

Zatrudnienie i zdolność prawna

Spis treści

Wstęp.....	2
1. Zdolność do czynności prawnych jako warunek posiadania pracy.....	3
A. Zdolność prawna i autonomia.....	5
B. Konsekwencje pozbawienia zdolności do czynności prawnych dla zatrudnienia.....	8
2. Zatrudnienie jako możliwość bycia częścią społeczności	11
A. Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną	11
B. Zatrudnienie jako środek integracji	15
Poprzednie publikacje	17
Rozmawiajmy dalej!.....	19

2021

This document was translated automatically by [DeepL](#)

Ten dokument został przetłumaczony automatycznie przez DeepL

Inclusion Europe

Europejski ruch osób z niepełnosprawnością intelektualną i ich rodzin

Avenue des Arts 3, 1210 Bruksela, Belgia
+32 25 02 28 15
secretariat@inclusion-europe.org

www.inclusion-europe.eu

@InclusionEurope

@InclusionEurope

Współfinansowane przez
Unię Europejską

youtube.com/InclusionEurope



Wstęp

Jako część naszego planu 5E ([Empowerment](#), [Elect](#), [Education](#), [Employ](#) and [End segregation](#)), Inclusion Europe skupia się na związku pomiędzy tegorocznym tematem, **Zatrudnieniem** i prawem do podejmowania decyzji.



Artykuł 12 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (CRPD) stanowi, że "*osoby niepełnosprawne korzystają ze **zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych** na zasadzie równości z innymi osobami we wszystkich aspektach życia*"¹. Jest to warunek niezależności i autonomii dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Obecnie w wielu krajach europejskich nadal obowiązują stare przepisy, które są niezgodne z art. 12 KPN². Kryteria utraty zdolności do czynności prawnych różnią się w poszczególnych krajach UE, a prawo państw członkowskich jest przestarzałe³. Umieszczanie osób z niepełnosprawnością intelektualną pod opieką kuratora pozostaje najczęściej stosowanym rozwiązaniem w państwach członkowskich UE, ale Szwecja i Niemcy mogą być uważane za przykłady udzielania "wsparcia w

¹ UNCRPD, art. 12, <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>

² FRA, <https://fra.europa.eu/sites/default/files/legal-capacity-intellectual-disabilities-mental-health-problems.pdf>

³ FRA, <https://fra.europa.eu/sites/default/files/legal-capacity-intellectual-disabilities-mental-health-problems.pdf>

wykonywaniu zdolności do czynności prawnych"⁴. Zdolność prawna jest ważna, ponieważ jest warunkiem dostępu do wielu innych praw.

Podobnie jest z **zatrudnieniem**, ponieważ daje ono osobom niepełnosprawnym poczucie przynależności do społeczności. Artykuł 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych uznaje prawo osób niepełnosprawnych do dostępu do pracy⁵. Jednak wiele osób niepełnosprawnych jest nadal wykluczonych z rynku pracy. W przybliżeniu tylko 50,8% pracowników w Europie jest niepełnosprawnych, podczas gdy wskaźnik zatrudnionych osób bez niepełnosprawności wynosi 74,8%⁶. Wśród przeszkód, jakie napotykają osoby z niepełnosprawnością intelektualną w poszukiwaniu zatrudnienia, pozbawienie ich zdolności do czynności prawnych z pewnością stanowi jedną z nich.

W jaki sposób zdolność prawna jest powiązana z możliwością podjęcia pracy przez osoby niepełnosprawne i jak zatrudnienie może poprawić zdolność osób niepełnosprawnych do podejmowania decyzji?

1. Zdolność do czynności prawnych jako warunek posiadania pracy

Zdolność do czynności prawnych gwarantuje dostęp do prawa wyboru, a tym samym do wielu innych praw.⁷ Posiadanie zdolności do czynności prawnych oznacza możliwość przyjęcia lub odrzucenia umowy o pracę bez opiekuna prawnego⁸.

