celu wprowadzono szereg udogodnień, by praca nie sprawiała trudności osobom niesprawnym (np. telepraca, ograniczony czas pracy, dodatkowy urlop rehabilitacyjny), jak i pracodawcom (dofinansowanie do pensji pracownika oraz dostosowanie miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej, finansowane z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych).

Spoiwem łączącym wszystkie powyższe systemy jest przede wszystkim rehabilitacja zawodowa. Pojmuje się ją jako proces, który zachodzi między ludźmi, gdzie jedną z uczestniczących osób jest niepełnosprawny. Działania pozostałych osób powodują w nim oraz w środowisku pracy zmiany, których celem jest upodobnienie jego funkcjonowania w sytuacji pracy do funkcjonowania zawodowego osób pełnosprawnych.

Rehabilitację zawodową powinno się też pojmować jako aspekt szeroko zakrojonej rehabilitacji społecznej, która służy przygotowaniu osoby z niepełnosprawnością do podejmowania aktywności zawodowej i bycia pracownikiem.

W wyniku tego procesu następuje zmiana zachowania rehabilitowanego oraz zmiana środowiska pracy, przez co osoby niepełnosprawne będą pełnić rolę pracownika podobnie lub tak samo jak osoby pełnosprawne.

Rehabilitacja zawodowa w Polsce ma kilka form. Wymienia się tutaj elementy segregacyjne oraz integracyjne.

Na elementy segregacyjne składają się:

- warsztaty terapii zajęciowej (wtz) – są to placówki, które mają na celu: ogólne usprawnianie, rozwijanie zdolności niezbędnych w życiu codziennym, przygotowanie do życia w środowisku społecznym (nauka zdolności planowania, komunikowania się, dokonywania wyborów, podejmowania decyzji, poprawa kondycji fizycznej i psychicznej), rozwijanie umiejętności zawodowych, umożliwiających późniejsze podjęcie pracy zawodowej w zakładzie aktywności zawodowej lub innej pracy zarobkowej bądź szkolenia zawodowego;
- zakłady aktywności zawodowej (zaz) – przygotowanie osób niepełnosprawnych do pracy na otwartym rynku pracy, w tym organizacja staży lub pomoc w dostosowaniu miejsca pracy do potrzeb takiego pracownika;
- zakłady pracy chronionej (zpch) zatrudniają przede wszystkim pracowników niepełnosprawnych (minimum 25 osób); środowisko pracy nie jest mieszane, co stanowi formę izolacji od normalnego środowiska pracy.

Z kolei do elementów integracyjnych zalicza się:

- zatrudnienie na otwartym rynku pracy – otwarty rynek pracy to miejsce, gdzie osoba niepełnosprawna zostaje zatrudniona wraz z innymi pełnosprawnymi osobami, wówczas pracodawca jest zobowiązany dostosować miejsce pracy do potrzeb pracownika ze stopniem niepełnosprawności, ale nie zatrudnia wyłącznie takich pracowników;
- chronione miejsce pracy (adaptacja);
- zatrudnienie wspomagane – jest to instrument umożliwiający indywidualne podejście do osoby niepełnosprawnej, przejawiające się we wprowadzeniu osoby trenera pracy, który określa indywidualne predyspozycje pracownika i dobiera pracę do osoby, a nie odwrotnie.

Koncepcja zatrudnienia wspomagane powstała na początku lat 80. miniego stulecia w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej. Pojmuje się je jako zatrudnienie osób najbardziej niepełnosprawnych (posiadających znaczny i umiarkowany stopień niepełnosprawności), w zwykłych zakładach pracy, przy zapewnieniu im wsparcia ze strony trenera pracy (asystenta zawodowego).

O zatrudnieniu wspomagany można mówić wówczas, gdy osoba niepełnosprawna wykonuje pracę wspólnie z innymi pełnosprawnymi pracownikami. Są wtedy zapewnione warunki integracyjne, gdyż większość stanowią pracownicy sprawni, a niepełnosprawny nie jest członkiem specjalnie zorganizowanej grupy niepełnosprawnych pracowników.

