

*dr Marcin Garbat*¹

Uniwersytet Zielonogórski

Zatrudnienie chronione osób z niepełnosprawnościami – wybrane przykłady funkcjonujące w krajach Europy

WPROWADZENIE

Europa to kontynent wielokulturowy. Znajduje to swoje odzwierciedlenie również w takiej dziedzinie jak rehabilitacja zawodowa, czy też zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w warunkach chronionych. Każdy kraj w zależności od swoich zasobów materialnych i społecznych wypracował własny model w tym zakresie, niemniej jednak wszystkie działania łączy jedno: chęć przywrócenia osób z niepełnosprawności do pracy oraz poprawa ich produktywności.

ZATRUDNIENIE CHRONIONE I PRACA CHRONIONA – DEFINICJE

Zatrudnienie chronione można zdefiniować jako zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością w warunkach określonych szczególnymi przepisami prawa. Zatrudnienie takie jest pracą zarobkową, wydajną i przynoszącą określony dochód z wykonywanej pracy. Przepisy prawa określają rodzaj i zakres ochrony zatrudnianej osoby. Może ona dotyczyć różnych aspektów jej pracy zawodowej oraz mieć różną postać, różny zasięg i charakter. Dlatego też dyskusja na temat jednoznacznej definicji zatrudnienia chronionego nadal pozostaje otwarta. Wpływa na to wiele czynników – począwszy od warunków pracy, które odmiennie kształtują się w zależności od stopnia i rodzaju niepełnosprawności zatrudnionego pracownika, na otoczeniu zakładu pracy (fizycznym i biznesowym), płacy i czasie pracy skończywszy. Aby osoba z niepełnosprawnością mogła wykonywać pracę wydajnie oraz zgodnie z wymaganymi standardami odpowiednio do jej potrzeb w tym zakresie adaptuje się otoczenie, jak i cały jej proces pracy. Adaptacja może obejmować m.in.: techniczno-instrumentalne dostosowanie miejsca pracy; modyfika-

¹ Adres korespondencyjny: Uniwersytet Zielonogórski, Al. Wojska Polskiego 69, 65-419 Zielona Góra, tel. +48 683 283 179, e-mail: mgarbat@wp.pl.

cje architektoniczne mające na celu poprawę dostępu do pracy oraz zmiany organizacyjne (np. możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, dzielenie pracy). Ochrona jest zapewniana tym osobom, które z powodu swojej niepełnosprawności nie są w stanie osiągnąć oczekiwanych standardów. Środki ochronne obejmują rozpoznanie deficytu wydajności i – w porównaniu z pracą w warunkach konkurencyjnych – stworzenie odpowiedniej strefy chronionej dla tych osób.

W literaturze można spotkać różne definicje zatrudnienia chronionego. Jedną z bardziej przejrzystych definicji zawiera *Encyklopedyczny słownik rehabilitacji*: „Praca chroniona stanowi formę zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, które ze względu na rodzaj niepełnej sprawności i znacznie obniżoną zdolność do pracy, nie mogą być zatrudnione w zwykłych warunkach pracy. Zapewnia ona indywidualny dobór profilu i technologii produkcji, przystosowanie stanowiska i środowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnościami oraz odpowiednią opiekę lekarską i rehabilitacyjną. Ostatecznym celem pracy chronionej jest przygotowanie inwalidy do pracy w warunkach niechronionych; ma więc ona charakter przejściowy. Dla wielu inwalidów praca chroniona pozostaje jednak przez całe życie jedyną możliwą formą zatrudnienia” [*Encyklopedyczny słownik rehabilitacji*, 1986, s. 230–231].