⁴ FRA, <https://fra.europa.eu/sites/default/files/legal-capacity-intellectual-disabilities-mental-health-problems.pdf>

⁵ UNCRPD, art. 27, https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf

⁶ Inclusion Europe, "Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną. Przed, w trakcie i po pandemii Covid-19", https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2021/01/Covid-report-design-finalised_accessible.pdf

⁷ Inclusion Europe, "The Right to Make Decisions" (Prawo do podejmowania decyzji), <https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2018/10/Legal-capacity-and-empowerment.pdf>

⁸ "Fact Sheet - Independent Living for People with Intellectual Disabilities", <https://inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2018/07/Fact-sheet-independent-living-for-people-with-intellectual-disabilities.pdf>

Zdolność do posiadania pracy i zarządzania pieniędzmi jest również podstawą do uzyskania niezależności i możliwości dokonywania wyborów jako członek społeczności.

Dlatego też, nawet jeśli niektóre osoby mogą potrzebować wsparcia w podejmowaniu decyzji, nie powinno to oznaczać, że ich możliwość decydowania musi zostać odebrana. Zarówno w przeszłości, jak i obecnie, **osoby z niepełnosprawnością intelektualną i psychospołeczną** stają przed coraz większymi wyzwaniami na całym świecie. Postęp w dziedzinie medycyny w XXth wieku był interpretowany jako nowy sposób opieki nad osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Jednakże niepełnosprawność intelektualna była uważana nie tylko za problem medyczny, ale również prawny.⁹ Ukształtowało to również obecne sposoby ograniczania praw osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Odmowa lub ograniczenie ich zdolności do czynności prawnych jest zwykle uzasadnione na podstawie:

- stan chorobowy (podejście statusowe),
- poprzednia decyzja postrzegana jako zła (podejście wynikowe),
- posiadanie umiejętności podejmowania decyzji postrzeganych jako niewystarczające (podejście funkcjonalne).

⁹ Hoffman Istvan & Könczei György, "Legal Regulations Relating to the Passive and Active Legal Capacity of Persons with Intellectual and Psychosocial Disabilities in Light of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and the Impending Reform of the Hungarian Civil Code", *Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Review*, Vol.33, No.1, January 9th, 2001.

A. Zdolność prawna i autonomia

"Zdolność prawna to zdolność do posiadania praw i obowiązków (legal standing) oraz wykonywania tych praw i obowiązków (legal agency)".¹⁰

Zdolność do czynności prawnych to **prawo do posiadania praw** i zdolność **do ich wykonywania**. Z jednej strony oznacza to zdolność do posiadania praw i ponoszenia odpowiedzialności; z drugiej strony zdolność prawna pozwala osobie na samodzielne wykonywanie, dochodzenie i obronę praw oraz wypełnianie obowiązków.

Zdolność prawna oznacza również zdolność do podejmowania prawnie wiążących decyzji.¹¹

***Zdolność prawna działa "jak miecz umożliwiając dokonywanie własnych wyborów"** oraz "jak tarcza chroniąca przed innymi, którzy rzekomo podejmują decyzje za nas - nawet jeśli mają dobre intencje".¹²*

Ale w życiu jest też możliwość popełniania błędów i uczenia się na nich. Tak powinno być również w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Oto kilka przykładów aspektów życia, w których potrzebna jest zdolność prawna:

- Zarządzanie, posiadanie lub dziedziczenie własności
- Dostęp do zasobów finansowych, w tym pożyczek i kredytów hipotecznych
- posiadanie aktu urodzenia i paszportu

¹⁰ Zgromadzenie Ogólne, "Sprawozdanie specjalnego sprawozdawcy ds. praw osób z niepełnosprawnościami" A/HRC/37/56 (12 grudnia 2017 r.), 7 oraz wersja Easy-to-Read, 3.

¹¹ Zgromadzenie Ogólne, Sprawozdanie Specjalnego Sprawozdawcy ds. Praw Osób Niepełnosprawnych A/HRC/37/56 (12 grudnia 2017 r.) 14.

