

Tomasz Eliasz Wardzała

Instytut Spraw Społecznych, Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE DOROSŁYCH OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

THE PROFESSIONAL PREPARATION OF ADULTS WITH DISABILITIES

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА
ДОРΟΣЛИХ ОСІБ ІЗ ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ

W świetle wyników badań Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. populacja osób z niepełnosprawnością liczy w Polsce 12,2% ludności, co daje liczbę prawie 4,7 mln osób (Nowak & Adach-Stankiewicz, 2012). Są to jednak dane niedoszacowane, gdyż 1,5 mln respondentów skorzystało z prawa dobrowolności odpowiadania na pytania dotyczące niepełnosprawności i nie udzieliło odpowiedzi. Wśród podanej liczby osób znajdują się zarówno ci, którzy posiadają formalne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, jak i ci, którzy odczuwają kłopoty zdrowotne, ale nie posiadają orzeczenia.

Osoby z niepełnosprawnością to jedna z grup zainteresowania polityki społecznej i pomocy społecznej. Nie tylko ustawa o pomocy społecznej zalicza tę grupę osób do tych, którym udziela się wsparcia. Jeszcze co najmniej kilka innych aktów prawnych daje i reguluje możliwości wsparcia osób z niepełnosprawnościami w przygotowaniu do podjęcia aktywności zawodowej, a w drodze do tego, nabywania zaradności osobistej, samodzielności, rehabilitacji, reintegracji społecznej czy zawodowej. Dla przykładu, Ustawa z dnia 27.08.1997 r.

o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – Dz.U. 2018 r. poz. 511 (Marszałek Sejmu RP, 2018), Ustawa z dnia 13.06.2003 r. o zatrudnieniu socjalnym – Dz.U. z 2016 r. poz. 1828 (Marszałek Sejmu RP, 2018), Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17.07.2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej – Dz.U. 2012 r. poz. 850 (MPiPS, 2012).

Podjęcie i utrzymanie zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością powinno leżeć w interesie nie tylko ich samych, ale też w interesie państwa oraz samorządu terytorialnego i społeczności lokalnej. Wszechstronna aktywność, także zawodowa tej grupy osób, spowoduje wymierne – społecznie i ekonomicznie – korzyści.

Ustawodawca przygotował szereg instrumentów, które mogą być wykorzystane w tym zakresie. Skodyfikował je m.in. w ustawie o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ustawie o zatrudnieniu socjalnym, rozporządzeniu o zakładach aktywności zawodowej oraz sprecyzował w aktach wykonawczych do ww. ustaw. W niniejszym artykule omówiono kilka wybranych instrumentów możliwych do zastosowania w procesie edukacji do pracy, wychowania do pracy osób z niepełną sprawnością.

1. Ustawa o pomocy społecznej

W Ustawie o pomocy społecznej (Sejm, 2004), w drugim jej artykule, zdefiniowano pomoc społeczną jako „instytucję polityki społecznej państwa, mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości” (Sejm, 2004, w. art. 6, par. 1). Trudną sytuacją życiową, o której mowa, jest między innymi bezrobocie, a zatem pomocą w takiej sytuacji będzie aktywizacja zawodowa.

W ustawie nie zdefiniowano wprost pojęcia „aktywizacja zawodowa”. Na podstawie przepisów art. 2 par. 1 i art. 3 par. 1 – Pomoc społeczna wspiera osoby i rodziny w wysiłkach zmierzających do zaspokojenia niezbędnych potrzeb i umożliwia im życie w warunkach odpowiadających godności człowieka – podjąłem próbę określenia aktywizacji zawodowej jako działań ukierunkowanych na wsparcie osoby w przezwyciężeniu trudnej sytuacji życiowej, jaką jest bezrobocie, w dążeniu do zapewnienia samodzielnego funkcjonowania w środowisku poprzez pełnienie ról społecznych i zawodowych.

W art. 7 Ustawy zdefiniowano szereg przyczyny, z powodu których udziela się wsparcia z systemu pomocy społecznej. Z powyższego katalogu interesuje,

dla celów tego tekstu, przyczyna świadczenia pomocy – niepełnosprawność (Sejm, 2004, w. art. 7, par. 5).

