

Osoba z niepełnosprawnościami na rynku pracy w obliczu wyzwań współczesnego świata

Grzegorz Całek

 <https://orcid.org/0000-0002-0952-4826>
Uniwersytet Warszawski

Jakub Niedbalski

 <https://orcid.org/0000-0002-2803-7628>
Uniwersytet Łódzki

Mariola Raław

 <https://orcid.org/0000-0002-7614-0507>
Uniwersytet Warszawski

Marta Sałkowska

 <https://orcid.org/0000-0002-8011-8214>
Collegium Civitas

Joanna Sztobryn-Giercuskiewicz

 <https://orcid.org/0000-0002-2148-4345>
Uniwersytet Łódzki

Dorota Żuchowska-Skiba

 <https://orcid.org/0000-0002-8198-9900>
AGH Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie

Streszczenie

Rozdział ten stanowi wprowadzenie do monografii, w której autorzy skupili się na tematach związanych z niepełnosprawnością w kontekstach pracy. W poszczególnych częściach monografii analizowana jest sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, omawiane problemy oraz bariery, z którymi się zmagają podczas poszukiwania zatrudnienia i wykonywania obowiązków zawodowych oraz przedstawiane sposoby ich rozwiązywania. Autorzy koncentrują się też na zagadnieniach związanych ze wsparciem osób z niepełnosprawnościami oraz osób zagrożonych utratą sprawności w kontekście aktywności zawodowej.

Przedstawione w monografii różnorodne perspektywy mają na celu ukazanie problemów, istniejących lub proponowanych rozwiązań oraz zmian zachodzących na rynku pracy. W kontekście tych wyzwań i perspektyw, zarówno dla osób z niepełnosprawnościami, jak i dla pracodawców oraz osób odpowiedzialnych za kształcenie i programy aktywizacji zawodowej, w monografii postarano się przedstawić kompleksowy obraz sytuacji. Należy zwrócić uwagę, że pomimo wzrostu zatrudnienia w Polsce, nadal istnieją bariery utrudniające pełne uczestnictwo osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Te bariery mają zarówno podłoże systemowe, jak i społeczne, co wymaga holistycznego podejścia oraz interdyscyplinarnej analizy istniejących problemów.

Słowa kluczowe:

aktywność zawodowa, luka dochodowa, niepełnosprawność, rynek pracy, wskaźnik zatrudnienia.

People with disabilities in the labor market facing the challenges of the contemporary world

Abstract

Chapter ten serves as an introduction to the monograph, which focuses on topics related to disability in work contexts. The individual parts of the monograph analyze the situation of people with disabilities in the labor market, discussing the problems and barriers they face when seeking employment and performing professional duties, and presenting ways to address them. It also focuses on issues related to supporting people with disabilities and those at risk of losing their ability to work.

The various perspectives presented in the monograph aim to highlight the problems, existing or proposed solutions, and changes occurring in the labor market. In the context of these challenges and perspectives, both for people with disabilities and for employers and those responsible for education and vocational activation programs, the monograph seeks to present a comprehensive picture of the situation. It should be noted that despite the increase in employment in Poland, there are still barriers hindering the full participation of people with disabilities in the labor market. These barriers have both systemic and social roots, requiring a holistic approach and interdisciplinary analysis of existing problems.

Keywords:

disability, employment rate, income gap, labor market, vocational activity.

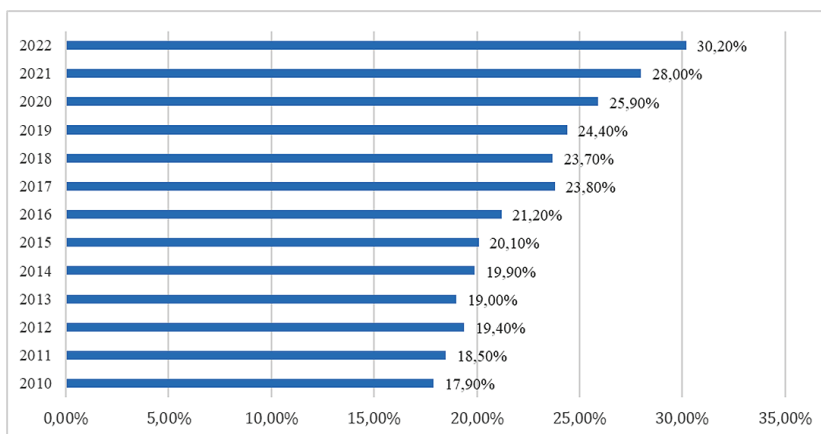
AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI W POLSCE

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce stanowi ciągły przedmiot badań i analiz ze względu na niską aktywność zawodową oraz wysoki odsetek osób pozostających poza rynkiem pracy, zwłaszcza w wieku produkcyjnym (NIK, 2022; Giermanowska, 2021). Systematyczne badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL, GUS, 2023), obejmujące osoby niepełnosprawne, posiadające prawne orzeczenie o niepełnosprawności, dostarczają istotnych informacji statystycznych dotyczących współczynników aktywności zawodowej, wskaźników zatrudnienia i stóp bezrobocia w poszczególnych latach. Dostarcza to wielu cennych danych pokazujących zachodzące na współczesnym rynku pracy zmiany w odniesieniu osób z niepełnosprawnościami (por. Giermanowska, 2021).