¹² Reforma prawa zdolności prawnej: Rewolucja w Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych Gerard Quinn, profesor prawa, dyrektor, Centrum Prawa i Polityki Niepełnosprawności, NUI Galway <http://frontline-ireland.com/legal-capacity-law-reform-the-revolution-of-the-un-convention-on-the-rights-of-persons-with-disability/>

- Podejmowanie decyzji medycznych
- Samodzielne życie
- Wybór miejsca lub osoby, z którą chce się mieszkać
- Ożenić się i założyć rodzinę
- Dostęp do wymiaru sprawiedliwości
- Głosowanie lub kandydowanie w wyborach
- **Podpisywanie umów, w tym umów o pracę**

Zabezpieczenia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną są interpretowane jako forma ochrony podmiotów, które są oceniane jako nieposiadające zdolności do samostanowienia; definicja ta obejmuje osoby z niepełnosprawnością intelektualną lub psychiczną. Z tego powodu osobom z niepełnosprawnością intelektualną często ustanawia się opiekuna, którego uważa się za osobę godną zaufania i który przejmuje uprawnienia do podejmowania decyzji, ponieważ dana osoba jest uznawana za "niezdolną do samodzielnej egzystencji".¹³

Środki te są **poważne**: podejście prowadzące do ograniczenia zdolności do czynności prawnych jest nie do przyjęcia, biorąc pod uwagę, że jest ono stosowane w sposób dyskryminujący wobec osób niepełnosprawnych i zakłada, że jest w stanie ocenić wewnętrzne funkcjonowanie ludzkiego umysłu.

Nigdy nie ma uzasadnienia dla odmowy lub ograniczenia zdolności do czynności prawnych jednostki, "*[w] każdym czasie, także w sytuacjach kryzysowych, należy szanować indywidualną autonomię i zdolność osób niepełnosprawnych do podejmowania decyzji*".¹⁴

W przypadku, gdy nie można być pewnym wyboru danej osoby, na przykład w przypadku złożonych potrzeb w zakresie wsparcia, decyzja musi opierać się na najlepszej interpretacji woli i preferencji danej osoby, a nie na "zasadzie najlepszego

¹³ Hofmayer Sarah & Chen Bo, "Denial of Legal Capacity as a Barrier to Inclusive Employment", *Ars Vivendi Journal*, No.12, March 2020.

¹⁴ Zgromadzenie Ogólne, "Sprawozdanie specjalnego sprawozdawcy ds. praw osób niepełnosprawnych" A/HRC/37/56 (12 grudnia 2017 r.), <https://www.ohchr.org/documents/hrbodies/crpd/gc/dgcarticle12.doc>.

interesu", na co wskazuje uprzednio wyrażona preferencja lub zaawansowana dyrektywa.¹⁵

Komitet Praw Osób Niepełnosprawnych wyraźnie stwierdził, że niepełnosprawność nigdy nie może być powodem do odmowy jednostce prawa do zdolności prawnej.

Restrykcje i ograniczenia zdolności do czynności prawnych nie tylko negują prawa osób z niepełnosprawnościami, ale także *"utrwalają dyskryminację i wykluczenie osób z niepełnosprawnościami oraz otwierają drogę do różnych form nadużyć, korupcji, wyzysku, przymusu, i instytucjonalizacji."*¹⁶

¹⁵ Zgromadzenie Ogólne, "Sprawozdanie specjalnego sprawozdawcy ds. praw osób z niepełnosprawnościami" A/HRC/37/56 (12 grudnia 2017 r.), 7 oraz wersja Easy-to-Read, 5.

¹⁶ Zgromadzenie Ogólne, Sprawozdanie Specjalnego Sprawozdawcy ds. Praw Osób Niepełnosprawnych A/HRC/37/56 (12 grudnia 2017 r.) 16.

B. Konsekwencje pozbawienia zdolności do czynności prawnych dla zatrudnienia

Ograniczenia w zakresie zdolności do czynności prawnych w połączeniu z barierami społecznymi, takimi jak uprzedzenia i dyskryminacja, często uniemożliwiają osobom z niepełnosprawnością intelektualną dostęp do zatrudnienia od momentu zawarcia umowy o pracę.