Jednym z narzędzi aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością może być praca socjalna. Praca socjalna świadczona jest na rzecz poprawy funkcjonowania osób i rodzin w ich środowisku społecznym. Bez wątplenia podjęcie aktywności zawodowej, czy sam udział w procesie aktywizacji zawodowej, może przyczynić się do poprawy funkcjonowania osoby w środowisku społecznych, chociażby przez zmianę postrzegania osoby przez członków społeczności lokalnej, a za tym wzrost jej autorytetu (Sejm, 2004, w. art. 6, ust. 12).

Praca socjalna prowadzona jest:

- z osobami i rodzinami w celu rozwinięcia lub wzmocnienia ich aktywności i samodzielności życiowej;
- ze społecznością lokalną w celu zapewnienia współpracy i koordynacji działań instytucji i organizacji istotnych dla zaspokajania potrzeb członków społeczności (Sejm, 2004, w. art. 45, par. 1).

Praca socjalna, pojmowana szeroko, niekoniecznie wykonywana przez pracownika socjalnego, wpisuje się, a może nawet spełnia kluczową rolę w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością. Aktywizacja zawodowa, jako praca socjalna, rozwija, przywraca lub wzmacnia aktywność i samodzielność życiową osób z niepełną sprawnością. Podejmując pracę z osobą z niepełnosprawnością nierzadko należy współpracować z całymi rodzinami. Choć osoby i rodziny znają sens i wartość pracy, z różnych przyczyn, nie chcą jej podejmować. Z mojego doświadczenia zawodowego opartego na współpracy z osobami z niepełnosprawnością i ich opiekunami mogę stwierdzić, że wynika to z kilku powodów. Najważniejszym i najczęściej powtarzanym jest obawa o utratę świadczenia rentowego oraz zasiłków z pomocy społecznej.

Współpraca odpowiedzialnej, solidarnej społeczności lokalnej – czy to zinstytucjonalizowanej, czy pojedynczych członków danego obszaru geograficznego – przyczynia się do wzmocnienia i usamodzielnienia nieaktywnych zawodowo jej członków oraz zwiększa poczucie zadowolenia z udzielonego im wsparcia mniej czy bardziej bezinteresownego. Społeczności lokalnej powinno zależeć na aktywności zawodowej jej członków, aby móc czerpać korzyści – chociażby z podatków od wynagrodzeń tych osób, zamiast współfinansować świadczenia pieniężne im wypłacane.

Powyższe, oparte na przepisach Ustawy, rozważania pokrywają się z rozważaniami akademickimi z zakresu pracy socjalnej. W pracy socjalnej wykorzystuje się właściwe tej działalności metody i techniki, stosowane z poszanowaniem godności osoby i jej prawa do samostanowienia (Sejm, 2004, w. art. 45, par. 3).

Praca socjalna może być prowadzona w oparciu o kontrakt socjalny lub projekt socjalny (Sejm, 2004, w. art. 45, par. 2).

Kontrakt socjalny oznacza pisemną umowę zawartą z osobą ubiegającą się o pomoc, określającą uprawnienia i zobowiązania stron umowy, w ramach wspólnie podejmowanych działań zmierzających do przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej osoby lub rodziny (Sejm, 2004, w. art. 6, par. 6). W kontrakcie socjalnym wskazuje się przyczyny trudnej sytuacji osoby, możliwości i ograniczenia osoby. Najważniejsze, z punktu widzenia tej pracy, są cele główne, szczegółowe oraz efekty działania z zaznaczeniem ram czasowych. Reguluje to Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 listopada 2010 r. w sprawie wzoru kontraktu socjalnego (MPiPS, 2010).

Ustawodawca wprowadził możliwość przyznania zasiłku celowego, który przyczyni się do realizacji postanowień kontraktu socjalnego (Sejm, 2004, w. art. 39a). Przy wykorzystaniu kontraktu socjalnego dodatkowym motywem, dla bezrobotnej osoby z niepełnosprawnością, podjęcia współdziałania w zakresie aktywizacji zawodowej, może być sankcja odmowy przyznania świadczenia pieniężnego, uchylenia decyzji o przyznaniu świadczenia lub wstrzymania świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej (Sejm, 2004, w. art. 11, par. 2).

Projekt socjalny w Ustawie zdefiniowany jest dość zwięźle. To zespół działań mających na celu poprawę sytuacji życiowej osób, rodzin, grup zagrożonych ubóstwem, marginalizacją i wykluczeniem społecznym (Sejm, 2004, w. art. 6, par. 18).