Praca chroniona stanowi alternatywę pracy na otwartym rynku pracy i prowadzona jest przez wyspecjalizowane podmioty, z preferencjami dla stosunkowo prostych zajęć, takich jak: montaż, pakowanie, obróbka drewna, produkcja, świadczenie usług lub szycie. Podmioty te mogą oferować dodatkowo np. programy edukacyjne lub sposoby spędzania wolnego czasu [Migliore, 2012]. Praca taka ma różne znaczenie: od terapii zajęciowej do realnego źródła dochodu. Różnice te są pochodną celów warsztatów, które mogą przybierać postać długotrwałej opieki, rehabilitacji nastawionej na przejście (*transition*) na otwarty rynek pracy, do długoterminowego zatrudnienia [Officer, 2012, s. 32]. Stąd też status osób z niepełnosprawnościami może zmieniać się w zależności od pacjenta (w przypadku długotrwałej opieki) przez osobę przygotowującą się do zatrudnienia, do rzeczywistego pracownika. Podmioty, które zatrudniają pracowników w warunkach chronionych występują pod różnymi nazwami: specjalnych centrów pracy (*special work centers*), przedsiębiorstw (*industries*), warsztatów przemysłowych (*industrial workshops*), warsztatów szkoleniowych (*training workshops*), warsztatów zawodowych (*vocational workshops*), usług biznesowych (*business services*) czy warsztatów rehabilitacyjnych (*rehabilitation workshops*). Nawet jeśli głównym celem tych podmiotów jest praca, ich środowisko pracy różni się od środowiska na otwartym rynku pracy. Kładzie się tam nacisk na taką pracę, która jest dopasowana do umiejętności ich uczestników, podczas gdy na otwartym rynku pracy ważne jest dopasowanie umiejętności ludzi do potrzeb danego zakładu pracy [Paszkowicz, 2013, s. 38].

Z kolei irlandzki *National Rehabilitation Board's National Advisory Committee on Training and Employment* (NBR's NACTE) [Martin, 2001, s. 37] dokonał rozróżnienia między zatrudnieniem chronionym a pracą chronioną. Definiuje on

zatrudnienie chronione (*sheltered employment*) jako zatrudnienie w przedsiębiorstwach (*enterprises*) założonych specjalnie dla celów zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Przedsiębiorstwa te otrzymują z tytułu zatrudniania niepełnosprawnych pracowników specjalne finansowanie ze środków publicznych. Odnosi się to do zatrudnienia w warunkach chronionych, w których pracownicy mają umowę o pracę. Z kolei praca chroniona (*sheltered work*) odnosi się do pracy podejmowanej przez osoby z niepełnosprawnościami w warsztatach (*workshops*) utworzonych specjalnie do tego celu. Osoby w nich pracujące zachowują zasiłek z pomocy społecznej, otrzymując zwykle dodatkowe niewielkie cotygodniowe wynagrodzenie od pracodawcy. Warsztaty pracy chronionej są tworzone przez organizacje pozarządowe. Ich celem jest zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami szkolenia i zatrudnienia. Reintegracja na otwarty rynek pracy niekoniecznie jest ich celem, choć często może być wynikiem; zależy to od rodzaju niepełnosprawności oraz dostępności odpowiednich możliwości pracy. Warsztaty łączą dwa podstawowe źródła finansowania: pochodzące od państwa – w formie kapitału i bezpośrednich dotacji do zatrudnienia oraz z rynku – poprzez sprzedaż wytworzonych towarów i usług, a także pozyskiwania funduszy przez różne działania (np. prowadzenie loterii) [O'Hara, O'Shaughnessy, 2013, ([http](#))].

ROZWIĄZANIA DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA CHRONIONEGO W KRAJACH EUROPY

Zagadnienia związane ze specyfiką zatrudnienia chronionego w całej Europie budzą dyskusje dotyczące np.: przejściowości i stałości zatrudnienia, zatrudnienia osób z niepełnosprawnością o tym samym lub różnych rodzajach niepełnosprawności, wielkości zakładów zatrudniających pracowników z niepełnosprawnościami, zakresu świadczonych w nich usług rehabilitacyjnych oraz ich samowystarczalności ekonomicznej. Szczególnie istotnym i często dyskutowanym zagadnieniem jest cel i zakres działania zakładów pracy chronionej. Wypływa to niewątpliwie z faktu, że model zakładu pracy chronionej kształtuje się w różnych krajach w zależności od stopnia rozwoju i rozbudowania systemu rehabilitacji, jak i od istniejącej sytuacji na rynku pracy. W każdym kraju działalność zakładów pracy chronionej wynika ze specyficznych warunków społeczno-gospodarczych.

W krajach o niepełnym zatrudnieniu zapewnia się w zakładach pracy chronionej przede wszystkim zatrudnienie zarobkowe z mniejszym uwzględnieniem potrzeb osób z niepełnosprawnościami w dziedzinie usług rehabilitacyjnych (np. Rosja, Czechy, Bułgaria). Natomiast w sytuacji pełnego zatrudnienia istnieją warunki do skoncentrowania uwagi w zakładach pracy chronionej na zagadnieniu przystosowania osoby z niepełnosprawnością do pracy i kierowania go następnie do zwykłych zakładów pracy, o ile taka możliwość istnieje (np. Szwecja, Norwegia, Holandia) [Garbat, 2012, s. 122].

