

*Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych
intelektualnie*

Ludzie należący do grupy osób niepełnosprawnych funkcjonują w obrębie układu społecznego, jakim jest świat ludzi pełnosprawnych i zazwyczaj traktowani są jako odrębna grupa. Tworzone są dla nich przedszkola, szkoły, zakłady pracy. Osoby te mają więc często ograniczone możliwości wchodzenia w interakcje społeczne z osobami zdrowymi. Brak kontaktu z osobami niepełnosprawnymi sprzyja tworzeniu ich obrazu na podstawie niepełnych informacji, często nieprawdziwych, przekazywanych w danym kręgu społecznym.

Pojęcie osoby niepełnosprawnej jest definiowane w różny sposób. Niepełnosprawność ma wymiar biologiczny (medyczny), prawny, społeczny i kulturalny. W ciągu ostatnich lat w postrzeganiu niepełnosprawności nastąpiły zasadnicze zmiany. Jest ona rozumiana nie tylko jako efekt uszkodzenia ciała czy choroby, ale przede wszystkim jako wynik barier - społecznych, ekonomicznych, fizycznych - jakie napotyka się w środowisku. Niepełnosprawność cechuje się pewnymi ograniczeniami w prawidłowym funkcjonowaniu człowieka. Jest to stan długotrwały, spowodowany obniżeniem funkcji lub całkowitą dysfunkcją sfery fizycznej lub psychicznej.

Ludzie niepełnosprawni doświadczają w swoim życiu rozmaitych utrudnień i ograniczeń, spowodowanych własną dysfunkcją. Wiele z tych utrudnień ma swoje źródła w traktowaniu jeszcze do niedawna tych osób jako marginesu społeczeństwa i stwarzaniu im możliwości życia i funkcjonowania jedynie w wydzielonych fizycznie i architektonicznie strefach, obejmujących głównie instytucje opieki zdrowotnej i społecznej oraz szkolnictwa specjalnego. Jednak zarówno same osoby niepełnosprawne, jak również zajmujący się tą problematyką badacze podkreślają, iż przyczyną dotykających ludzi niepełnosprawnych utrudnień i ograniczeń jest nie sam fakt fizycznego uszkodzenia, lecz reakcje otoczenia społecznego na niepełnosprawność.

Postaramy się przedstawić sytuację osób niepełnosprawnych intelektualnie na rynku pracy w Polsce. Osoby te napotykają wiele trudności zarówno w życiu osobistym, społecznym jak i zawodowym.

Ludzi upośledzonych umysłowo można charakteryzować następująco:

- są bezradni w większości sytuacji życiowych,
- często ponoszą niepowodzenia w wyniku trudności w zrozumieniu otaczającej rzeczywistości,
- nie są w stanie widzieć całościowo i adekwatnie otaczającej rzeczywistości, a tym samym dostosować swego działania do sytuacji,
- cele nie są u tych osób we wzajemnych związkach i często pozostają sprzeczne z sobą,
- percepcja otoczenia jest niepełna,
- cechuje ich infantylizm, wynikający ze słabo zróżnicowanej i sztywnej osobowości,
- podatność na wpływy jest u nich zróżnicowana, od dużej do prawie nie istniejącej, w zależności od stanu wewnętrznego i sytuacji.

Z reguły nie podejmują działań z własnej inicjatywy, lecz starają się naśladować innych. W rozwiązywaniu swoich problemów nie potrafią wykorzystać własnego doświadczenia, lecz stosują metodę prób i błędów. W ich działaniu brak jest planowania, inwencji i samodzielności. Często podejmują działania pod wpływem aktualnego nastroju, emocji, nie przewidując dokładnie skutków swoich decyzji, charakteryzują się nie zrównoważeniem emocjonalnym.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim są samodzielne i zaradne

społecznie, nie powinny jednak wykonywać zawodów wymagających podejmowania decyzji, ponieważ nie osiągnęły etapu myślenia abstrakcyjnego w rozwoju poznawczym. W procesie socjalizacji mogą nabywać zaburzeń osobowościowych, ze względu na atmosferę otoczenia i stosunek innych.

Uchwalona w 1997 roku Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej zapewnia wszystkim obywatelom RP prawo do życia w demokratycznym kraju, w którym przestrzega się porządku prawnego ustanowionego na podstawie ustaw. Dla osób niepełnosprawnych ochrona podstawowych praw jednostki i zawarty w ustawie zasadniczej zakaz dyskryminacji mają fundamentalne znaczenie w procesie ich integracji zawodowej i społecznej. Zgodnie z art. 30 Konstytucji przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Równość wobec prawa, czyli jednakowe traktowanie osób, które znalazły się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej, stanowi podstawową wartość polskiego porządku prawnego.