Celem projektu socjalnego jest w szczególności uzyskanie (poprzez jego realizację) zmiany na lepsze oraz poprawy sytuacji, osoby, rodziny, grupy (Chludziński & Przybylski, 2004, s. 12).

Z powyższego, dość krótkiego opisu, ale oddającego sens pracy socjalnej w oparciu o projekt socjalny można wysnuć wniosek, że jeżeli działania z zakresu aktywizacji zawodowej przypisać pracownikowi socjalnemu, a ten zdecyduje się pracować z klientem metodą projektową, ma bardzo duże szanse powodzenia swoich działań.

2. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Jednym z pierwszych aktów normatywnych, które naturalnie kojarzą się z osobami z niepełnosprawnością i ich aktywizacją zawodową, jest Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Marszałek Sejmu RP, 2018). Regulacje tej Ustawy,

określające osobę jako niepełnosprawną, przyjmowane są jako wyznacznik niepełnosprawności także w innych aktach prawnych, o których piszę w tym rozdziale, w zakresie aktywizacji zawodowej.

W powyższej ustawie aktywizacja zawodowa jest nazywana *rehabilitacją zawodową*.

Niepełnosprawność oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy (Marszałek Sejmu RP, 2018, w. art. 2, ust. 10). Ustawodawca kładzie szczególny nacisk na niezdolność do pracy. Wychodzi z założenia, że praca jest jedną z podstawowych form aktywności człowieka. Bez wątplenia praca daje możliwość samodzielnego utrzymania się, zabezpieczenia i realizacji potrzeb bytowych człowieka. Jednak przede wszystkim nadaje osobie status w społeczeństwie poprzez jego przynależność do grupy zawodowej czy pracowniczej. Jednocześnie aktywność zawodowa daje poczucie satysfakcji (por.: Juchnowicz, 2010, s. 56) w obszarze społecznym, środowiskowym i osobistym.

Rehabilitacja osób z niepełnosprawnością oznacza zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej (Marszałek Sejmu RP, 2018, w. art. 7, par. 10). Ma na celu ułatwienie osobie z niepełnosprawnością uzyskania oraz utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy (Marszałek Sejmu RP, 2018, w. art. 8, par. 1). Ustawa daje możliwość aktywizacji zawodowej w trzech miejscach: warsztatach terapii zajęciowej, zakładach aktywności zawodowej oraz zakładach pracy chronionej.

Warsztaty terapii zajęciowej. Do podstawowej formy aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością zalicza się uczestnictwo tych osób w warsztatach terapii zajęciowej (Marszałek Sejmu RP, 2018, w. art. 10). Warsztaty terapii zajęciowej zostały powołane do życia na mocy Ustawy z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością (Sejm, 1991), która stwierdzała, że „warsztaty tworzone są dla osób niepełnosprawnych, całkowicie niezdolnych do pracy zarobkowej, dla których terapia zajęciowa jest jedyną formą rehabilitacji społecznej” (Sejm, 1991, w. art. 23, ust. 2).

Przywołana ustawa stworzyła szansę na zorganizowanie miejsca aktywizacji osobom z niepełnosprawnością z najcięższymi dysfunkcjami dlatego w niniejszym artykule ten instrument aktywizacji zawodowej zostanie pominięty.

Zakłady aktywności zawodowej. Na podstawie art. 29 ust. 4 Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Minister Pracy i Polityki Społecznej w 2007 roku wydał Rozporządzenie z dnia 14 grudnia 2007 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (MPiOS, 2007), określając warunki tworzenia i finansowania działalności zakładów aktywności zawodowej. W 2012 roku Rozporządzenie zostało znowelizowane i ogłoszono tekst jednolity aktu prawnego – Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (MPiPS, 2012).

Zakład aktywności zawodowej prowadzi dwojaką działalność – rehabilitację społeczną i zawodową osób z niepełnosprawnością, określaną w przepisach jako obsługowo-rehabilitacyjną, oraz działalność gospodarczą.