W latach 2010–2014 wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oscylował na poziomie 17,9% do 19,9%. Następnie od 2015 r. zanotowano wyraźny wzrost, który stopniowo narastał. W 2016 r. wskaźnik wyniósł 21,2%, a od roku 2017 zaczął dynamicznie rosnąć: 23,8% w 2017 r., 23,7% w 2018 r., 24,4% w 2019 r. W szczególności warto zwrócić uwagę na znaczący skok w 2020 r., kiedy wskaźnik osiągnął 25,9%, a następnie doszedł do 28,0% w roku 2021. Rok 2022 przyniósł istotny przełom, przekraczając po raz pierwszy granicę 30%, ustalając się dokładnie na 30,2%. Te liczby sugerują istotne zmiany w dynamice zatrudnienia na rynku pracy, z wyraźnym trendem wzrostowym od 2017 r., co może być interpretowane jako pozytywny sygnał dla kondycji zatrudnienia w analizowanym okresie (por. wykres 1). Należy zauważyć, że od I kwartału 2021 r. doszło do zmiany definicji w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL GUS, 2021)¹, co wpłynęło na porównywalność danych. GUS informuje, że dane od tego czasu są nieporównywalne z wcześniejszymi szeregami czasowymi. Pomimo to wydaje się, że można przyjąć, iż wskaźnik zatrudnienia od pięciu lat utrzymuje tendencję wzrostową. W ciągu pierwszych trzech kwartałów 2023 r. wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w Polsce wzrósł średnio do 30,4%, co pokazuje, że nadal mamy do czynienia z niewielkim wzrostem wskaźnika zatrudnienia w stosunku do roku 2022 (por. BAEL GUS, 2023).

¹ Informacja o zmianach wprowadzanych od 2021 r. w BAEL dostępna na stronie: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/informacja-glownego-urzedu-statystycznego-na-temat-zmian-wprowadzanych-od-2021-r-w-bael,35,1.html>

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wieku 16–64 lata w Polsce w latach 2010–2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie BAEL GUS (2023) <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/wy-miary/4/623/3975>. W bazie BAEL GUS wskaźnik jest publikowany kwartalnie, na wykresie przedstawiono średnie roczne.

Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności za rok 2022, opublikowane przez Główny Urząd Statystyczny, przynoszą pozytywne zmiany w sferze aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym. W porównaniu z rokiem poprzednim wskaźnik aktywności zawodowej wzrósł o 1,3 pkt proc., osiągając poziom 34,2%. To zdecydowany krok w kierunku większego uczestnictwa tej grupy społecznej na rynku pracy. Dodatkowo stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w roku 2022 wyniosła 6,0%, co oznacza spadek o 0,9 pkt proc. w porównaniu z poprzednim rokiem. To istotne obniżenie poziomu bezrobocia w tej grupie, co może świadczyć o poprawie sytuacji zatrudnieniowej dla osób z niepełnosprawnościami. Warto zwrócić uwagę na wzrost wskaźnika zatrudnienia, który w roku 2022, w porównaniu z rokiem 2021, wzrósł o 1,5 pkt proc., osiągając poziom 32,2%. Wartości te przekładają się na konkretne liczby, gdzie 94,0% osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo to osoby zatrudnione, a jedynie 6,0% stanowią bezrobotni (<https://niepelnosprawni.gov.pl/p,80,rynek-pracy>).

Dane te pokazują, że długofalowe inicjatywy i polityki, mające na celu wsparcie osób z niepełnosprawnościami w sferze zawodowej, przynoszą pozytywne rezultaty, zwiększając ich aktywność na rynku pracy. Należy jednak podkreślić, że nadal zdecydowana większość osób z niepełnosprawnościami, posiadających prawne orzeczenie o niepełnosprawności, pozostaje poza rynkiem pracy, przekraczając nawet 70% (Giermanowska, 2021). Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w świetle statystyk jest zdecydowanie gorsza niż osób sprawnych. W latach 2001–2020 można zauważyć niewielki wzrost współczynników aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (kobiety 18–59, mężczyźni 18–64) – z 26,1% do 28,8% oraz wskaźników zatrudnienia z 20,9% do 26,8%. W tym samym czasie wśród osób sprawnych współczyn-

niki aktywności zawodowej wzrosły z 77,3% do 81,0%, a wskaźniki zatrudnienia z 62,8% do 78,4% (Giermanowska, 2021; BAEL GUS, 2021). Osoby z niepełnosprawnościami miały w latach 2015–2020 o 42 pkt proc. niższe prawdopodobieństwo pracy niż osoby sprawne o tych samych cechach demograficznych (Albinowski, Rozszczypała, 2022).