Zgodnie z art. 32 Konstytucji, nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Wszystkie osoby mają być traktowane równo bez zachowań dyskryminujących bądź też faworyzujących. Umocowany konstytucyjnie zakaz dyskryminacji osób niepełnosprawnych oraz obowiązek udzielania pomocy takim osobom znalazł odzwierciedlenie we wszystkich niemalże gałęziach polskiego porządku prawnego.

W dniu 1 sierpnia 1997 r. Sejm Rzeczypospolitej Polskiej uchwalił Kartę Praw Osób Niepełnosprawnych. Dokument ten miał zagwarantować osobom niepełnosprawnym podstawowe prawa przysługujące wszystkim obywatelom, zapobiegać ich dyskryminacji oraz określić cele i zasady pozostałych aktów normatywnych, tworzonych z myślą o takich osobach.

Osoby niepełnosprawne korzystają z uprawnień, przysługujących wszystkim jednostkom na podstawie aktów prawa międzynarodowego i krajowego tj. Karty Praw Osób Niepełnosprawnych. Wyszczególniono tam prawa do:

- dostępu do dóbr i usług umożliwiających pełne uczestnictwo w życiu społecznym,
- dostępu do leczenia i opieki medycznej, wczesnej diagnostyki, rehabilitacji i edukacji leczniczej, a także do świadczeń zdrowotnych uwzględniających rodzaj i stopień niepełnosprawności,
- dostępu do wszechstronnej rehabilitacji mającej na celu adaptację społeczną,
- nauki w szkołach wspólnie ze swymi pełnosprawnymi rówieśnikami, jak również do korzystania ze szkolnictwa specjalnego lub edukacji indywidualnej,
- pomocy psychologicznej, pedagogicznej i innej pomocy specjalistycznej umożliwiającej rozwój, zdobycie lub podniesienie kwalifikacji ogólnych i zawodowych,
- pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa,
- zabezpieczenia społecznego uwzględniającego konieczność ponoszenia zwiększonych kosztów wynikających z niepełnosprawności, jak również uwzględnienia tych kosztów w systemie podatkowym,
- życia w środowisku wolnym od barier funkcjonalnych,
- posiadania samorządnej reprezentacji swego środowiska,

- pełnego uczestnictwa w życiu publicznym, społecznym, kulturalnym i sportowym.

Międzynarodowe regulacje prawne dotyczące problemów, jakie niesie ze sobą niepełnosprawność, pojawiły się w aktach międzypaństwowych dopiero po II wojnie światowej. Kluczową rolę w tym procesie odegrało powstanie Organizacji Narodów Zjednoczonych w 1945 roku. Instytucja ta od początku swego istnienia dążyła do poprawy warunków życia osób niepełnosprawnych. Główne zasady działalności Narodów Zjednoczonych, zawarte w Karcie Narodów Zjednoczonych, Uniwersalnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowych Paktach Praw Człowieka potwierdzały prawo osób niepełnosprawnych do korzystania z praw obywatelskich, politycznych, socjalnych i kulturalnych na równi z osobami pełnosprawnymi. W 1975 r. Zgromadzenie Ogólne ONZ przyjęło Deklarację Praw Osób Niepełnosprawnych, która proklamowała równość praw obywatelskich i politycznych dla tychże osób. Akt ten przewidywał prawo do opieki medycznej i psychologicznej oraz leczenia funkcjonalnego, obejmującego zaopatrzenie w sprzęt protetyczny i ortopedyczny, prawo do medycznej i społecznej rehabilitacji, oświaty, szkolenia zawodowego, środków pomocniczych, doradztwa, pośrednictwa pracy oraz innych usług, które umożliwią im pełny rozwój uzdolnień i umiejętności oraz przyspieszą proces ich społecznej integracji lub reintegracji.

W 1976 r. Zgromadzenie Ogólne proklamowało 1981 rok Międzynarodowym Rokiem Osób Niepełnosprawnych. Najważniejszym skutkiem działań podjętych w tym roku było przyjęcie przez ZO ONZ Światowego Programu Działania na rzecz Osób Niepełnosprawnych (rezolucja 37/52 z 3.XII.1982 r.). Jej postanowienia miały zostać wprowadzone w trakcie Dekady Osób Niepełnosprawnych (1983 - 1992), która została zakończona uchwaleniem Standardowych Zasad Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych. Jest to jeden z najważniejszych dokumentów zawierający prawa osób niepełnosprawnych.