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością w zakładach pracy chronionej odbywa się w warunkach pracy chronionej (Marszałek Sejmu RP, 2018, w. art. 2, ust. 7). W zakładach aktywności zawodowej czas pracy zatrudnionych osób z niepełnosprawnością wynosi co najmniej 0,55 wymiaru czasu pracy osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (MPiPS, 2012, w. par. 11), tj. 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Osoby z niepełnosprawnością nie mogą być zatrudniane w porze nocnej (oprócz dozorców, stróżów zakładowych lub osób posiadających zaświadczenie lekarskie o barku przeciwwskazań do wykonywania pracy w godzinach nocnych) i w godzinach nadliczbowych.

Osoby z niepełnosprawnością w ramach czasu pracy mają prawo do 30 minutowej przerwy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas trwania zajęć rehabilitacyjnych zatrudnionych osób z niepełnosprawnością wynosi nie mniej niż 60 minut dziennie i może być przedłużony do maksymalnie 120 minut na wniosek służb rehabilitacyjnych zakładu (MPiPS, 2012, s. par. 12, ust. 1).

Pracownikom ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności przysługuje dodatkowo 10 dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym. Prawo to nie przysługuje osobom niepełnosprawnym uprawnionym do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych oraz osobom, które nabyły prawo do dodatkowego urlopu na podstawie odrębnych przepisów (MPiPS, 2012, s. par. 19).

Zakłady pracy chronionej. Zakład pracy chronionej jest przedsiębiorstwem przystosowanym do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zasadniczym celem

takiego zakładu jest nie tylko wypracowanie zysku, co jest cechą naturalną każdego przedsiębiorstwa, ale także aktywizacja zawodowa osób, które z uwagi na swoją niepełnosprawność, nie poradziłyby sobie na otwartym rynku pracy. Zakłady pracy chronionej, wraz z zakładami aktywności zawodowej, tworzą chroniony rynek pracy.

Rynek chroniony tworzą wszystkie przedsiębiorstwa, które spełniwszy wymagane kryteria, otrzymały decyzję od wojewody (Marszałek Sejmu RP, 2018, w. art. 30) o tym, że mogą nosić miano zakładu pracy chronionej.

Zwolennicy tego typu zatrudnienia chętnie wskazują na jego dobroczynny wpływ na niepełnosprawnych pracowników prowadzący do pełnego uczestnictwa tych osób w zawodowym i społecznym życiu i to na równi z osobami sprawnymi. W ostateczności osiągnany jest więc cel stawiany przed licznymi politykami, pedagogami i psychologami czyli integracja zawodowo-społeczna.

Otwarty rynek pracy oferuje zwykle możliwość osiągnięcia wyższych zarobków, większy wybór stanowisk i firm, a także znacznie zwiększa szansę awansu pracowników z niepełnosprawnością. Warto jednak pamiętać, że dla pracodawcy z otwartego rynku pracy nie tyle liczy się orzeczenie o niepełnosprawności, co raczej umiejętności, kwalifikacje, doświadczenie, czy wreszcie cechy charakteru lub osobowości danego kandydata.

Zatrudniona osoba z niepełnosprawnością ma do wykonania te same zadania, co jego sprawni koledzy, podobny zakres obowiązków i korzysta dokładnie z tych samych możliwości rozwoju zawodowego. Nie oznacza to jednak, że stanowisko w danym zakładzie pracy musi wyglądać identycznie, jak wszystkie te, które się tam znajdują. Powinno ono bowiem być dostosowane do indywidualnych potrzeb osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, co z kolei daje im możliwość bycia konkurencyjnymi współpracownikami.

Zakłady pracy chronionej ze wzmożoną uwagą kładzioną na rehabilitację pod jej różnymi postaciami, mogłyby stanowić dobre miejsce startu dla osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi lub specjalnymi, ponieważ grupa ta wymaga szczególnej opieki i pomocy. Musiałoby to jednak oznaczać, że zakłady takie są tworzone rzeczywiście z myślą dawania możliwości rozwoju osobom niepełnosprawnym, a nie czerpania korzyści finansowych z ustawy dotyczącej działalności takich zakładów.

3. Ustawa o zatrudnieniu socjalnym

Uzupełnieniem lub kontynuacją aktywizacji zawodowej – rehabilitacji zawodowej jest forma zatrudnienia socjalnego. Formę tę wprowadziła Ustawa z dnia

13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym (Sejm, 2003; tekst jednolity: Marszałek Sejmu RP, 2016).