Samo pojęcie zakładu pracy chronionej, jego zadania oraz podstawowe zasady organizacji i ekonomiki zostały określone – przy uwzględnieniu najaktualniejszych poglądów – na międzynarodowym seminarium poświęconym zagadnieniom zatrudnienia chronionego, które odbyło się z 1959 roku w Hadze, z inicjatywy Międzynarodowego Towarzystwa Rehabilitacji Inwalidów, działającego we współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy (MOP). Przyjęto wówczas, iż zatrudnienie chronione powinno łączyć w sobie elementy zatrudnienia oraz rehabilitacji zawodowej. Upoważniono wówczas MOP do opracowania wytycznych, oraz określenia cech, jakimi powinno charakteryzować się zatrudnienie chronione. Efektem tego w 1965 roku zorganizowano w Sztokholmie specjalne seminarium, na którym uchwalono i przyjęto zalecenia MOP w zakresie zatrudnienia chronionego [Garbat, 2012, s. 129]. Według MOP zatrudnienie chronione należy rozumieć jako produktywną i zarobkową pracę, odpowiadającą specjalnym warunkom, niezbędnym ze względu na potrzeby przejściowego lub stałego zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Zatrudnienie chronione, będące jednym z aspektów rehabilitacji zawodowej, powinno zawsze spełniać podstawowy swój cel, jakim jest dostarczenie pracy. Zatrudnienie takie powinno być oparte za zasadach ekonomii, a zarządzanie zakładem pracy chronionej, z punktu widzenia techniki, nie powinno odbiegać w dużym stopniu od zarządzania zwykłym przedsiębiorstwem. System płac – włącznie z płacą akordową i czasową – powinny być oparte, jeżeli jest to tylko możliwe, na systemie płac dla zwykłych pracowników przy uwzględnieniu jednak faktu, że są one stosowane w specjalnych warunkach zatrudnienia chronionego. W uzasadnionych warunkach płace te mogą być uzupełniane z innych źródeł w celu zapewnienia pracownikowi odpowiedniego poziomu życiowego [Recommendation 99, 1955]. W zaleceniach MOP zadania zakładów pracy chronionej zostały określone następująco: „Zakłady pracy chronionej powinny pod odpowiednim nadzorem lekarskim i zawodowym zapewnić niepełnosprawnym nie tylko użyteczną i zarobkową pracę, lecz również możliwości przystosowania zawodowego i podnoszenia kwalifikacji oraz w wypadkach możliwych, przejście do zatrudnienia na otwartym rynku pracy” [European Seminar on Sheltered Employment, 1963].

Definicja MOP określa więc dwa główne cele zakładów pracy chronionej [Johnson, 1999, s. 22]:

- zapewnienie możliwości zarobkowego zatrudnienia osób z niepełnosprawnością,
- przystosowania osób z niepełnosprawnością do pracy.

Wielu naukowców podaje w wątpliwość możliwość właściwej realizacji obydwu tych celów łącznie, gdyż w praktyce są one sobie przeciwstawne [Migliore, 2013, (http)].

Przystosowanie do pracy wymaga dużo czasu i nakładów. Wynika to z rodzaju, jak i stopnia trudności wykonywania czynności zawodowych. Obejmuje to również eksperymentalne próby wykazujące do jakiego rodzaju pracy dana osoba z niepełnosprawnością najbardziej się nadaje. Ważne jest również przystosowanie osób z niepełnosprawnością do pracy przez zmiany czynności – od prostych do

skomplikowanych. Podnoszenie produktywności osób z niepełnosprawnością wymaga na przykład ciągłości procesu pracy, co uzyskuje się przez skoncentrowanie produkcji na małej liczbie asortymentów wytwarzanych w dużych ilościach. Ponadto proces podnoszenia wspomnianej produktywności wymaga od osoby z niepełnosprawnościami również prostych nieskomplikowanych czynności oraz wykonywania tego samego rodzaju pracy przez długi okres.