Odrębne unormowania dotyczące rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zawiera, uchwalona przez Radę Europy, Europejska Karta Społeczna z dnia 18 października 1961 r., zrewidowana w dniu 3 maja 1996 r. zgodnie z art. 15 Karty:

W celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym, bez względu na ich wiek, charakter i przyczynę niepełnosprawności, skutecznego wykonywania prawa do samodzielności, integracji społecznej i do udziału w życiu wspólnoty Dokumentem o fundamentalnym znaczeniu dla osób niepełnosprawnych jest także Deklaracja Madrycka, przyjęta przez Europejski Kongres na Rzecz Osób Niepełnosprawnych (20-24 marca 2002 r.). Jej główną ideą jest wzmocnienie ich umiejętności sprawowania kontroli nad własnym życiem.

Podstawowym aktem prawnym regulującym sytuację niepełnosprawnych w Polsce jest ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Głównym celem obowiązywania wspomnianej ustawy jest rehabilitacja osób niepełnosprawnych, czyli 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 (www.psouu.org.pl).

Zawód asystenta osoby niepełnosprawnej (obok „opiekunki środowiskowej” i „opiekuna w domu pomocy społecznej”) jest nowym zawodem na polskim rynku pracy. Po raz pierwszy - w ramach systemu kształcenia - pojawił się on w roku szkolnym 2001/2002.

Pod względem prawnym osoby niepełnosprawne są w pełni zabezpieczone. Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności ratyfikowana przez Polskę w 1992 roku oraz standardy Unii Europejskiej w zakresie godności człowieka i zakazu dyskryminacji stanowią o wprowadzeniu do Kodeksu Pracy obowiązku pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika; zagwarantowanie pracownikom równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową. W artykule 11 Kodeksu Pracy, który stanowi, że „pracodawca jest zobowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika” wyrażona została jedna z podstawowych zasad prawa pracy.

Pod względem prawnym osoby niepełnosprawne są w miarę zabezpieczone. Żeby zwiększyć jednak możliwości ich zatrudnienia należy udoskonalic prace legislacyjne. Ulepszone prawo pomogłoby w zwalczaniu bezrobocia, marginalizacji i innych niekorzystnych problemów jakie napotykają w życiu zawodowym i społecznym osoby niepełnosprawne intelektualnie.

Praca wykonywana przez osoby niepełnosprawne stanowi dla nich poważny czynnik terapeutyczno-usprawniający. Może być więc rozpatrywana, jako czynnik rewalidacyjny. Natomiast szkolenia i przekwalifikowania osób niepełnosprawnych wydają się być ważną metodą aktywizacji zawodowej środowiska osób niepełnosprawnych oraz skutecznym sposobem na włączenie ich do życia społeczno-zawodowego. Współcześnie praca zawodowa stanowi cel i sposób życia. Ma swój znaczący udział w realizacji dążeń życiowych ludzi. Również młodzież, żyjąca i wchodząca w dorosłość w okresie dynamicznych przeobrażeń gospodarczych i społecznych jest gotowa i chętna do wykonywania pracy zawodowej. Młodzież oczekuje, że praca będzie dla niej nie tylko źródłem satysfakcji materialnej, sukcesu finansowego i zamożności, lecz sposobem na nabieranie życiowych doświadczeń.

Zachowanie godności osobistej i zawodowej niepełnosprawnych leży po stronie pracodawcy i szeroko zrozumianego środowiska. Zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego nakłada na pracodawcę, jak też i na współpracowników dodatkowe powinności i przyjęcie świadomej postawy wspierającej. Nie każdy pracodawca umie sprostać trudnej sytuacji współpracy z niepełnosprawnym. Potrzebna jest, niezależnie od założonej zyczliwości, pewna wiedza dotycząca charakteru niepełnosprawności, możliwości i ograniczeń z nią związanych.