– Przepisy ustawy stosuje się do ośmiu grup osób, wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym (Sejm, 2003, w. art. 1, par. 2), w tym do osób z niepełnosprawnością, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Sejm, 2003, w. art. 1, par. 2, ust. 8). Osoby z niepełnosprawnością, podobnie jak pozostałe osoby uprawnione do korzystania z działań przewidzianych Ustawą, nie mogą być beneficjentami oddziaływań, jeżeli mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, renty strukturalnej, renty z tytułu niezdolności do pracy, emerytury, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego (Sejm, 2003, w. art. 1, par. 3).

– Tę formę aktywizacji zawodowej – niejako zatrudnienia wspieranego – Ustawa nazywa *reintegracją zawodową* i definiuje ją jako działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej, klubie integracji społecznej zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy (Sejm, 2003, w. art. 1, par. 5; art. 1, par. 4). Ustawa daje także możliwość zatrudnienia wspieranego.

Osobom skatalogowanym jako wykluczeni Ustawa oferuje zatrudnienie socjalne, rozumiane jako uczestnictwo w „inkubatorach społecznych” – centrach integracji społecznej – lub jako wspierane zatrudnienie socjalne u przedsiębiorców, w centrach integracji społecznej bądź w ramach własnej działalności gospodarczej w formie spółdzielni.

Centrum integracji społecznej jest jednostką organizacyjną realizującą reintegrację zawodową i społeczną przez następujące usługi:

1. kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiąganie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu;

2. nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych;

3. naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą;

4. uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi (Sejm, 2003, w. art. 3, par. 1).

Centra integracji społecznej mogą tworzyć jednostki samorządu gminnego i organizacje pozarządowe, których zadaniem jest reintegracja zawodowa i społeczna osób społecznie wykluczonych. Wniosek o przyznanie statusu centrum

zatwierdza wojewoda (Sejm, 2003, w. art. 4), po uwzględnieniu możliwości finansowych instytucji tworzącej, a także merytorycznej ocenie dokonanej przez marszałka województwa (Sejm, 2003, w. art. 8). W konsekwencji nadanie statusu centrum stanowi podstawę do ubiegania się o dofinansowanie działalności. W ściśle określonych przypadkach wojewoda ma również prawo odebrać status centrum, co oznaczałoby utratę uprawnień wynikających z ustawy, w tym dofinansowania, ze środków Funduszu Pracy.

Osoby zagrożone lub dotknięte wykluczeniem społecznym przebywają w centrum na zasadach uczestnictwa, przez co rozumie się aktywne uczestniczenie w zajęciach oferowanych w ramach indywidualnego programu reintegracji zawodowej i społecznej, a także możliwość przebywania i wyżywienia w centrum oraz otrzymywania ekwiwalentu wynagrodzenia w postaci świadczenia integracyjnego. Udział uczestników w centrum miałby charakter czasowy (do 12 miesięcy) lub w dłuższym okresie (do 18 miesięcy) w szczególnie uzasadnionych przypadkach.

Uczestnik może być także zatrudniony w centrum na podstawie umowy o pracę. W tym przypadku pracownik wykonuje pracę będącą przedmiotem umowy cywilno-prawnej o utworzeniu stanowiska pracy u pracodawcy lub umowy o wykonywanie określonych usług, zawartej pomiędzy centrum a pracodawcą, na zasadzie outsourcingu. Pracownicy zatrudnieni w tej formie w centrum mogliby otrzymywać częściową refundację wynagrodzeń podobnie jak w przypadku zatrudnienia u pracodawcy.

Wreszcie, uczestnicy mogą podjąć samodzielną działalność gospodarczą na zasadach określonych w prawie spółdzielczym. Mogą się wówczas ubiegać o częściową refundację pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa w podjęciu działalności oraz sfinansowanie składek na ubezpieczenie społeczne członków spółdzielni przez okres 12 miesięcy od dnia podjęcia działalności ze środków Funduszu Pracy.

Centra integracji społecznej finansowane są m.in. z dochodów własnych samorządu wojewódzkiego i gminnego, przeznaczonych na realizację programów profilaktyki i rozwiązywania problemów uzależnień oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, ze środków Funduszu Pracy, z dochodów uzyskiwanych z działalności produkcyjnej, handlowej lub usługowej, zasobów instytucji tworzącej, pochodzących ze zbiorów, darowizn lub innych źródeł. Poszczególne zadania centrum mogą być wspierane dodatkowymi środkami z: Funduszu Pracy, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa i środków Unii Europejskiej.