Obecnie sytuacja ta nie uległa znaczącej poprawie. W 2022 r. współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku produkcyjnym wynosił 83,8%, wskaźnik zatrudnienia 81,3%, a stopa bezrobocia 2,9%. Różnica między wskaźnikiem zatrudnienia osób sprawnych a niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wyniosła 49,6 pkt proc., a między stopą bezrobocia tych dwóch grup – 3,1 pkt proc. (Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, 2023).

Widać więc, że luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami (disability employment gap) jest w Polsce stosunkowo wysoka (Giermanowska, 2021; Masłyk, 2023; Albinowski, Rozszczypała, 2022). Nie jest to zjawisko ograniczające się wyłącznie do naszego kraju w UE, gdyż dysproporcje odsetka aktywnych zawodowo osób z niepełnosprawnościami i sprawnych dotyczą wszystkich 27 państw. W roku 2021 średnia dla UE wyniosła 23,1 pkt proc. dla osób w wieku 15–64 lata. Na tym tle Polska wypada niekorzystnie, gdyż wyraźnie utrzymuje się powyżej tej średniej. Wskaźnik ten w 2021 r. dla naszego kraju wyniósł 34,2 pkt proc. i od roku 2014 (pierwszego pomiaru) utrzymuje się na tym samym, relatywnie wysokim poziomie (+/- 2,9 pkt. proc.) (Eurostat, 2023; Masłyk, 2023).

Zgodnie z raportem NIK w latach 2018-2020 Polska miała jeden z najwyższych wskaźników bierności zawodowej osób niepełnosprawnych w Europie. Około 80% osób z orzeczeniami o niepełnosprawności nie pracowało, ani nie podejmowało starań w celu uzyskania zatrudnienia. Odsetek osób niepełnosprawnych biernych zawodowo w tym okresie wynosił 82–84% i był niemal dwukrotnie wyższy niż biernych zawodowo dla całej populacji powyżej 15. roku życia (44–45%). Dla populacji w wieku produkcyjnym udział osób niepełnosprawnych biernych zawodowo w ogólnej liczbie niepełnosprawnych jest ponad trzykrotnie wyższy niż biernych zawodowo w ogólnej liczbie osób w wieku produkcyjnym (NIK, 2022).

Te dane wskazują na potrzebę dalszych działań mających na celu poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz zmniejszenie istniejących różnic między nimi a osobami sprawnymi (por. Giermanowska, 2021).

BARIERY W AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I ZATRUDNIANIU OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Wśród barier, które należy brać pod uwagę analizując udział w rynku pracy osób z niepełnosprawnościami, należy wymienić zarówno przyczyny systemowe, jak i społeczne (Giermanowska, 2021).

Systemowe przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych to między innymi brak koordynacji polityk sektorowych oraz słabo zintegrowane działania różnych systemów wsparcia, co prowadzi do dublowania usług i marnowania zasobów

(Rymsza, 2013, s. 352–353; Giermanowska, 2021). Dodatkowo istnieją sprzeczności w aksjologiach i podejściach do funkcji opiekuńczych państwa wobec osób niepełnosprawnych, co powoduje, że deklarowane cele polityki społecznej nie są odpowiednio zapisane w przepisach prawa i sposobach alokacji środków publicznych. Na przykład, mimo znaczących nakładów finansowych PFRON, instrumenty wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy pozostają niewydolne. Brak spójnego i kompleksowego modelu polityki społecznej w obszarze zatrudnienia, który obejmowałby również inne dziedziny, takie jak zdrowie czy edukacja, uniemożliwia skuteczną realizację prawa do pracy, równości szans i zapobiegania dyskryminacji na rynku pracy (por. Gąciarz, 2017, s. 85–89). Raport NIK również wskazuje na brak spójnej polityki rynku pracy, która ułatwiałaby aktywizację bezrobotnych. Skontrolowane Urzędy Pracy ograniczały swoje działania do bieżącego rejestrowania zgłaszających się osób w charakterze bezrobotnych i przedstawienia aktualnej oferty. Podmioty te nie analizowały potrzeb niepełnosprawnych pozostających bez pracy i rzadko podejmowały aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu (NIK, 2022).