Wiązanie z sobą w zakładach pracy chronionej zatrudnienia zarobkowego z przystosowaniem do pracy posiada więc wielorakie aspekty. W wyniku tego nawet w krajach o podobnym stopniu rozbudowy systemu rehabilitacji i podobnym stanie rynku pracy istnieją różne rozwiązania organizacyjne zakładów pracy chronionej. W niektórych krajach łączą one zatrudnienie zarobkowe z przystosowaniem do pracy (np. Wielka Brytania, Irlandia, Szwecja). W innych, poza zakładami pracy chronionej nastawionymi przede wszystkim na zarobkowe zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami, istnieją odrębne placówki do badań zdolności do pracy, prób i doboru odpowiedniej pracy oraz przystosowania zawodowego (np. Holandia, Francja). Są wreszcie i rozwiązania pośrednie – istnieją bowiem odrębne zakłady pracy chronionej i zakłady przystosowania do pracy, są one jednak powiązane organizacyjnie, najczęściej zlokalizowane w sąsiedztwie i podporządkowane jednemu kierownictwu (np. Dania, Finlandia).

Analiza systemów rehabilitacji w krajach Europy wykazała również, że zakłady pracy chronionej są zazwyczaj niewielkimi jednostkami organizacyjnymi. Zatrudnienie w nich kształtuje się w granicach 11–50 osób. Zakłady zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami, których stan fizyczny lub psychiczny uniemożliwia lub poważnie utrudnia pracę w zwykłych zakładach pracy. Najwięcej jest w tych zakładach niewidomych, osób ze schorzeniami krążenia, neurologicznymi, psychicznymi oraz upośledzeniem umysłowym (Wielka Brytania, Szwecja, Norwegia). Zakłady te są najczęściej prowadzone przez organizacje sektora ekonomii społecznej (Chorwacja, Niemcy, Finlandia, Włochy) [Garbat, 2012b].

System produkcji w analizowanych zakładach pracy chronionej opiera się głównie na pracy ręczno-maszynowej. Praca wyłącznie maszynowa lub wyłącznie ręczna należy do rzadkości. Uzasadnia to potrzebę różnorodności stanowisk, między innymi pod względem trudności pracy. W większości zakładów pracy chronionej stosuje się system płac od jednostki wyrobu lub godziny. W niektórych stosuje się płacę godzinową z premią uzależnioną od ilości wyprodukowanych wyrobów. Zakłady nie nastawiają się na rentowność. Świadcząc różne usługi rehabilitacyjne, korzystają z różnego rodzaju pomocy ze strony państwa lub instytucji publicznych (zwolnienia lub ulgi podatkowe, dotacje, przywileje w działalności gospodarczej).

Wielkość i skład personelu rehabilitacyjnego zakładów pracy chronionej zależy od liczby zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami i rodzaju ich schorzeń. Wielu specjalistów zatrudnionych jest w niepełnym wymiarze godzin. W wielu zakładach usługi rehabilitacyjne świadczone są przez inne placówki. W skład personelu rehabilitacyjnego wchodzi najczęściej: lekarze (w tym specjaliści z za-

kresu ortopedii lub psychiatrii), pielęgniarka, psycholog, doradca zawodowy, instruktor zawodu, asystent socjalny, instruktor wychowania fizycznego, terapeuta zajęciowy, lektor dla niewidomych lub tłumacz języka migowego dla głuchych.

Doświadczenie wielu państw wykazało, że jednym z warunków rozwoju rehabilitacji zawodowej jest koordynacja w tym zakresie prac planowanych przez różne instytucje i urzędy. Wynika to z wielostronności samego zagadnienia, narastania z roku na rok nowych problemów, powstania placówek rehabilitacji oraz w zależności od tematyki – podporządkowania problematyki rehabilitacyjnej różnym instytucjom, które rozwiązują je często na własną rękę. W wielu państwach istnieją ogólnonarodowe komitety doradcze i koordynujące wszelkie poczynania w tym zakresie (np. we Francji istnieją Departamentalne Ośrodki dla Osób Niepełnosprawnych, w Wielkiej Brytanii i w Polsce Krajowa Rada ds. Osób Niepełnosprawnych, a w Hiszpanii Królewska Rada ds. Osób Niepełnosprawnych). Koordynacja prac wzbogaca działalność poszczególnych placówek, przyczynia się do likwidacji dublowania pracy wielu instytucji oraz oszczędza wydatki państwa z tym związane.