Niepełnosprawne osoby bezrobotne znajdują się w podwójnie trudnej sytuacji życiowej. Utraciły adaptację do dotychczasowych warunków życia na skutek niepełnosprawności. Utrata lub brak pracy w okresie produktywności zawodowej jest bardzo krytycznym wydarzeniem życiowym człowieka. Burzy nie tylko system wartości, lecz także życie rodzinne. Bezrobocie powoduje u osób niepełnosprawnych intelektualnie bardzo poważne skutki psychologiczne. Do najczęściej występujących należą:

1. Emocjonalne
2. Obniżenie samooceny
3. Zwiększone prawdopodobieństwo wystąpienia zaburzeń psychicznych, takich jak melancholia, depresja.

4. Zwiększone ryzyko prób samobójczych.
5. Wzrost agresji
6. Postawa rezygnacji
7. Prezentowanie postawy wyuczonej bezradności.
8. Nadmierne obwinianie siebie.
9. Dogadzanie sobie

Osoby niepełnosprawne intelektualnie, które pozostają bezrobotne, aby wyjść z życiowego dołka, najczęściej potrzebują pomocy z zewnątrz. Specjaliści, którzy najbardziej odpowiednio są do tego przygotowani, to doradcy zawodowi. Cały proces pomocy bezrobotnym nazywamy poradnictwem zawodowym. Polega on na udzielaniu osobom bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy m.in. w wyborze odpowiedniego zawodu, miejsca zatrudnienia, sposobu i kierunku przekwalifikowania.

Bezrobocie występuje nie tylko w postaci braku pracy na skutek jej utraty, ale także przyjmuje formę przedłużającego się okresu poszukiwania pierwszej pracy. Absolwenci stanowią jedną z największych grup osób pozostających bez pracy w Polsce. Największe bezrobocie notowane jest wśród ludzi w przedziale wiekowym 15-24 lata.

Teoria wyuczonej bezradności jest szeroko znana i stosowana w kontekście bezrobocia długookresowego. W jej rozumieniu pasywność wynikać będzie z przekonania, że nie ma możliwości zmiany obecnej sytuacji. Jednostka oczekuje, że przytrafią się jej będą jedynie negatywne zdarzenia i nie ma sposobu, by to zmienić. Nie podejmuje, więc trudu szukania pracy, gdyż uważa to za pozbawione sensu. Co więcej w sytuacji, gdy przypadkowo pojawia się możliwość „ucieczki” z tego impasu, nie potrafi wykorzystać tej szansy. Nierzadko doradca zawodowy obserwuje postawy roszczeniowe. Wiele osób dotkniętych niepełnosprawnością wychodzi z założenia, iż ich schorzenie czy dolegliwość predestynuje je do ulgowego traktowania na rynku pracy.

Marginalizacja jest aktualnie w Polsce problemem społecznym a także zjawiskiem obejmującym coraz szersze obszary społeczne i tworzy nowe kategorie ludzi. Analizując przyczyny marginalizacji w Polsce - szczególnie narastającej po 1989 roku - możemy stwierdzić, że główną makro społeczną przyczyną jest zbyt gwałtownie przebiegająca zmiana społeczna, pociągająca za sobą konieczność przyspieszonej adaptacji, nakładająca obowiązek sprostania nowym wymogom gospodarki rynkowej, wymagająca przede wszystkim konieczności większej samodzielności w kreowaniu własnego życia. Marginalizacja w Polsce to wyraźnie dostrzegany przez osoby niepełnosprawne intelektualnie proces spychania, pomijania, niedostrzegania jednostek niezaradnych, nie odnoszących sukcesu, pasywnie poddających się losowi. Jej główne przyczyny tkwią w nowym porządku społecznym.

Do skutków marginalizowania przez społeczeństwo zaliczyć możemy również degradację ekonomiczną, społeczną, indywidualną i osobowościową. W zależności od stopnia marginalizacji skutki mogą być mniej lub bardziej dotkliwe. Obok poczucia osamotnienia osobom tym dość często towarzyszy poczucie wstydu za własny stan, wstydu z powodu naznaczenia, etykietowania, napiętnowania społecznego, a także wstydu przed samym sobą z powodu niezaradności, braku zapobiegliwości oraz z powodu nieumiejętności zabezpieczenia sobie osłony materialnej.