Z chwilą ograniczenia zdolności do czynności prawnych osoby z niepełnosprawnością intelektualną są zazwyczaj poddawane reżimowi **zastępczego podejmowania decyzji** lub **ubezwłasnowolnienia**, w którym przedstawiciel prawny (lub opiekun) jest powoływany do podejmowania decyzji w ich imieniu.

W najbardziej skrajnych przypadkach osoby z niepełnosprawnością są **ubezwłasnowolnione** całkowicie, co oznacza, że opiekun przejmuje prawo do podejmowania wszystkich decyzji i całkowicie wypiera samostanowienie osoby. Natomiast w przypadku ubezwłasnowolnienia **częściowego** osoba zachowuje prawo do podejmowania pewnych decyzji, jednak **udział opiekuna jest niezbędny do podejmowania skutecznych prawnie decyzji w ważnych sprawach, w tym w sprawach zatrudnienia**.

Nawet jeśli systemy kurateli istnieją we wszystkich krajach, ważne jest również, aby podkreślić rolę rodziny jako "nieformalnej opieki". Ze względu na często ograniczoną sieć społeczną osób z niepełnosprawnością intelektualną, mogą one łatwo stać się "*ofiarami nadmiernej ochrony i izolacji*"¹⁷.

Wszystko to stanowi istotną barierę w dostępie do zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.

¹⁷ Hofmayer Sarah & Chen Bo, "Denial of Legal Capacity as a Barrier to Inclusive Employment", *Ars Vivendi Journal*, No.12, March 2020, file:///C:/Users/Fabio/Downloads/2020-Chen-Hofmayer-AVJ12-final.pdf

Osoba pozostająca pod opieką nie może samodzielnie podpisać umowy o pracę.

Umowy lub porozumienia zawarte przez osobę, której zdolność do czynności prawnych jest ograniczona, **mogą zostać unieważnione** jako nieważne i niewykonalne.

Tak więc ważność umowy o pracę często **zależy od zgody kuratora**.

W ten sam sposób od opiekuna zależałyby wszelkie inne ważne decyzje mające wpływ na relacje z pracodawcą, w tym rozwiązanie umowy o pracę.

Ponadto, pracownik jest często proszony o dokonywanie czynności prawnie wiążących w imieniu pracodawcy. Tak więc, ze względu na ograniczenia w zakresie zdolności do czynności prawnych, pracodawcy mogą być zaniepokojeni brakiem zdolności osób z niepełnosprawnością intelektualną do kontaktów z osobami trzecimi (klientami) w zakresie prywatnych stosunków prawnych. Ten aspekt stanowi kolejną barierę w zatrudnieniu, gdyż uniemożliwiłby pracodawcom zatrudnianie osoby, której zdolność do czynności prawnych jest ograniczona.

Inny aspekt do rozważenia dotyczy zarządzania i decydowania o sposobie wydawania własnych pieniędzy przez osobę niepełnosprawną. Opiekun mógłby przejąć zarządzanie pensją lub wynagrodzeniem pracownika z niepełnosprawnością intelektualną.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną z ograniczoną zdolnością do czynności prawnych nie mają możliwości samostanowienia w tym zakresie. CRPD wymaga rezygnacji z zasady najlepszego interesu, która polega na określeniu decyzji, jaką podjęłaby "rozsądna" przeciętna osoba w tej samej sytuacji.

Gdy ma zastosowanie zasada najlepszego interesu, opiekun podejmuje decyzje w imieniu danej osoby po dokonaniu obiektywnej oceny danych okoliczności, której celem jest określenie, co jest najlepszym rozwiązaniem, niezależnie od aspiracji, preferencji, życzeń i ogólnego subiektywnego punktu widzenia danej osoby. Jednakże

to, co jest uważane za najlepsze dla przeciętnego człowieka, może być sprzeczne z tym, co jest uważane za najlepsze przez daną osobę. Należy zrezygnować z zasady najlepszego interesu, ponieważ depersonalizuje ona decyzje, które tak bardzo wpływają na życie osoby o ograniczonej zdolności do czynności prawnych.