FINANSOWANIE ZATRUDNIENIA CHRONIONEGO

Finansowanie oraz wspieranie zatrudnienia chronionego przybiera różne formy. Najczęściej każde z państw tworzy specjalny fundusz, który posiada sprawny mechanizm gromadzenia środków na ten cel. Dotyczy to najczęściej krajów, w których wprowadzono model kwotowy (np. Polska, Francja, Niemcy). Natomiast w krajach o systemie opartym na prawach obywatelskich zatrudnienie chronione finansowane jest z budżetu państwa (np. Wielka Brytania, Szwajcaria, Szwecja). Zakres, forma, cel i wielkość finansowania określona jest przez prawo.

Najczęściej gromadzone środki są przekazywane na specjalny fundusz lub wydzielony rachunek w budżecie państwa i wykorzystywane na wiele sposobów – w zależności od celów polityki społecznej prowadzonej w danym kraju. Większość z tych pieniędzy kierowana jest na rehabilitację zawodową. Rozwiązanie takie leży w interesie tych pracodawców, którzy spełnili wymagane kryterium odnoszące się do liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Zgromadzone przez fundusz środki otrzymują oni w formie dotacji na utrzymanie istniejących i organizację nowych miejsc pracy, dofinansowanie wynagrodzeń, przeprowadzenie programów, szkoleń i kursów zawodowych. Środki mogą być kierowane bezpośrednio do osób niepełnosprawnych jako pomoc w rozpoczęciu samodzielnej działalności gospodarczej, dofinansowanie kosztów dojazdu do pracy, zakupu własnego samochodu. Dotacje mogą też trafiać do instytucji i firm zajmujących się poradnictwem zawodowym dla osób niepełnosprawnych, dokształcaniem, prowadzeniem kampanii informacyjnych wśród pracodawców i społeczeństwa.

W omawianych krajach można spotkać odstępstwa od zasady kierowania środków wyłącznie na rehabilitację zawodową. Odstępstwa zdarzają się jednak rzadko

i to głównie w tych krajach, w których fundusz, poza zbieraniem składek, zasilany jest także z innych źródeł (np. Cypr, Malta, Węgry). Na Węgrzech fundusz korzysta m.in. z subwencji budżetowej, dochodu z niektórych imprez charytatywnych, sportowych i kulturalnych. Zgromadzone w ten sposób środki przeznacza na rehabilitację zawodową, a także do celów rehabilitacji społecznej: wspierając sport i turystykę, likwidując bariery architektoniczne w infrastrukturze miejskiej [Garbat, 2012a, s. 141].

ZAKOŃCZENIE

Różne modele oraz zadania zatrudnienia chronionego wynikają z faktu, że zatrudnienie to jest elementem systemu organizacji rehabilitacji zawodowej. Jego kształt jest uzależniony w dużym stopniu od ogólnej polityki zatrudnienia, a ta z kolei od kształtu polityki społecznej. W związku z tym na jego profil i zakres działania wpływa wiele czynników różnie kształtujących się w różnych krajach, przede wszystkim zaś: stopień rozbudowy organizacji rehabilitacji zawodowej oraz sytuacja na rynku pracy. Powoduje to, że każdy kraj ustala pojęcie, kierunek i zakres zatrudnienia chronionego zgodnie z własnymi potrzebami. Opierając się na logicznych przesłankach można przewidywać inny model zatrudnienia chronionego w krajach o szeroko rozwiniętym programie rehabilitacji zawodowej (Wielka Brytania, Niemcy), a inny w krajach o wąskim, niepełnym programie (np. Rosja, Chorwacja, Bułgaria). W pierwszych istnieje może daleko posunięty podział funkcji w całym systemie polityki społecznej (zakłady terapii zajęciowej, ośrodki rehabilitacyjne, ośrodki przystosowania do pracy, zakłady pracy chronionej, zakłady aktywizacji zawodowej) i w związku z tym wystarcza wyznaczenie stosunkowo wąskiego zakresu działania dla każdego z podmiotów systemu, w drugich natomiast w razie utworzenia np. zakładu pracy chronionej koncentruje się w nim różne funkcje, które nie są wykonywane przez żadne inne placówki.

W krajach o niskim wskaźniku zatrudnienia (jak np. Węgry, Turcja, Słowacja) istnieje nacisk przede wszystkim na zapewnienie zatrudnienia zarobkowego, przy mniejszym uwzględnieniu potrzeb osób z niepełnosprawnościami w zakresie rehabilitacji i zatrudnienia chronionego. Natomiast w krajach o wysokim progu zatrudnienia i dużego zapotrzebowania na siłę roboczą (np. Wielka Brytania, Holandia, Luksemburg) zwraca się uwagę na przystosowanie osób z niepełnosprawnościami do pracy i w miarę możliwości kierowanie ich na otwarty rynek pracy.