Automarginalizacji osób niepełnosprawnych intelektualnie na rynku pracy sprzyjają też uregulowania prawne, które w nikłym stopniu podejmują problem aktywizacji i

motywacji osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy. System orzecznictwa opiera się na działaniach etykietujących osoby niepełnosprawne w kategoriach stopnia niezdolności do pracy, co pogłębia ich poczucie nieprzydatności i bezradności, bierność i wyizolowanie społeczne. Pracownicy urzędów pracy lub placówek pomocy społecznej nie posiadają często dostatecznej wiedzy na temat sposobu funkcjonowania, możliwości i potencjału zawodowego osób niepełnosprawnych, a w konsekwencji ograniczają swoje działania do ich rejestrowania i kontrolowania. Ponadto przepisy obligujące do zawieszania renty niepełnosprawnym podejmującym pracę zawodową i uzyskującym dochody z tego źródła, skutecznie zniechęcają osoby te do ryzykowania utraty stabilnego źródła utrzymania na rzecz niepewnego, indywidualnego rozwoju zawodowego na otwartym rynku pracy. Fakt ten szczególnie silnie dezaktywizuje osoby niepełnosprawne w sferze poszukiwania zatrudnienia, wzmacniając ich tendencję do wycofywania się z życia społecznego.

Rehabilitacja zawodowa przebiega w czterech etapach. Zaczyna się od oceny zdolności do pracy i ustalenia diagnozy zawodowej, która stanowi podstawę wyboru zawodu i kierunku szkolenia zawodowego. Drugi etap to przygotowanie do pracy w formie odpowiedniego szkolenia lub kształcenia zawodowego, który ma zapewnić osobie niepełnosprawnej potrzebną wiedzę i umiejętności zawodowe oraz wypracować odpowiednie formy zachowania się w sytuacjach zawodowych. Trzeci etap to zapewnienie zatrudnienia, a więc pracy odpowiadającej psychofizycznym możliwościom i uzyskanym kwalifikacjom zawodowym. Szczególnie istotny jest czwarty etap rehabilitacji zawodowej, a mianowicie adaptacja zawodowa w miejscu pracy. Obejmuje ona przystosowanie się do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych, zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy, oraz do fizycznego i społecznego środowiska pracy. Ukoronowaniem rehabilitacji zawodowej jest trwałe zatrudnienie osoby niepełnosprawnej.

Ważnym początkowym etapem rehabilitacji zawodowej jest poradnictwo zawodowe - proces polegający na udzieleniu pomocy osobom z ograniczoną zdolnością do pracy w podjęciu decyzji zawodowej, czyli wyborze odpowiedniej kariery zawodowej. Osobą udzielającą informacji zawodowych na etapie szkolnym jest nauczyciel lub pedagog szkolny. Uczeń potrzebujący bardziej profesjonalnej porady może zgłosić się do właściwej dla miejsca zamieszkania poradni psychologiczno-pedagogicznej. Centra informacji zawodowej oraz doradcy zawodowi w urzędach pracy kontaktujący się z osobami dorosłymi uzupełniają system poradnictwa zawodowego. Istotnym warunkiem udzielenia prawidłowej i rzetelnej porady zawodowej jest znajomość przez doradcę zawodowego wymagań różnych zawodów i stanowisk pracy oraz możliwości ich adaptacji do specyficznych potrzeb różnych grup osób niepełnosprawnych.

Poradnictwo zawodowe, oprócz nauki szkolnej, jest pierwszym procesem instytucjonalnego oddziaływania - zarówno na osoby, które były uprzednio zatrudnione, jak i te, które nie mają żadnego doświadczenia w pracy, oraz te, które są okresowo niezdolne do niej, pragnąc sobie wybrać zawód lub zmienić pracę. Proces doradztwa zawodowego polega natomiast na pomaganiu drugiej osobie w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do rodzaju pracy i środowiska pracy, w odniesieniu do wyboru właściwego zawodu, zmiany zatrudnienia oraz właściwego dostosowania zawodowego. Każda jednostka powinna w tym procesie być traktowana indywidualnie, a w szczególności osoba niepełnosprawna. Ważną rolę w życiu osób niepełnosprawnych pełni doradca i to nie tylko doradca zawodowy, ale

również osobisty asystent (doradca), który towarzyszy osobie niepełnosprawnej również w pracy. Bo to dzięki niej dokonywane są zmiany nie tylko w otoczeniu, lecz także w samej osobie wykonującej daną pracę, czy zadanie. Poradnictwo zawodowe jest bodaj najważniejszym etapem rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Praca jest szczególnie istotna w życiu człowieka niepełnosprawnego, jest ściśle związana z rewalidacją, z dochodzeniem do zdrowia, daje szansę samorealizacji oraz integracji społecznej. Obecnie promowany jest profesjonalny model doradcy zawodowego, posiadającego wiedzę, poczucie odpowiedzialności, mającego wiarę w możliwości rozwojowe jednostki, wykazującego chęć podnoszenia kwalifikacji, prezentującego szacunek dla różnic indywidualnych i społecznych swoich klientów.