Wręcz przeciwnie, decyzje wpływające na **jakikolwiek aspekt życia osoby niepełnosprawnej**, w tym oczywiście na zatrudnienie, **powinny być zakotwiczone w jej woli i preferencjach**, które odnoszą się do subiektywnych, indywidualnych wyborów i upodobań konkretnej osoby.¹⁸

Decyzje podejmowane zgodnie z wolą i preferencjami osoby to decyzje, które uwzględniają aspiracje, życzenia, ogólne spojrzenie na życie osobiste i osobowość osoby potrzebującej wsparcia.

Zasada najlepszego interesu może skupiać się na finansowych aspektach zatrudnienia, takich jak zapewnienie stałego dochodu. Może się to jednak odbywać kosztem osobistych życzeń i preferencji. Na decyzję o zatrudnieniu składa się coś więcej niż wymiar finansowy, np. wkład w życie społeczne, budowanie tożsamości osobistej, uzyskanie poczucia własnej wartości i szacunku, znalezienie czegoś interesującego do zrobienia i przynależność do grupy, sieci społecznej. Dlatego trudno jest, jeśli nie niemożliwe, określić nawet, jaki jest obiektywnie najlepszy interes.¹⁹

Krótko mówiąc, ograniczenia zdolności do czynności prawnych osoby z niepełnosprawnością intelektualną stanowią barierę w zatrudnieniu, ponieważ osoba ta byłaby pozbawiona możliwości zatrudnienia:

- zdolność do samodzielnego podpisania umowy o pracę;
- zdolność do wykonywania wszelkich zadań wymagających działania w imieniu pracodawcy;

¹⁸ Komitet ds. Praw Osób Niepełnosprawnych, Komentarz ogólny nr 1 CRPD/C/GC/1 (2014) - Artykuł 12: Równe uznanie wobec prawa.

¹⁹ Hofmayer, Sarah & Chen, Bo. (2020). Denial of Legal Capacity as a Barrier to Inclusive Employment. 12. 2-24.

- zdolność do podejmowania najważniejszych decyzji dotyczących relacji z pracodawcą, w tym do rozwiązania umowy;
- możliwość wyboru pracy i podejmowania wszystkich istotnych decyzji zgodnie z własnymi życzeniami i preferencjami;
- zdolność do otrzymywania wynagrodzenia i decydowania o sposobie wydawania własnych pieniędzy

Zamiast tego, decyzje te podlegałyby ocenie kuratora w oparciu o zasadę najlepszego interesu.

2. Zatrudnienie jako możliwość bycia częścią społeczności

A. Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną

Istnieje kilka opcji i rozwiązań zapewniających zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy.

Po pierwsze, **należy wyeliminować istniejące bariery związane ze zdolnością do czynności prawnych** dla osób z niepełnosprawnością starających się o dostęp do zatrudnienia. Oznacza to uznanie pełnej zdolności osób z niepełnosprawnością intelektualną poprzez usunięcie wszelkich form ograniczeń, restrykcji i przepisów pozbawiających je zdolności prawnej, zgodnie z art. 12 KPN.

Uznanie pełnej zdolności do czynności prawnych danej osoby ma zasadnicze znaczenie dla samostanowienia, podejmowania autonomicznych i prawnie skutecznych decyzji oraz dostępu do zatrudnienia zgodnie z jej życzeniami i preferencjami.

Usunięcie ograniczeń zdolności do czynności prawnych oznacza również zniesienie systemów zastępczego podejmowania decyzji, w których zdolność do czynności prawnych danej osoby jest zastępowana decyzjami osoby trzeciej. Należy przewyżczyć ubezwłasnowolnienie całkowite i częściowe.