Kontrola NIK ujawniła też patologie rynku pracy, zwracając uwagę, że część pracodawców traktuje osoby z niepełnosprawnościami jak tanią siłę roboczą. Zatrudniają je dla uzyskania refundacji i finansowań, a następnie zwalniają po zakończeniu umów, następnie pozyskują do pracy kolejne osoby skierowane przez urząd pracy dla uzyskania dodatkowych środków finansowych z tego tytułu (NIK, 2022).

Pokazuje to, że istnieje pilna potrzeba skoordynowania polityk sektorowych oraz integracji różnych systemów wsparcia dla osób niepełnosprawnych na rynku pracy, aby uniknąć dublowania usług i marnowania zasobów. Ponadto konieczne jest przewyższenie sprzeczności w podejściach do funkcji opiekuńczych państwa, aby cele polityki społecznej były skutecznie realizowane. Działania powinny skupiać się na tworzeniu spójnych i kompleksowych modeli polityki społecznej, które obejmują obszary zatrudnienia, zdrowia i edukacji, oraz na ścisłej kontroli nad praktykami wykorzystującymi osoby z niepełnosprawnościami jako źródło taniej siły roboczej dla korzyści finansowych.

Wśród społecznych przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami znajdują się bariery leżące po stronie pracodawców, samych osób z niepełnosprawnościami oraz wyrastające z otoczenia społecznego. Zostały one zaprezentowane w tabeli (tab.1).

Tabela 1. Przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami

Przyczyny niskiej aktywności zawodowej:		
leżące po stronie pracodawców	leżące po stronie osób z niepełnosprawnościami	związane z otoczeniem społecznym
Obawy związane z dodatkowymi kosztami (z powodu niższej wydajności pracy, dodatkowych uprawnień)	Stan zdrowia i wynikające z niego ograniczenia	Brak ofert pracy z gwarancją zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami

Nadmierna biurokracja i kontrola instytucji zewnętrznych (PFRON)	Obawa związana z utratą gwarantowanych świadczeń	Brak profesjonalnych biur pośrednictwa pracy
Niedostosowanie architektoniczne budynków	Lęk przed podjęciem pracy i bezskuteczne próby jej poszukiwania	Nieliczne oferty pracy dla osób o wyższych kwalifikacjach lub posiadających specjalistyczne umiejętności
Brak odpowiednich kompetencji/kwalifikacji osób niepełnosprawnych	Niewystarczające kwalifikacje zawodowe	Stereotypy na temat niepełnosprawności oraz pracy osób z niepełnosprawnościami
Problemy związane z rodzajem i stopniem niepełnosprawności (akceptacją pracowników, występowaniem uprzedzeń i stereotypów)	Negatywne doświadczenia w znalezieniu pracy mimo podjętych działań aktywizacyjnych	–
Brak wiedzy o niepełnosprawnościach i formach wsparcia	Niski poziom wykształcenia	–
Niższa motywacja do pracy związana z „pułapką rentową”	–	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie Gąciarz, Giermanowska, 2009; Giermanowska, 2014; Kwiatkowska-Ciotucha, Załuska, Grześkowiak, 2020; Kobus-Ostrowska, 2018; NIK, 2022.

Ważnym czynnikiem wpływającym na poziom aktywności zawodowej może być też poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy, które wśród osób z niepełnosprawnościami w porównaniu z osobami sprawnymi jest stosunkowo niższe niż u sprawnych pracowników (por. Masłyk, 2023; Lubrańska, Jezierska, 2022; Żuchowska-Skiba, 2018). Osoby z niepełnosprawnościami (wyniki badań prowadzonych w ramach European Social Survey z 2023 r.) w subiektywnych wypowiedziach wskazywały na funkcjonowanie w relatywnie gorszym środowisku pracy niż osoby sprawne. Badania wykazały, że niepełnosprawni zgłaszali większe zmęczenie pracą oraz częstsze oczekiwania dyspozycyjności poza godzinami pracy przez pracodawców. Dodatkowo mniej osób z niepełnosprawnościami niż sprawnych mogło liczyć na wsparcie ze strony przełożonych i współpracowników. Badania te pokazały również większy odsetek osób z niepełnosprawnościami wśród tych, którzy doświadczyli w przeszłości bezrobocia. Częściej doświadczały oni również patologii mających miejsce na rynku pracy. Osoby z niepełnosprawnościami częściej pracowały na czas określony oraz bez umowy o pracę (por. Masłyk, 2023). Mniejszy poziom satysfakcji z pracy był również wynikiem charakterystyki oferowanej pracy osobom z niepełnosprawnościami, nie zawsze odpowiadającej ich poziomowi wykształcenia oraz specjalistycznym umiejętnościom i kompetencjom (Lubrańska, Jezierska, 2022; Giermanowska, 2021; Daniłowska, Gawska, 2021).