Podjęcie pracy przez osobę niepełnosprawną stanowi ważny element prowadzonej rehabilitacji, a przede wszystkim najważniejszą rolę odgrywa tu możliwość działania i rozwoju. Praca wykonywana przez osoby niepełnosprawne stanowi dla nich poważny czynnik terapeutyczno-usprawniający. Może być więc rozpatrywana jako czynnik rewalidacyjny. Natomiast szkolenia i przekwalifikowania osób niepełnosprawnych wydają się być ważną metodą aktywizacji zawodowej środowiska osób niepełnosprawnych oraz skutecznym sposobem na włączenie ich do życia społeczno - zawodowego.

W Polsce żyje 5,5 mln. osób niepełnosprawnych. Pracuje niespełna 500 tys. W krajach Europy Zachodniej pracuje co drugi niepełnosprawny. Około 10% ludności świata jest dotknięta problemem niepełnosprawności. Wszystkie badania kondycji finansowej społeczeństwa wskazują, że w Polsce niepełnosprawność jest jedną z podstawowych przyczyn ubóstwa. Osoby niepełnosprawne podobnie jak chore mają ograniczony dostęp do dóbr i usług umożliwiających pełny udział w życiu społecznym, zwłaszcza na wsi i w małych miejscowościach.

Pracodawcy poszukują osób młodych, zdrowych, dobrze wykształconych, reprezentujących sobą potencjał roboczy. W sytuacji, gdy w odpowiedzi na ofertę pracy pracodawca otrzymuje kilkadziesiąt zgłoszeń, niepełnosprawność jest czynnikiem ograniczającym szanse na otrzymanie etatu. Obecne, niekorzystne uwarunkowania ekonomiczne, społeczne i kulturowe uderzają najsilniej w osoby niepełnosprawne. Dzisiejszy świat na wiele sposobów degraduje ludzi nieprzystających do obowiązującego obrazu człowieka sukcesu - zdolnego, ambitnego, zdrowego, kompetentnego i dyspozycyjnego. W większości mają oni bardzo trudny start życiowy, a ich szanse na zdobycie dobrego wykształcenia i wysokiego statusu materialnego i społecznego są bardzo małe.

Osoby niepełnosprawne intelektualnie mogą podejmować pracę w zwykłych zakładach pracy, czyli na tak zwanym otwartym rynku pracy, lub w zakładach pracy chronionej. Praca osób niepełnosprawnych może być organizowana na podobnych warunkach jak w przypadku pozostałych pracowników lub w formie tzw. zatrudnienia wspomaganego. Polega ono na zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej, zwłaszcza ze znacznym stopniem niepełnosprawności, na dobranym i przystosowanym stanowisku pracy, przy czym potrzebna jest tu obecność drugiej osoby - zawodowego asystenta lub instruktora. Pracodawca przy podejmowaniu decyzji na temat zatrudnienia osoby niepełnosprawnej koncentruje się więc na ocenie stanu zdrowia przyszłego pracownika, a nie na jego kompetencjach zawodowych.

Na świecie istnieją dwa modele zatrudniania osób niepełnosprawnych: tzw. model kwotowy i model oparty na prawie humanitarnym i prawach człowieka. W naszym kraju został

przyjęty model pierwszy. Aktualny system promowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych tak zwanej polskiej szkoły rehabilitacji opiera się na doświadczeniach lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych. Zatrudnienie tych osób wspiera się na dwóch podstawowych mechanizmach. W pierwszym z nich przyznaje się zakładom pracy chronionej preferencje: podatkowe i niepodatkowe. W drugim z kolei skłania się pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pod rygorem wpłat na PFRON. W tym ostatnim zatrudnianie odbywa się na podstawie przepisów o szczególnych obowiązkach i uprawnieniach pracodawców związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

W SOSW w Sierpcu uczniowie niepełnosprawni intelektualnie uczą się w szkole podstawowej, gimnazjum, zasadniczej szkole zawodowej i w szkole przysposabiającej do pracy.. Na godzinach wychowawczych są przeprowadzane pogadanki zawodoznawcze prowadzone przez wychowawcę klasy i psychologa szkolnego. Często zapraszani są do szkoły przedstawiciele zawodów preferowanych przez uczniów tj. stolarze, mechanicy, kucharze, krawcy. Szkoła organizuje dla uczniów klas trzecich wycieczki do zaprzyjaźnionych zakładów pracy, w których młodzież ma możliwość odbywania praktyk i stażu.