Dostęp do zatrudnienia, jak również wszelkie decyzje związane z pracą nie powinny podlegać aprobacie, zgodzie lub veto kogokolwiek. Tak jak każda inna decyzja wpływająca na życie osoby z niepełnosprawnością intelektualną, decyzje dotyczące zatrudnienia powinny być wyrazem wyborów, gustu, subiektywnych rozważań i osobistych aspiracji tej osoby. **W krajowych ramach prawnych należy zatem zrezygnować z zasady najlepszego interesu wraz z zasadą ubezwłasnowolnienia.**

Oczywiście, uznanie pełnej zdolności do czynności prawnych osób z niepełnosprawnością intelektualną nie oznacza zaprzeczenia licznym wyzwaniom w zakresie podejmowania decyzji. Należy jednak położyć kres tradycyjnym systemom zdolności prawnej, opartym na paternalistycznych poglądach i stereotypach, które pozbawiają osoby z niepełnosprawnością intelektualną uprawnień.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną potrzebują rozwiązań, które zaspokoją ich potrzeby, umożliwiając im pokonanie tych wyzwań, a jednocześnie nie naruszają ich autonomii i niezależności.

W tej kwestii Konwencja ONZ o prawach **osób niepełnosprawnych** potwierdza, że państwa muszą "**podjąć odpowiednie środki w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym dostępu do wsparcia, którego mogą potrzebować przy wykonywaniu swojej zdolności prawnej**"²⁰.

²⁰ UNCRPD, art. 12 ust. 3.

W związku z tym, jak podkreśla Komitet CRPD, każda forma systemu zastępczego podejmowania decyzji musi zostać zastąpiona **mechanizmami²¹ podejmowania decyzji wspieranymi przez państwo.**

"Wsparcie" jest pojęciem zbiorczym, które obejmuje zarówno **rozwiązania nieformalne**, jak i **formalne**, różnego rodzaju i o różnej intensywności. Powinny się one różnić w zależności od osoby, ze względu na różnorodność potrzeb (jeśli takie istnieją) danej osoby, ale w każdym przypadku różne opcje muszą dawać **pierwszeństwo woli i preferencjom danej osoby** oraz **respektować prawa człowieka.**

W odniesieniu do zatrudnienia, wsparcie może i powinno obejmować tzw. **zatrudnienie wspomagane.**

Zatrudnienie wspomagane ma na celu zapewnienie osobom z niepełnosprawnością intelektualną niezbędnego wsparcia w celu zwiększenia ich szans na uzyskanie i/lub utrzymanie pracy.

Zatrudnienie wspomagane opiera się na idei **"umieść, wyszkol i utrzymaj"**, nadając priorytet pracom, które spełniają kryteria i życzenia danej osoby, a następnie koncentrując się na utrzymaniu zatrudnienia.²²

Potrzebne wsparcie jest zapewnione poprzez zapewnienie **asystenta pracy** lub **trenera pracy.**

"Zrobię wszystko, aby zatrudnienie naszej pierwszej osoby z niepełnosprawnością intelektualną przyniosło efekty. Na początek zwrócę się do organizacji zewnętrznej. Na początku bardzo ceniłbym sobie obecność trenera pracy w miejscu pracy. Zapewnione zostanie szkolenie

²¹ Komitet ds. Praw Osób Niepełnosprawnych, Komentarz ogólny nr 1 CRPD/C/GC/1 (2014) - Artykuł 12: Równe uznanie wobec prawa.

²² Hofmayer, Sarah & Chen, Bo. (2020). Denial of Legal Capacity as a Barrier to Inclusive Employment. 12. 2-24.

dla pracownika z niepełnosprawnością intelektualną. Wszyscy moi pracownicy przechodzą szkolenie, kiedy zaczynają pracę w tej firmie." ²³

Celem tej roli jest zaferowanie osobie z niepełnosprawnością intelektualną **stałego wsparcia**, począwszy od poszukiwania pracy, poprzez zawarcie umowy o pracę, codzienne sprawy związane z pracą, aż po ewentualne rozwiązanie umowy.

