

Policy Brief: Aktywność zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnościami w Wielkiej Brytanii

Polityka wspierania aktywności osób z niepełnosprawnościami (OzN) w Wielkiej Brytanii ewoluowała podobnie jak model dobrobytu w tym kraju, kształtując go idee i urzeczywistniające je rozwiązania. W pierwszych dekadach okresu powojennego polityka wobec niepełnosprawności była skoncentrowana na świadczeniach pieniężnych wobec osób uznawanych za niezdolne do pracy z powodu niepełnosprawności oraz na dofinansowaniu dla pracodawców zatrudniających OzN zarówno na chronionym, jak i otwartym rynku pracy. W ciągu ostatnich kilku dekad – także za sprawą działań ruchów rzeczniczych, współcześnie częściowo wspieranych ze środków publicznych – funkcjonują instrumenty i programy zorientowane na wzrost aktywności zawodowej, włączenie społeczne i wspieranie ich niezależnego życia. Dużą rolę w tej polityce odgrywa mające długą tradycję prawo antydyskryminacyjne, ale także konkretne instytucje i programy publiczne promujące aktywność zawodową czy uczestnictwo w życiu społecznym lub w sferze edukacji i kształcenia. Szereg istniejących w Wielkiej Brytanii rozwiązań zorientowanych na aktywność OzN skierowanych jest nie tylko do nich samych czy zatrudniających ich pracodawców, ale także do szerszych kręgów społecznych.

Prowadzona polityka w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej (OzN) w Wielkiej Brytanii ma długoletnią tradycję. Jej cechą charakterystyczną jest stosowanie antydyskryminacyjnej legislacji, perswazji, promocji oraz edukacji skierowanej m. in. do OzN. Jej początki sięgają okresu końca II wojny Światowej. Pierwszym dokumentem wyznaczającym kierunki aktywizacji zawodowej OzN była uchwalona w 1944 r. **Ustawa o zatrudnieniu OzN** (*Disabled Persons Employment Act*). Pierwszą ustawą zakazującą dyskryminacji m. in. OzN była uchwalona w 1995 r. **Ustawa antydyskryminacyjna** (*Disability Discrimination Act - DDA*).

Obecnie obowiązującym dokumentem prawnym jest **Ustawa o równości** (*Equality Act 2010*), która weszła w życie 1 października 2010 r. i łączy ponad 116 odrębnych aktów prawnych, w tym również DDA. Określa cechy osobowe chronione przez prawo oraz zachowania, które są niezgodne z prawem, podtrzymuje wprowadzone wcześniej zakazy stosowania dyskryminacji osób chorych i z niepełnosprawnościami. Czyni OzN bardziej odpowiedzialnymi za proces włączania do rynku pracy, skupiając uwagę na ich potencjale edukacyjnym i zatrudnieniowym. Wiele miejsca poświęcono w tej ustawie zasadom traktowania OzN podczas rekrutacji pracowników i w trakcie wykonywania pracy. Zakazuje wymuszania na pracownikach, u których pojawiło się schorzenie lub niepełnosprawność przejście na emeryturę. Nakłada na pracodawców obowiązek wprowadzania tzw. „rozsądnych dostosowań” zapewniających osobom chorym lub z niepełnosprawnościami warunki pracy porównywalne z tymi, jakie mają osoby pełnosprawne.

Narodowa Strategia Niepełnosprawności (*National Disability Strategy*)

Podstawowy dokument strategiczny, przyjęty w 2021 r., wyznacza kierunki działań związane z aktywnością zawodową i społeczną OzN. Dokument ten jest co roku aktualizowany. Uwzględnione zostały w nim obszary odnoszące się do różnych form aktywności obywatelskiej i publicznej i w sferze wypoczynku, sportu, kultury i konsumpcji, a także konieczność likwidowania barier w takich sferach życia jak transport, mieszkalnictwo czy usługi publiczne. Składa się z trzech zasadniczych części:

- Praktyczne kroki obecnie mogące poprawić codzienne życie OzN;
- Codzienne doświadczenie OzN w sercu rządowej polityki i dostarczania usług;
- Międzyresortowe wysiłki na rzecz transformacji codziennego życia OzN.

Do 2013 r. zatrudnieniem w ramach chronionego rynku pracy zajmowały się podmioty finansowane ze środków publicznych – **Remploy**. Od Kwietnia 2015 r. większościowym właścicielem tych podmiotów stała się firma **MAXIMUS**.

W aktywizacji zawodowej OzN istotne znaczenie odgrywają **Agencje Pracy**. Jednak większość środków, przeznaczona na ten cel przekazywana jest do tzw. „**Jobcentre Plus**” i podmiotów realizujących programy pracy. Oferowana pomoc jest dostosowana do indywidualnych potrzeb OzN.