W celu pogłębienia wiedzy dotyczącej wybranych zawodów uczniowie klasy trzeciej gimnazjum uczestniczą w spotkaniach z doradcami zawodowymi w Powiatowym Urzędzie Pracy, Poradni Psychologiczno- Pedagogicznej oraz w Szkolnym Ośrodku Kariery w Sierpcu. W tych instytucjach młodzież ogląda filmy dotyczące wybranych zawodów, zapoznaje się z katalogami zawodów, wykonuje testy dotyczące predyspozycji zawodowych i odbywa indywidualne rozmowy z doradcą zawodowym.

Przygotowanie do określonej pracy zawodowej polega na opanowaniu przez osobę niepełnosprawną niezbędnej wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych oraz form funkcjonowania i zachowania się w sytuacjach pracy. Osobą decydującą o wyborze szkoły, zawodu jest sama osoba niepełnosprawna intelektualnie, a nie osoba udzielająca jej pomocy w tym wyborze.

Uczniowie klasy trzeciej gimnazjum, którzy wybierają przyszły zawód są objęci w szkole opieką psychologiczną. Opieka ta jest realizowana poprzez:

- a) badanie psychologiczne uczniów pod kątem przydatności do zawodu,
- b) uświadomienie uczniom ich kompetencji, predyspozycji zawodowych i osobowościowych,
- c) zaznajomienie z regułami rządzącymi rynkiem pracy i procesami tam zachodzącymi,
- d) spotkania psychologa z rodzicami uczniów.

Młodzież wybierająca zawód jest również objęta opieką lekarską. Lekarz profilaktyk bada stan zdrowia ucznia pod kątem przydatności do wybranego zawodu i wydaje stosowne zaświadczenie. Tak przygotowana młodzież podejmuje decyzje zawodowe. Uczy się w zawodowej szkole specjalnej takich zawodów jak: stolarz, mechanik, kucharz i krawiec. Praktyczną naukę zawodu realizuje w szkole oraz w Centrum Kształcenia Praktycznego w Sierpcu. Uczy się tam dwóch zawodów stolarza i mechanika.

W Polsce wyraźna jest tendencja do zajmowania gorszej pozycji na rynku pracy przez niepełnosprawnych z niskimi kwalifikacjami.. Ogromne trudności na rynku pracy mają osoby niepełnosprawne intelektualnie, lecz od kilku lat zmienia się to powoli z

korzyścią dla tych osób. Obecnie istnieje tendencja do zatrudniania osób niepełnosprawnych w zwykłych zakładach pracy, zgodnie z zasadą zawodowej integracji.

Osoby niepełnosprawne mogą być także zatrudnione w ramach pracy nakładczej. Jest to praca bez specjalnych rygorów co do czasu i miejsca jej wykonywania. Nakładca wykonuje ją zwykle w dowolnym czasie i poza zakładem pracy, na ogół we własnym mieszkaniu, gdzie w wykonaniu zadań zawodowych mogą mu pomagać członkowie rodziny. Zatrudnienie nakładcze ma przede wszystkim zastosowanie w przypadku tych osób niepełnosprawnych, które wymagają pomocy i opieki innych osób oraz które, ze względu na stopień niepełnosprawności, mają trudności w dojazdach do pracy.

Pracodawca decydujący się zatrudnić osobę niepełnosprawną może liczyć także na zwrot kosztów poniesionych na wyposażenie stanowiska pracy zgodnie z jej wymogami. Jest to możliwe, gdy pracodawca zatrudnia na okres przynajmniej 36 miesięcy osobę niepełnosprawną zarejestrowaną jako bezrobotna lub szukająca pracy, nie będącą w zatrudnieniu. Z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych wiążą się również dodatkowe koszty związane z adaptacją lub pozyskiwaniem nowych urządzeń ułatwiających im funkcjonowanie w miejscu pracy. Zalicza się tu zakup i amortyzację oprogramowania komputerowego, jak również zakup innych urządzeń usprawniających pracę. Z racji wielu form wsparcia warto stwarzać miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych, przyczyniając się tym samym do poprawy ich sytuacji na rynku pracy, która, mimo poprawy, nadal jest niezadowolająca.