W badaniach nad satysfakcją z pracy osób z niepełnosprawnościami zauważono istotne różnice w zależności od stopnia niepełnosprawności. Okazało się, że im wyższy

stopień niepełnosprawności, tym mniejszy wpływ czynników, takich jak wynagrodzenie, odpowiedniość pracy do posiadanych umiejętności czy możliwości rozwoju zawodowego na poziom zadowolenia z pracy. Autorka badań sugeruje, że ten efekt może być rezultatem niższych oczekiwań i wymagań wobec pracy osób z większym stopniem niepełnosprawności w porównaniu do tych z niższym stopniem. Co istotne, wyższa ocena satysfakcji z pracy nie wynika z lepszego dopasowania ofert pracy dla osób z wyższym stopniem niepełnosprawności, lecz raczej z ich poczucia niższej wartości na rynku pracy i niedowartościowania (Daniłowska, Gawska, 2021, s. 9).

Pokazuje to, że nadal konieczne jest podejmowanie działań mających na celu eliminację barier społecznych i psychologicznych, poprawę warunków pracy oraz zwiększenie wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Dodatkowo konieczne jest promowanie odpowiedniego dostosowania ofert pracy do indywidualnych potrzeb i kompetencji osób z niepełnosprawnościami, aby poprawić ich satysfakcję z wykonywanej pracy i zwiększyć ich aktywność zawodową.

NOWE PERSPEKTYWY I WYZWANIA RYNKU PRACY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Jednym z kluczowych elementów zmieniających dziś pracę jest cyfrowa transformacja gospodarki, która obejmuje postęp i wykorzystanie różnorodnych technologii cyfrowych. Ten dynamiczny proces postępu technologicznego zachodzi obecnie w tempie znacznie szybszym niż w poprzednich okresach, co może prowadzić do automatyzacji zadań zawodowych, restrukturyzacji potrzeb umiejętnościowych ze strony pracodawców – zarówno tych technicznych, jak i miękkich, oraz przekształcania samej natury pracy (Bick i in., 2020; Manyika i in., 2017; Acemoglu, Restrepo, 2020; Baldwin, 2019; Jetha i in., 2021). Nie jest to jedyny kierunek zmian. Dziś przyszłość pracy jest również silnie powiązana z aspektami społecznymi i demograficznymi, kształtującymi skład siły roboczej, politycznymi, obejmującymi nastroje populistyczne mogące wymuszać działania i programy społeczne, oraz zmianami środowiskowymi i klimatycznymi. Wszystko to przekłada się na istotne konsekwencje dla pracowników – również tych z niepełnosprawnościami – i zmienia rynek pracy oraz jego otoczenie społeczno-polityczne (Jetha i in., 2021; Rada Programowa ds. Kompetencji, 2023; Russek i in., 2021).

W obliczu rosnącego zapotrzebowania na pracowników w obszarach takich, jak zielona gospodarka, sztuczna inteligencja czy analiza danych, istnieje potrzeba uwzględnienia specyficznych umiejętności i kompetencji. Zmiany te wiążą się jednak z rosnącym zapotrzebowaniem na specjalistyczne umiejętności technologiczne i miękkie, co jednak może stwarzać dodatkowe wyzwania dla osób niepełnosprawnych w dostępie do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji (Bick i in., 2020; Moueddene i in., 2019). Programy szkoleniowe oraz polityki integracyjne powinny być tak dostosowane, aby umożliwić osobom z niepełnosprawnościami aktywny udział w tych dynamicznie rozwijających się sektorach (Rada Programowa ds. Kompetencji, 2023; Jetha i in., 2023).

Wzrost elastyczności na rynku pracy może stworzyć większe możliwości zatrudnienia dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności (Rada Programowa ds. Kompetencji, 2023). Zachodzące w świecie pracy dynamiczne zmiany, zwłaszcza w obszarze nowoczesnych technologii, tworzą nowe możliwości zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami. (Bakhshi i in., 2017; Bick i in., 2020). Pokazuje to, że technologie cyfrowe mają potencjał eliminowania barier w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych dzięki elastyczności planowania i automatyzacji zadań (Schwab, 2016; Manyika i in., 2017). Zachodzące pod wpływem nowoczesnych technologii zmiany mogą też skutkować pogłębianiem nierówności w obszarze zatrudnienia i wykluczaniem osób z niepełnosprawnościami z rynku pracy (Jetha i in., 2023). Dlatego ważne jest skoncentrowanie się na politykach rynku pracy i programach zatrudnienia, które zapewnią osobom z niepełnosprawnościami możliwość uzyskania zatrudnienia (Jetha i in., 2023).