Klub integracji społecznej (Sejm, 2003, w. art. 18) to jednostka, której celem jest udzielenie pomocy osobom indywidualnym oraz ich rodzinom w odbudowywaniu i podtrzymywaniu umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, w powrocie do pełnienia ról społecznych oraz w podniesieniu kwalifikacji zawodowych, jako wartości na rynku pracy. Klub działa na rzecz integrowania się osób o podobnych trudnościach i problemach życiowych. To jednostka pomagająca samoorganizować się ludziom w grupy, podejmować wspólne inicjatywy i przedsięwzięcia w zakresie aktywizacji zawodowej, w tym zmierzające do tworzenia własnych miejsc pracy.

Klub integracji społecznej powinien być otwarty na potrzeby lokalnego środowiska i starać się dopasować swoim zakresem świadczonych usług do potrzeb wszystkich grup ryzyka, nie tylko określonych przepisami ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

Głównym celem działalności klubu integracji społecznej jest:

1. Minimalizowanie skutków bezrobocia;
2. Promowanie aktywności i przedsiębiorczości społecznej;
3. Przygotowywanie do podjęcia zatrudnienia;
4. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu;
5. Pomoc w wychodzeniu z izolacji i osamotnienia.

Podstawowymi formami działania klubu są: grupy samopomocowe, grupy wsparcia, grupy terapeutyczne, poradnictwo psychologiczne, szkolenia, doradztwo zawodowe, wolontariat, wymiana usług (barter), spółdzielnie socjalne, roboty publiczne, prace interwencyjne i staże.

Wartościami kluczowymi dla tworzenia i funkcjonowania klubów są:

- Uczestnictwo – każdy człowiek ma prawo do uczestniczenia w życiu społeczno-ekonomicznym swojej społeczności,
- Partnerstwo – każdy członek klubu jest tak samo ważny,
- Współpraca – problemy społeczne mogą być skutecznie rozwiązywane jedynie dzięki zaangażowaniu wielu podmiotów,
- Oparcie na doświadczeniach członków klubu – bazę do pracy stanowią doświadczenia ludzi związane z przewyciężaniem otaczających ich problemów.

Niezbędnymi zasobami dla funkcjonowania klubów integracji społecznej są ludzie oraz zaplecze techniczne. Pracą klubu kieruje koordynator. Koordynator powinien być zatrudniony w danej instytucji prowadzącej klub (np. ośrodek pomocy społecznej, organizacja pozarządowa) i zadanie prowadzenia klubu powinien mieć wpisane w zakres czynności (nie musi być to pełny etat). Zadaniem koordynatora jest przede wszystkim: nadzór i monitorowanie pracy klubu, dbanie o rozwój klubu (m.in. współpraca z partnerami, promocja idei

samopomocy), organizacja pracy grup. W działania klubu integracji społecznej zaangażowani są ponadto pracownicy socjalni i eksperci, np.: psycholog, prawnik, doradca zawodowy, pracownik socjalny – w zależności od potrzeb grup.

Jako zaplecze techniczne należy wymienić lokal (oddzielne pomieszczenie oraz dostęp do sali szkoleniowej i zaplecza socjalnego – dobrze, aby było ono dostosowane dla osób z niepełnosprawnością) oraz wyposażenie (podstawowe meble, dostęp do: telefon, fax, ksero, komputer z drukarką, telefon, drobny sprzęt kuchenny; pomoce dydaktyczne – tablica, rzutnik, biblioteczka, artykuły piapersnicze, itp.).

Ostatnią formą pomocy przewidzianą w ustawie jest **zatrudnienie wspierane** (Sejm, 2003, w. art. 15b–16). Polega ono na skierowaniu danej osoby przez powiatowy urząd pracy do pracy u przedsiębiorcy. W tej sytuacji pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia danej osoby przez okres do 18 miesięcy, zaś powiatowy urząd pracy do refundowania przedsiębiorcy, ze środków Funduszu Pracy, części wynagrodzenia osoby przez pierwsze dwanaście miesięcy.