Programy wspierające aktywność zawodową OzN

Nazwa programu	Okres działania	Zasadnicze cele	Sposoby realizacji
Access to work	Od 1994 r.	Wsparcie w znalezieniu i/lub utrzymaniu pracy osób z chorobą lub złym stanem zdrowia, które ukończyły 16 r. ż., mieszkają i pracują lub zamierzają rozpocząć pracę bądź wrócić do niej na terenie Anglii, Szkocji lub Walii	<ul style="list-style-type: none"> • granty na pokrycie kosztów praktycznego wsparcia w miejscu pracy • refundacja poniesionych kosztów przez OzN lub jego pracodawcę na: <ul style="list-style-type: none"> ✓ zakup specjalistycznego sprzętu i oprogramowania wspomagającego, ✓ opłacenie pracowników wspierających, np. doradcy zawodowego lub towarzysza podróży, ✓ dojazd do pracy, dla osób, które nie mogą korzystać z komunikacji miejskiej, ✓ adaptację pojazdu OzN którym będzie mogła dojechać do pracy, ✓ zmiany fizyczne w miejscu pracy. • pokrycie kosztów wsparcia w zarządzaniu zdrowiem psychicznym w pracy na: przygotowanie spersonalizowanego planu, który pomoże znaleźć lub utrzymać pracę oraz sesje indywidualne ze specjalistą zdrowia psychicznego, • pokrycie kosztów wsparcia komunikacyjnego na rozmowach kwalifikacyjnych dla osób potrzebujących pomocy podczas komunikacji
Work and health programme (WHP)	Od 2017 r. do września 2024 r.	Pomoc w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia m. in. OzN	<ul style="list-style-type: none"> • pomoc w określeniu potrzeb w zakresie zatrudnienia, dopasowania posiadanych umiejętności do potrzeb rynku pracy, nawiązania kontaktu z pracodawcami, znalezienia zatrudnienia na długi okres,



			<ul style="list-style-type: none"> • wsparcie w zarządzaniu problemami ze zdrowiem minimalizujące jego wpływ na pracę zawodową, • pomoc w wyborze szkoleń <p>W ramach programu oferowano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regularne kontakty, mentoring i wsparcie rówieśnicze • zintegrowany dostęp do specjalistycznych sieci wsparcia na poziomie lokalnym, obejmujących specjalistów ds. zdrowia i dobrego samopoczucia • wsparcie tzw. ekspertów pracodawców,
Work and health pioneer (WHP Pioneer)	WHP Pioneer, stanowi poszerzenie programu WHP od września 2023 r.	Zapewnienie zatrudnienia zaraz po dokonaniu wstępnej oceny pracy oraz wspieranie w znalezieniu stałej pracy poprzez „miejsce i szkolenie”	<p>Pomoc w znalezieniu i podjęciu stabilnej pracy poprzez podnoszenie kwalifikacji zawodowych i szkolenia Zakres pomocy obejmuje m. in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4-tygodniowy plan akceleracyjny, • dostęp do pracodawcy w ciągu pierwszych 30 dni, • interwencje związane ze stanem zdrowia, • tworzenie dokumentów aplikacyjnych, • symulowane rozmowy kwalifikacyjnej, • dostęp do platform cyfrowych karier i Works, • ocena umiejętności i stanowisk pracy przez Krajową Służbę Karier, • planowanie podróży, • stałe wsparcie w miejscu pracy, • wsparcie w rozwoju zawodowym i awansie po rozpoczęciu pracy
Work Choice	Od 2010 r. do 2017 r. w Szkocji, 2018 r. w Anglii i Walii	<p>Pomoc OzN w:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pokonaniu złożonych barier utrudniających zdobycie i utrzymanie się w pracy, • osiągnięciu pełnego potencjału i dążeniu do większej niezależności 	<p>Rozwijanie i doskonalenie umiejętności zawodowych poprzez szkolenia, i rozwój umiejętności, budowanie pewności siebie, trening wywiadu, znalezienie odpowiedniej pracy i wsparcie oraz oferowanie dostosowanej do potrzeb pomocy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • w zakresie doradztwa nt. umiejętności osobistych i odpowiadających zawodów - porady dotyczące poszukiwania pracy, wsparcie przy składaniu dokumentów podczas rekrutacji, dostosowane doradztwo zawodowe w sprawie pracy i umiejętności potrzebnych w szukaniu pracy, • wsparcie wyboru pracy – pomoc przy rozpoczęciu pracy i pozostaniu w niej, • długoterminowe wsparcie w pracy – pomoc w pozostaniu i realizowaniu się w pracy bez wsparcia

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeglądu literatury

Aktywność obywatelska i społeczna osób z niepełnosprawnościami

Działania nakierowane na umożliwienie niezależnego i aktywnego życia w społeczeństwie w Wielkiej Brytanii rozpoczęły się już w latach 70. XX wieku. Na początku lat 1980. zrealizowano innowacyjny, pionierski projekt (tzw. Projekt 81), który dał początek powstawaniu **centrów na rzecz niezależnego życia**. W latach 90. i w kolejnych dekadach miał miejsce dalszy rozwój instytucji i inicjatyw w duchu „*independent living*”. Od początku zakorzenienia się tego podejścia w realiach brytyjskich zasadniczą rolę odgrywały ruchy i inicjatywy społeczne, w tym ruch na rzecz niezależnego życia. Do dziś organizacje społeczne stanowią zorganizowany podmiot kształtujący podejście do OzN.