Nowe zjawiska i problemy rynku pracy nie powodują niwelowania dotychczasowych barier utrudniających osobom niepełnosprawnym dostęp do rynku pracy. Nadal istotny wpływ mają stereotypy, brak dostosowanych miejsc pracy czy nieodpowiednie wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami (NIK, 2022; Phillips i in., 2015). Różnice w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych i sprawnych są też wynikiem utrzymujących się praktyk pracodawców (Burke i in., 2013; Kaye, Jans, Jones, 2011). Konieczne jest podejmowanie działań mających na celu eliminowanie tych barier i promowanie równych szans na zatrudnienie dla wszystkich. Aby skutecznie wspierać integrację osób niepełnosprawnych na rynku pracy, niezbędna jest współpraca między różnymi podmiotami, w tym władzami publicznymi, organizacjami pozarządowymi, instytucjami edukacyjnymi oraz pracodawcami. Dzięki temu możliwe będzie opracowanie kompleksowych rozwiązań, które będą skutecznie odpowiadać na potrzeby osób niepełnosprawnych oraz wymagania rynku pracy (por. Giermanowska, 2021).

Rozwój współczesnych społeczeństw nieuchronnie kieruje uwagę na konieczność uwzględnienia różnorodności i inkluzji w miejscach pracy (Phillips i in., 2016). W przypadku jednostek z niepełnosprawnościami, zapewnienie im właściwych możliwości rozwoju zawodowego nie tylko ma wymiar moralny, lecz także ekonomiczny i społeczny. Przyszłość pracy dla osób z niepełnosprawnościami powinna opierać się na trzech fundamentalnych filarach: inkluzji, elastyczności oraz umożliwianiu zdobycia specjalistycznych umiejętności, dostosowanych do dynamicznie ewoluujących wymagań rynkowych (Jetha i in., 2021; Jetha i in., 2023).

Niniejsza monografia stanowi istotny wkład w dyskurs nad tym istotnym zagadnieniem. Poprzez dogłębną analizę sytuacji kryzysowych oraz wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami, biorąc pod uwagę ich zatrudnienie i aktywność zawodową, autorzy starają się dostarczyć pełniejszego obrazu wyzwań i możliwości, jakie stoją przed tym segmentem społeczeństwa w obszarze pracy.

Każdy z rozdziałów książki stanowi rezultat gruntownej analizy, w ramach której prezentowane są różnorodne spojrzenia teoretyczne, wyniki badań oraz analizy wyrastające z doświadczeń praktycznych. Naszym celem jest wzbogacenie dyskusji na temat wyzwań i możliwości związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami. W związku z tym monografia została podzielona na trzy części. Pierwszą zatytułowaną „Osoby

z niepełnosprawnościami na rynku pracy”, rozpoczyna rozdział zatytułowany *Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Praca w sektorze nowych technologii? Kształcenie dla rynku pracy osób z niepełnosprawnościami* autorstwa **Barbary Gąciarz** i **Doroty Żuchowskiej-Skiby**. Autorki skupiają się na roli sektora nowoczesnych technologii, zwłaszcza w obszarach IT, e-commerce, e-marketingu i projektowania UX, w kontekście zmian gospodarczych w XXI wieku i dokonują analizy wpływu rozwoju tych branż na otwarcie możliwości zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami, ze szczególnym uwzględnieniem pracy zdalnej i asystujących technologii. Uzyskane wyniki badań wskazują na istotność dalszego wsparcia programów edukacyjnych oraz ułatwianie kontaktu pracodawców z osobami z niepełnosprawnościami, co może przyczynić się do budowania bardziej dostępnego środowiska pracy dla tej grupy społecznej.

Kolejny rozdział autorstwa **Magdaleny Kokot-Rybińskiej** pod tytułem *Osoby z progresywną niepełnosprawnością wzroku na otwartym rynku pracy – analiza trajektorii zawodowych pracowników z chorobą Stargardta* skoncentrowany jest na analizie sytuacji zawodowej jednostek z progresywną niepełnosprawnością wzroku, szczególnie związaną z chorobą Stargardta. Celem artykułu jest próba ukazania charakterystyki trudności, z jakimi muszą zmierzyć się osoby, które nagle tracą pełną sprawność wzroku na otwartym rynku pracy. Ponadto w artykule podjęto próbę wskazania potencjalnych rozwiązań i strategii zaradczych, mających na celu zminimalizowanie kosztów emocjonalno-społecznych związanych z obawami o utrzymanie zatrudnienia lub zmianę miejsca pracy.