Wsparcie oferowane przez trenera pracy jest zróżnicowane i zależy od konkretnych potrzeb danej osoby. Coach powinien współpracować zarówno z pracodawcą jak i pracownikiem, aby stworzyć udane partnerstwo. Celem jest ułatwienie osiągnięcia długotrwałego sukcesu.

Kluczowym momentem wsparcia jest pośrednictwo **pracy**. Odnosi się ono do procesów mających na celu przyporządkowanie kandydata lub pracownika z niepełnosprawnością intelektualną do najbardziej odpowiedniego zestawu zadań.

Obejmuje ona job crafting, czyli "kształtowanie" pracy w taki sposób, aby lepiej odpowiadała zainteresowaniom, możliwościom oraz zdolnościom i umiejętnościom²⁴ pracownika.

Trenerzy pracy mogą również:

- pomagać osobie przy zawieraniu umowy o pracę
- pomóc pracownikowi z niepełnosprawnością intelektualną w nabyciu umiejętności potrzebnych do wykonywania pracy
- działać jako rzecznik
- współpraca z pracodawcą w celu zagwarantowania racjonalnych dostosowań zgodnie z wymogami prawa
- wspieranie pracodawców w uczeniu się, jak skutecznie komunikować się z pracownikiem

²³ Testimonial case 5, My Talent for Diversity MTFD Project_FINAL REPORT_19 czerwca 2020 r, 24.

²⁴ MTFD_FINAL REPORT_19June2020, 12.

- pomóc pracownikowi w wypracowaniu odpowiednich zachowań²⁵ w miejscu pracy.

Oprócz wsparcia w kwestiach praktycznych, **job coach wspierałby pracownika w podejmowaniu decyzji, jak również w przypadku pytań dotyczących samej sytuacji zatrudnienia.**

W modelu zatrudnienia wspomaganego trener pracy jest osobą najlepiej zaznajomioną ze specyfiką zatrudnienia i posiada wiedzę na temat poziomu satysfakcji z pracy, stresu i pragnień danej osoby, co pozwala mu wyjaśnić konsekwencje potencjalnych zmian i udzielić odpowiednich porad²⁶.

B. Zatrudnienie jako środek integracji

"Posiadanie pracy to niezależność, to posiadanie współpracowników i poczucie, że to, co robię, jest ważne. Pracuję już od dłuższego czasu i jestem zadowolony z mojej pracy. Ale wiem, że nie wszystkie osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają możliwość posiadania pracy." **Soufiane El Amrani**

Zagwarantowanie dostępu do zatrudnienia osobom z niepełnosprawnością intelektualną jest kluczowe dla osiągnięcia społeczeństwa integracyjnego, w którym osoby te będą mogły dokonywać własnych wyborów i żyć niezależnie. **Posiadanie pracy pozwala osobom z niepełnosprawnością na niezależność finansową, poczucie wartości i wnoszenie swojego talentu do społeczeństwa.**

²⁵ Patrz: Mentalhelp.net Zatrudnienie wspomagane i zintegrowane miejsca pracy

<https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/supported-employment-and-integrated-work-sites/>

²⁶ Hofmayer, Sarah & Chen, Bo. (2020). Denial of Legal Capacity as a Barrier to Inclusive Employment. 12. 2-24.

Zatrudnienie podnosi również umiejętności społeczne osób z niepełnosprawnością intelektualną, zachęcając je do nawiązywania przyjaźni w miejscu pracy.

"Posiadanie pracy jest ważne. Jeśli masz pracę i pensję, możesz być niezależny finansowo. W pracy ma się też kolegów i przyjaciół." ~ **László**

Bercse

Posiadanie pracy jest również istotne dla pewności siebie, poczucia własnej wartości i tożsamości osobistej osób z niepełnosprawnością intelektualną, ponieważ mogą one czuć się przydatne wykonując obowiązki w pracy i realizując zadania ważne dla pracodawcy. Widzą, że ich umiejętności są dobrze wykorzystywane.