4. Podsumowanie

Osoby będące osobami z niepełnosprawnością mają szczególnie trudną sytuację nie tylko osobistą, ale także zawodową. Trudna sytuacja zawodowa warunkuje ich możliwości rozwoju osobistego. W zależności od stopnia i rodzaju niepełnosprawności osoba profesjonalnie pomagająca (pracownik socjalny, kurator, doradca zawodowy i in.) może zaproponować takiej osobie różne formy aktywizacji społecznej i zawodowej. Dostępne w systemie polityki społecznej instytucje świadczą usługi umożliwiające nie tylko aktywizację, ale także rozwój osoby w wielu sferach życia. Wymagania stawiane przed klientami-uczestnikami różnych form aktywizacji w sposób narastających mobilizują i promują osobę objętą wsparciem do wyznaczania sobie co raz ambitniejszych celów i wspierają ich osiągnięciu.

STRESZCZENIE: Artykuł traktuje o niemal 5-milionowej grupie Polaków, którzy posiadają orzeczoną niepełnosprawność. Z powodu swojej ograniczonej sprawności osoby te są dyskryminowane, zagrożone wykluczeniem, wykluczane z życia społecznego i zawodowego. W artykule zaprezentowano wybrane instrumenty aktywizacji zawodowej osób z niepełną sprawnością, które skodyfikowane w kilku ustawach i wydanych do nich rozporządzeniach dają narzędzie pracy pedagogom, pracownikom socjalnym, doradcom zawodowym, psychologom i in., a także dają możliwość wychowania do pracy i poprzez pracę klientów tych organizacji czy

narzędzi. Organizacji różnych, dostosowanych do potrzeb i potencjału i możliwości rozwojowych osób wspieranych.

SŁOWA KLUCZOWE: osoba niepełnosprawna, osoba wykluczona, aktywizacja zawodowa, praca socjalna, warsztat terapii zajęciowej, zakład aktywności zawodowej, zakład pracy chronionej, klub integracji społecznej, centrum integracji społecznej

ABSTRACT: The article deals with a group of almost 5 million Poles who have a disability. Because of their limited ability, these people are discriminated against, threatened with exclusion, excluded from social and professional life. The article presents selected instruments of professional activation of people with incomplete skills, which, codified in several acts and regulations issued to them, give a tool for teachers, social workers, vocational counselors, psychologists and others, as well as the opportunity to educate the clients and work through these clients organization or tools. Organizations of various, adapted to the needs and potential and development opportunities of supported persons.

KEYWORDS: disabled person, excluded person, professional activation, social work, occupational therapy workshop, occupational activity plant, sheltered workshop, social welfare club, social integration club, social integration center

Bibliografia

- Chludziński, M., & Przybylski, W. (2004). *Jak skutecznie napisać projekt socjalny?: Poradnik dla potencjalnych projektodawców Europejskiego Funduszu Społecznego*. Warszawa: Wydawnictwo Verlag Dashöfer.
- Juchnowicz, M. (2010). *Zarządzanie przez zaangażowanie: Koncepcja, kontrowersje, aplikacje*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Marszałek Sejmu RP. Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 19 października 2016 r. W sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Dz.U. z 2016 r. Poz. 1828 § (2016).
- Marszałek Sejmu RP. Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 lutego 2018 r. W sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz.U. 2018 r. Poz. 511 § (2018).
- MPiOS. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 r. W sprawie zakładów aktywności zawodowej. Dz.U. 2007 nr 242 poz. 1776 § (2007).
- MPiPS. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 listopada 2010 r. W sprawie wzoru kontraktu socjalnego. Dz.U. 2010 nr 218 poz. 1439 § (2010).

- MPiPS. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. W sprawie zakładów aktywności zawodowej. Dz.U. 2012 r. Poz. 850 § (2012).
- Nowak, L., & Adach-Stankiewicz, E. (Red.). (2012). *Raport z wyników: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*. Pobrano z <https://stat.gov.pl/spisy-powszechno/nsp-2011/nsp-2011-wyniki/>.
- Sejm. Ustawa z dnia 9 maja 1991 r. O zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Dz.U. 1991 nr 46, poz. 201 § (1991).
- Sejm. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. O zatrudnieniu socjalnym. Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143 § (2003).
- Sejm. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. O pomocy społecznej. Dz.U. 2004 nr 64 poz. 593 § (2004).