Trzeci rozdział pierwszej części monografii pod tytułem *W poszukiwaniu (nie)nowych instrumentów wsparcia zatrudniania osób głuchoniewidomych* autorstwa **Tomasza Kasprzaka** stanowi analizę sytuacji zawodowej jednostek dotkniętych jednoczesną niepełnosprawnością słuchu i wzroku. Autor koncentruje się na promowaniu zatrudnienia osób głuchoniewidomych na otwartym rynku pracy, wywodząc to z polityki normalizacji, integracji oraz praw osób z jednoczesną niepełnosprawnością słuchu i wzroku. Szczególną uwagę autor poświęca wprowadzeniu zmian w modelu wspierania zatrudnienia tej grupy, identyfikując bariery zatrudnieniowe oraz analizując mocne i słabe strony jednostek głuchoniewidomych jako potencjalnych pracowników.

W rozdziale zatytułowanym *Sztuka jako praca: o profesjonalności i profesjonalizacji artystów i artystek z niepełnosprawnością wzroku w Meksyku* **Monika Dubiel** kieruje swoje badania ku refleksji nad sztuką jako formą zawodowej aktywności osób z niepełnosprawnością wzroku. Artykuł napisano na podstawie wyników badań przeprowadzonych w latach 2019-2022 w meksykańskim środowisku artystycznym. Głównym zagadnieniem, które autorka analizuje, jest pytanie o to, co decyduje o profesjonalizacji artysty, skupiając się zwłaszcza na aspektach wynagrodzenia i doświadczenia zawodowego.

Kolejny rozdział zatytułowany *Aktywność prozawodowa uczestników warsztatów terapii zajęciowej – szanse, wyzwania i dylematy* autorstwa **Magdaleny Kocejko** i **Angeliki Greniuk** podejmuje tematykę warsztatów terapii zajęciowej (WTZ), będących możliwością aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Autorki przybliżają nowe standardy funkcjonowania WTZ, opracowane w ramach projektu „Aktywni niepełnosprawni – narzędzia wsparcia samodzielności osób niepełnosprawnych”, które mają umożliwić uzyskiwanie maksymalnego stopnia niezależności przez uzawodowienie

uczestników i ich społeczne włączenie. W artykule przedstawiono wyniki badań ewaluacyjnych pilotażowego wdrażania nowych standardów w WTZ w latach 2022–2023, związane z prozawodową rolą tych placówek. Badania ukierunkowane są na poprawę skuteczności WTZ w rozwijaniu umiejętności społecznych i zawodowych, z uwzględnieniem podmiotowości i samostanowienia uczestników. Prezentowane wyniki stanowią istotny wkład w dyskusję nad miejscem WTZ w systemie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, zgodnie z kierunkami wynikającymi z Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.

W kolejnej części monografii, zatytułowanej „Sytuacje kryzysowe i sposoby ich rozwiązywania w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami”, skoncentrowaliśmy się na analizie warunków pracy i zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Tę część rozpoczyna rozdział autorstwa **Ewy Giermanowskiej**, zatytułowany *Dobra praca – zła praca. Czy usługi asystencji osobistej dla osób z niepełnosprawnościami są skazane na prekarne zatrudnienie i warunki pracy?* Tekst ten stanowi istotny wkład w dyskusję dotyczącą roli zawodowej w kontekście usług asystentów osobistych dla osób z niepełnosprawnościami. Artykuł został napisany na podstawie interdyscyplinarnych badań oraz wielowymiarowego podejścia do jakości pracy. Autorka analizuje koncepcje „dobrej pracy” i „złej pracy”, wykorzystując socjologiczne pojęcia i badania na temat prekaryzacji pracy. Autorka skupia się na usługach asystencji osobistej, które stają się coraz bardziej oczekiwaną i dostępną formą wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami.

W kolejnym rozdziale *Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami w kontekście modeli niepełnosprawności* **Rafał Maciąg** koncentruje się na analizie niskich wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce. Autor identyfikuje przyczyny tego zjawiska, skupiając się na kompleksowej analizie barier i wyzwań, które wpływają na niską aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami w Polsce. Przygląda się zarówno aspektom systemowym, jak i społecznym, kładąc nacisk na konieczność działań promujących nie tylko wsparcie socjalne, lecz także prawa obywatelskie i dążenie do pełnej niezależności osób z niepełnosprawnościami.