OzN mogą otrzymać zapomogi bezpośrednie – tzw. **budżet osobisty** oraz różnego rodzaju inne świadczenia finansowe, zasiłki lub zapomogi, które mogą przeznaczyć na zakup potrzebnego im sprzętu np.: wózka inwalidzkiego, komputera, samochodu, sprzętu ortopedycznego itp. Wysokość tych świadczeń i cel na jaki mogą zostać przeznaczone są uzależnione od stopnia i rodzaju niepełnosprawności, a także od krajów składających wchodzących w skład Wielkiej Brytanii. Pewne odrębne formy świadczeń są np. obecne w Walii czy w Szkocji.

Istotne znaczenie zarówno dla możliwości aktywności w życiu społecznym jak i na rynku pracy może mieć system edukacji, a w Wielkiej Brytanii istnieje szereg bezpośrednich instrumentów mających wesprzeć OzN w strukturach szkolnictwa wyższego i w procesie studiowania

Budżet osobisty

Świadczenie przysługujące OzN na samodzielne zorganizowanie sobie opieki i wsparcia. Lokalne samorządy mają wpływ na określanie szczegółowych zasad ubiegania się o to wsparcia i kryteriów, których spełnienie uprawnia do ich otrzymania. Zakres oferowanych usług i towarów jest bardzo szeroki i może być elastycznie kształtowany. Przed przyznaniem wsparcia przygotowany jest jego plan, który jest aktualizowany. Zarządzanie przyznanymi środkami w ramach budżetu osobistego może odbywać się na kilka sposobów:

- Płatność bezpośrednia – środki wypłacane są na konto OzN, która sama nadzoruje realizację planu wsparcia, wybór usług, zawieranie transakcji itp. i przekazuje raporty na ten temat,
- Płatność pośrednia – przyznanymi środkami zarządzają wyspecjalizowane instytucje, one wyszukują usługi, zawierają transakcje, administrują oraz raportują. Mogą to być władze lokalne lub organizacje pozarządowe. O tym na co przeznaczone zostaną środki decyduje OzN*
- Łączenie płatności pośredniej i bezpośredniej (mixed package; mix and match). Wówczas ustalany jest zakres płatności bezpośredniej i pośredniej.*
- Independent Living Trust - rozwiązanie stosowane w przypadku osób, które nie są w stanie zarządzać otrzymanymi środkami np. OzN intelektualną. W skład trustów wchodzi min. 3 powierników, którzy odpowiadają za zarządzanie pieniędzmi, zatrudnianie asystentów osobistych, zawieranie umowy z agencjami opieki domowej lub kupowanie odpowiednie usługi. W ich skład może wchodzić rodzina, przyjaciele użytkownika.**

Środki przyznane w ramach budżetu osobistego mogą być:

- przelewane na specjalnie wyodrębnione konta - nie mogą na nich znajdować się środki z innych źródeł, chyba, że pozwoli na to instytucja przyznająca środki w ramach budżetu osobistego.
- wypłacone w formie bonów - gdy istnieje obawa wystąpienia nadużyć lub też przeznaczenia na niewłaściwy cel. Są one realizowane u wyspecjalizowanych dostawców usług.
- karty pre-paidowe – doładowywane odpowiednią kwotą, są stosowane raczej rzadko. Pozwala instytucjom nadzorującym kontrolowanie wykonywanych nimi transakcji oraz ich korygowanie na bieżąco.

Do koszyka usług i towarów w ramach budżetu osobistego nie są wyłączone usługi i towary, które mogą zostać zapewnione z innych źródeł*.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Garbat M.(2014), Rehabilitacja zawodowa oraz zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w XX i XXI wieku [w] Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania. Nr 1/2014 (11): 39-140, **Personal Budgets: The right social care support https://www.disabilityrightsuk.org/resources/personal-budgets-right-social-care-support#_Toc119332778 [dostęp 12.11.2024 r.]

Studenci z niepełnosprawnościami mogą otrzymać bezzwrotny zasiłek „**Disabled Student’s Allowances**” (DSA). Z kolei studiujące medycynę lub stomatologię OzN mieszkające na stałe w Anglii mogą otrzymać **Stypendium NSH** (NSH Bursary). Działają też organizacje – jak **Disabled Students UK** - reprezentujące prawa tej grupy w systemie szkolnictwa i zorientowane na uczynienie go jak najbardziej dostępnym.

Prawo do samostanowienia i niezależność, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji, a także włączenie społeczne w różne sfery życia: zawodowego, społecznego czy edukacyjnego są w kraju tym wspierane przy pomocy bardzo różnych narzędzi publicznych, ale z uwzględnieniem roli podmiotów prywatnych i organizacji społecznych.

Opracowali: Iwona Poliwczak, Rafał Bakalarczyk