LITERATURA

- Encyklopedyczny słownik rehabilitacji*, 1986, red. T. Gałkowski, J. Kiwerski, PZWL, Warszawa.
- European Seminar on Sheltered Employment*, 1963, August 31 – September 8, ILO, The Hague 1959; Report on Seminar, Theme-Sheltered Workshop, Disability – Prevention

- Rehabilitation, Ninth World Congress, International Society for Rehabilitation of the Disabled, Copenhagen.
- Garbat M., 2012a, *Kwotowe systemy wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych na przykładzie Polski, Czech i Węgier*, Studia Ekonomiczne – Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 115.
- Garbat M., 2012b, *Rehabilitacja zawodowa oraz zatrudnianie osób z niepełnosprawnością w krajach Europy*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra.
- Garbat M., 2013, *Systemy Aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością oraz wspierania ich zatrudnienia w Europie* [w:] *Praca i rozwój zawodowy w warunkach współczesnych przemian*, red. B. Pietrulewicz, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska, Wydawnictwo Naukowe Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra.
- Johnson N., 1999, *Mixed Economies of Welfare. A Comparative Perspective*, Prentice Hall Europe, London.
- Martin T., 2001, *Sheltered Employment. A review of the literature*, Tom Martin & Associates/TMA, Dublin.
- Migliore A., 2013, *Sheltered Workshops*, <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/> (dostęp 2.02.2014).
- Mont D., 2004, *Disability Employment Policy*, World Bank, London.
- Officer A., 2012, *World Report on Disability*, Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania, nr 4(5).
- O'Hara P., O'Shaughnessy M., 2004, *Work integration social enterprises in Ireland*, *European Observatory on Social Enterprises and Social Economy*, WP no. 04/03, 2004, s. 10, <http://www.ess-europe.eu/wp-content/uploads/2012/06/DocumentFile-17153-en.pdf> (dostęp 5.02.2014).
- Paszkowicz M., 2013, *Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami: Ku otwartemu rynkowi pracy* [w:] *Osoby z niepełnosprawnościami w polityce społecznej*, red. M.A. Paszkowicz, M. Garbat, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Zielona Góra.
- Recommendation 99, 1955, *Recommendation concerning vocational rehabilitation of the Disabled*, International Labour Conference (Thirty-eight Session on 1 June 1955), Genewa.

Streszczenie

W artykule przedstawiono wybrane elementy rehabilitacji zawodowej oraz zatrudnienia chronionego osób z niepełnosprawnością, jakie funkcjonują w Europie. Można stwierdzić, iż nie istnieje uniwersalny model w tym zakresie. Każdy kraj posiada swoją oryginalną politykę w zakresie zatrudniania chronionego osób z niepełnosprawnością, opartą na własnych doświadczeniach, kulturze, zasobach oraz możliwościach. Doświadczenie wielu państw wykazało, że jednym z warunków rozwoju rehabilitacji zawodowej jest koordynacja w tym zakresie prac planowanych przez różne instytucje i urzędy. Wynika to z wielostronności samego zagadnienia, narastania z roku na rok nowych problemów, powstania placówek rehabilitacji oraz w zależności od tematyki – podporządkowania problematyki rehabilitacyjnej różnym resortom i instytucjom, które rozwiązują je często na własną rękę.

Słowa kluczowe: osoba z niepełnosprawnością, zatrudnienie chronione, rynek pracy

**Sheltered Employment of People with Disabilities – Selected Examples
that One Can Find in European Countries**

Summary

The article presents selected elements of vocational rehabilitation and supported employment for people with disabilities that exist in Europe. It can be concluded that there is no universal model in this regard. Each country has its original policy on the protected employment of persons with disabilities, based on their own experience, culture, resources and opportunities. The experience of many countries has shown that one of the conditions for the development of vocational rehabilitation is coordination in this field of work planned by various institutions and offices. This is due to the complexity of the issue, new problems rising from year to year, the creation of rehabilitation centres and depending on the subject - subordination of the issue of rehabilitation to various ministries and institutions that solve them often on their own. In many countries there are national advisory committees responsible for coordinating all actions in this regard.

Keywords: people with disabilities, Sheltered employment, labor market

JEL: A130