Jednak ze względu na podkreślane bariery społeczne i prawne, zdecydowana większość osób z niepełnosprawnością intelektualną boryka się z bezrobociem i jest zagrożona ubóstwem. Stworzenie szansy na niezależność finansową zmienia więc dla nich życie.

Pomimo wykluczenia z możliwości zatrudnienia, **osoby z niepełnosprawnością intelektualną są utalentowane i wykwalifikowane.**

*"Mój pracownik z niepełnosprawnością intelektualną jest bardzo aktywny i oddany. Chciałabym mieć jeszcze 30 takich pracowników jak on. "*²⁷

Oferowanie pracy osobom z niepełnosprawnością intelektualną jest bardzo korzystne nie tylko dla pracowników, ale także dla zakładu pracy i całego otwartego rynku pracy.

²⁷ Testimonial case 2, My Talent for Diversity MTFD Project_FINAL REPORT_19 June 2020, 12

Pracownicy z niepełnosprawnością intelektualną są postrzegani jako zazwyczaj stabilni, rzetelni i kompetentni, i jako tacy stanowią potencjalnie cenny zasób siły roboczej²⁸.

Oferowanie pracy osobom z niepełnosprawnością intelektualną jest bardzo korzystne nie tylko dla pracowników, ale także dla całego otwartego rynku pracy.

Program "Moje Talenty dla Różnorodności" zajmuje się problemem bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnością intelektualną poprzez promowanie zarządzania różnorodnością wśród pracodawców prywatnych i publicznych. Jest wiele firm i organizacji, które obecnie próbują dokonać zmian poprzez zatrudnianie większej liczby osób z niepełnosprawnością intelektualną i zachęcanie ich do integracji w miejscu pracy poprzez stałe wsparcie.

Jak podkreślono w raporcie, aktywny udział osób z niepełnosprawnością intelektualną w organizacji:

- może zmienić procesy i systemy w sposób korzystny dla wszystkich
- zapewnia inną wizję rzeczy, które mogą odnowić środowisko pracy
- zwiększa dumę pracowników z niepełnosprawnością intelektualną, czyniąc z nich doskonałych ambasadorów. Będą oni chcieli pokazać światu zewnętrznemu, że ich pracodawca dba o różnorodność i daje im szansę. Firma na tym skorzysta.
- zwiększenie tolerancji i ducha zespołowego wśród współpracowników²⁹.

Poprzednie publikacje

²⁸ Lysaght et al. (2010) - Kanada

²⁹ Projekt My Talent for Diversity MTFD_FINAL REPORT_19 czerwca 2020 r., 32

[Sprawozdanie](#) Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA) na temat zdolności do czynności prawnych.

[Sprawozdanie](#) Mental Health Europe (MHE) na temat wykluczenia.

[Dokument](#) przedstawiający stanowisko Inclusion Europe w sprawie zabezpieczeń zdolności do czynności prawnych.

[Sprawozdanie](#) Inclusion Europe na temat zatrudnienia i Covid-19.

[Badania](#) Szkoły Zarządzania w Antwerpii (AMS) nad zatrudnieniem integracyjnym.

[Badania](#) Inclusion Europe dotyczące prawa i polityki zatrudnienia sprzyjającego włączeniu społecznemu.

[Karty Różnorodności](#) Unii Europejskiej dotyczące zatrudnienia.

Rozmawiajmy dalej!



Ambicja. Prawa. Przynależność.



www.inclusion-europe.eu



Avenue des Arts 3, 1210 Bruksela, Belgia



secretariat@inclusion-europe.org



+32 25 02 28 15



[Twitter](#)



[Facebook](#)



[LinkedIn](#)



[YouTube](#)



[Instagram](#)

**20 milionów osób
z niepełnosprawnością intelektualną i ich rodzin
z 39 krajów europejskich.**



Współfinansowane przez Unię Europejską.

Unia Europejska nie ponosi żadnej odpowiedzialności za treść tego sprawozdania.