Jak wcześniej wspomnieliśmy w Polsce istnieją dwa rodzaje zakładów pracy, które są specjalnie przygotowane do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. To zakłady aktywności zawodowej i zakłady pracy chronionej. Zakłady te otrzymują pieniądze od państwa na stworzenie specjalnych warunków pracy dla osób niepełnosprawnych. Jest to tak zwany chroniony rynek pracy. W zakładzie aktywności zawodowej osoby niepełnosprawne pracują i jednocześnie zdobywają doświadczenie, aby podjąć pracę w zwykłym zakładzie pracy. Żeby pracować w zakładzie aktywności zawodowej trzeba mieć orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Osoby pracujące w tych zakładach biorą też udział w zajęciach rehabilitacyjnych. W zakładzie pracy chronionej częściej zatrudnione są osoby lekko i umiarkowanie niepełnosprawne. Zakłady pracy chronionej zatrudniają bardzo mało osób z niepełnosprawnością intelektualną.

W celu zwiększenia szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie korzystne byłoby podjęcie następujących działań: zmiany w przepisach prawnych, rozwój sieci warsztatów terapii zajęciowej, zatrudnienie wspomagane, kursy i szkolenia dla osób niepełnosprawnych intelektualnie, kampanie społeczne oraz stworzenie rządowego programu wsparcia dla tych osób.

Bibliografia

- Bańka A. (2003). *Rola poradnictwa zawodowego w integracji osób niepełnosprawnych z rynkiem pracy*. Warszawa: Materiały konferencyjne.
- Bednarczyk Ł. (2009). Praca zawodowa osób niepełnosprawnych jako czynnik rehabilitacji zawodowej.(W:) A.Szysko – Bohusz (red.), *Edukacja – Praca – Prawo w życiu osób niepełnosprawnych*. Tarnów: Małopolska Wyższa Szkoła w Ekonomiczna. s. 60-65.
- Frieske K. W.(red), (1999). *Marginalność i procesy marginalizacji*. Warszawa: Inst. Pracy i Spraw Socjalnych.
- Gielarowska D. (2008). Godnościowy charakter pracy osób niepełnosprawnych.(W:) A.Solak i T.Wardziała, *Praca w przestrzeni życia osób niepełnosprawnych*. Tarnów: Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna, s.9-14.
- Guza Ł. Konstytucyjnoprawne uwarunkowania sytuacji osób z niepełnosprawnością intelektualną *Sprawni w prawie* Zeszyt nr 1 [www. psouu. org.pl](http://www.psouu.org.pl) Dostęp; 16.08.2012.
- Kirejczyk K. (red.), (1991). *Upośledzenie umysłowe - pedagogika*, Warszawa: PWN.
- Kościelska M. (2000). *Oblicza upośledzenia*. Warszawa: PWN.
- Kowalik S. (1999). *Psychospołeczne podstawy rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, Katowice: Wydawnictwo: Śląsk.
- Kukła D i Bednarczyk Ł.(2010). *Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka*. Warszawa: Difin SA.
- Marszałek L. (2008). Wybrane społeczne uwarunkowania automarginalizacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy.(W:) A.Solak i T.Wardziała, *Praca w przestrzeni życia osób niepełnosprawnych*. Tarnów: Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna, s.23-30.
- Marzec- Holki K.(red), (2005). *Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy socjalnej*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Nauka i praca osób z niepełnosprawnością intelektualną. Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym [www. psouu. org.pl](http://www.psouu.org.pl) Dostęp: 10.08.2012.
- Solak A. i Wardziała T.(2008). *Praca w przestrzeni życia osób niepełnosprawnych*. Tarnów: Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna.
- Sowa J. (1997). *Pedagogika specjalna w zarysie*. Rzeszów: Wyd. Fosze.
- Szewczuk K. (1998). *Wychować człowieka mądrego*. Warszawa: PWN.
- Szysko–Bohusz A.(red.), (2009). *Edukacja–Praca–Prawo w życiu osób niepełnosprawnych*. Tarnów: Małopolska Wyższa Szkoła w Ekonomiczna.
- Wojewódzka K. (2011). Zatrudnienie osób niepełnosprawnych- czy warto zatrudniać? *Lider*, 9 (247)
- Wołk Z.(2009). *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*. Radom: ITE.

Opracowały:
Monika Rosińska
Marta Woźniakowska
Jolanta Wiśniewska