Zatrudnienie wspomagane nie powinno stanowić pojedynczej akcji, którą podejmuje się wobec jednej czy drugiej osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, lecz powinno się je stosować jako strategię działania, która pozwala osobom niepełnosprawnym na zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

Istnie też szereg innych rodzajów wspierania. Wymienia się zmianę w czasie pracy pracownika z niepełnosprawnością. Od 1 stycznia 2012 roku czas pracy osoby niepełnosprawnej (zaliczonej zarówno do znacznego, umiarkowanego, jak również lekkiego stopnia niepełnosprawności) wynosi maksymalnie 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Dotychczasowe przepisy mówiły, że pracownicy z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności mogą pracować najwyżej 35 godzin tygodniowo i 7 godzin dziennie. Do skróconego czasu pracy ma prawo pracownik niepełnosprawny, który posiada znaczny bądź umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Od 1 stycznia 2012 roku, aby pracować w skróconych normach czasu pracy (tzn. maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo), pracownik musi przedstawić pracodawcy zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy, które wydane jest przez lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników (lekarza medycyny pracy) lub w razie jego braku przez lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną. Ewentualnie innego, którego wskazał pracodawca, np. lekarz w przychodni przy zakładowej, który po zapoznaniu się z dokumentacją o stanie zdrowia danej osoby, może stwierdzić, czy istnieją przesłanki do tego, by ograniczyć czas pracy, ponieważ ten może wpływać negatywnie na zdrowie pracownika.

Jeszcze innym rodzajem wsparcia pracownika z niepełnosprawnością jest tzw. urlop rehabilitacyjny, który przysługuje raz w roku. Jego długość to 10 dni, które muszą być wykorzystane w całości, bez rozdzielania na etapy. Z założenia urlop ten ma służyć na podratowanie zdrowia, jednak pracodawca nie wymaga specjalnego rozliczenia się z zagospodarowania takiego urlopu.

Dodatkowo jedną z form wsparcia jest tzw. telepraca, zamiennie zwana pracą zdalną lub SOHO (*small office home office*). Jest to organizacja pracy poza siedzibą firmy, najczęściej w domu, przy pozostawianiu w kontakcie z przełożonymi i współpracownikami za pomocą urządzeń telekomunikacyjnych (np. komputera). Korzystne jest to również dla pracodawcy, gdyż ogranicza koszty związane z pracą danej jednostki – taki pracownik nie korzysta ze sprzętu firmowego ani nie generuje kosztów związanych np. z opłatami za energię, wodę.

Zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego wiąże się z korzyściami dla pracodawcy. Poza często wartościowym pracownikiem można uzyskać dofinansowanie do jego zatrudnienia.

Dofinansowania do pensji dla zakładów pracy chronionej w 2013 roku:

- 180% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 100% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 40 % najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Wyżej wymienione kwoty dofinansowania zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych (zgodnie z art. 26a ust. 1b ustawy o rehabilitacji).

Dofinansowania do pensji dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne z otwartego rynku pracy w 2013 roku:

- 70% kwot przysługujących zakładom pracy chronionej;
- 90% kwot przysługujących zakładom pracy chronionej, gdy dotyczyć ono będzie osób niepełnosprawnych, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych.

Inną zaletą może stać się dostosowanie miejsca pracy dla pracownika z niepełnosprawnością. Przekłada się to na zniesienie barier architektonicznych czy dostosowanie sanitariatów. To powoduje, że dany zakład pracy może również przyjmować klientów, klientów z niepełnosprawnością i staje się jeszcze bardziej konkurencyjny na rynku oraz dla potencjalnych klientów.

Podsumowanie

1. Model zatrudniania osób niepełnosprawnych można określić jako maksymalną rezygnację z segregacji na rzecz integracji, która przejawia się jako zatrudnienie.
2. Nie oznacza to oczywiście rezygnacji z systemu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Po prostu inaczej rozumie się pewne kwestie.
3. Wsparcie otrzymuje niepełnosprawny pracownik, ale i jego pracodawca, gdy decyduje się na zatrudnienie takiego pracownika.
4. Pożądanym rezultatem tych działań jest ograniczenie liczby zakładów pracy, które zatrudniają tylko lub w przeważającej części osoby niepełnosprawne, i zaistnienie tych osób na tak zwanym otwartym rynku pracy.
5. Chronione miejsca pracy powinny być jedynie przejściowym etapem w rehabilitacji zawodowej osoby niepełnosprawnej.

Bibliografia

- Gałęziak J. (2004), *Sprawni w pracy. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w politykach Unii Europejskiej i wybranych państw członkowskich*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa.
- Kwiatkowski S., Bogaj A., Baraniak B. (2007), *Pedagogika pracy*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Szymańska Z. (2005), *Bezrobocie, co robić? Raport o organizacji i działaniu rynku usług zatrudnienia w warunkach wolnej konkurencji oraz doświadczeń niekomercyjnych organizacji pozarządowych działających na tym rynku w poszczególnych krajach (Holandia, Australia, Dania, Wielka Brytania, Stany Zjednoczone)*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.
- Żukowska J. (red.) (2005), *Dobre Praktyki. Dziesięć najlepszych przedsięwzięć z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych zrealizowanych przez organizacje pozarządowe*, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa.
- www.gus.pl.