W trzecim rozdziale tej części podejmowany jest temat *Mobbing i dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami w sferze zawodowej*. **Edyta Chmurska** zwraca w nim uwagę na kwestię niskich wskaźników zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Polsce. Autorka analizuje miejsce tej grupy społecznej w społeczeństwie, podkreślając znaczenie pracy dla zaspokojenia potrzeb materialno-bytowych, samorealizacji oraz rehabilitacji zawodowej. W artykule ukazano, że mimo działań społecznych promujących aktywność zawodową, osiągnięcie zatrudnienia pozostaje trudne, zarówno ze względu na bariery u samych osób z niepełnosprawnościami, jak i trudności ze strony pracodawców. Autorka analizuje również problem dyskryminacji, wykorzystywania i mobbingu osób niepełnosprawnych w sferze zawodowej, podkreślając potrzebę pogłębionych badań w tym obszarze. Tę część monografii zamyka rozdział autorstwa **Bartka Pałgana**, zatytułowany *Przeszkody w podjęciu wymarzonej pracy przez osoby z niepełnosprawnościami – w ich percepcji*. Stanowi on cenne opracowanie na temat wyzwań, z jakimi borykają się osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Bazując na własnym doświadczeniu, autor wykorzystuje metodę autoetnograficzną oraz wywiady z osobami z niepełnosprawnościami,

rekruterami i pośrednikami pracy. W artykule skupiono się na analizie specyfiki rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami, ukazując trudności, jakie napotykają w procesie poszukiwania zatrudnienia. Poprzez refleksję nad dofinansowaniami oraz potrzebą rozwoju kompetencji autor podejmuje ważną dyskusję, kwestionując stereotypy i podkreślając istotę rozwijania umiejętności jako kluczowego elementu sukcesu zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami.

W trzeciej części monografii, zatytułowanej „Wsparcie osób z niepełnosprawnościami w zatrudnieniu” w pierwszym rozdziale *W jakim stopniu nowe regulacje ustawowe w zakresie dostępności zwiększają szanse na aktywizację społeczną i zawodową osób z niepełnosprawnościami?* **Piotr Sieradzki** analizuje wpływ polskich przepisów dotyczących dostępności z 2019 r. oraz programu Dostępność Plus na aktywizację osób z niepełnosprawnościami. Autor, będąc badaczem i audytorem w projektach z lat 2018–2022, ocenia stopień dostępności infrastruktury i restrukturyzację instytucji pod kątem potrzeb osób z niepełnosprawnościami. W artykule skupia się on na aspektach społecznych i instytucjonalnych, pytając, czy wprowadzone zmiany mogą skutecznie poprawić aktywność społeczną i zawodową tej grupy.

W kolejnym rozdziale *Osoby ze zróżnicowanymi potrzebami na uniwersytecie: wsparcie i dostępność na przykładzie Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie* **Magda Lejzerowicz** analizuje wyzwania edukacyjne dla studentów z niepełnosprawnościami na uczelniach wyższych. Badania autorki skupiają się na związku między uczestnictwem w szkoleniach a podniesieniem kompetencji kadry akademickiej i administracyjnej w podejściu inkluzyjnym. Autorka bada, jakie kompetencje można rozwijać poprzez szkolenia oraz analizuje potrzeby uczestników procesu kształcenia na Akademii Pedagogiki Specjalnej. Wyniki wskazują na podniesienie kompetencji w zakresie projektowania włączającego, empatii i zrozumienia potrzeb osób ze zróżnicowanymi potrzebami. Autorka sugeruje, że szkolenia dla kadry uczelni są kluczowe dla lepszego projektowania wsparcia na studiach wyższych, dostosowania materiałów i form przekazu do różnorodnych potrzeb studentów z indywidualnymi potrzebami edukacyjnymi.

W następnym rozdziale *Technologie asystujące w telepracy: Poprawa możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami* **Maria Katarzyna Grzegorzewska i Piotr Karocki** pokazują, że technologie asystujące w telepracy dla osób niepełnosprawnych odgrywają kluczową rolę w poprawie szans zatrudnienia. W tekście tym zaprezentowane są różnorodne narzędzia, mające na celu wspieranie niepełnosprawnych w wykonywaniu zawodowych zadań. Podkreślono też znaczenie tych technologii dla zwiększenia aktywności zawodowej, realizacji ambicji zawodowych oraz integracji społecznej osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Maria Łuszczynska w rozdziale *Rozwój usług społecznych a deinstytucjonalizacja – nowy trend czy permanentna zmiana w pomocy osobom niesamodzielnym* podjęła próbę ukazania rzeczywistego zakresu deinstytucjonalizacji w kontekście rozwoju usług społecznych. Analizuje kierunki, w jakie będą zmierzać systemy wsparcia osób niesamodzielnymi, omawia genezę deinstytucjonalizacji, jej aspekty prawne w kontekście polityki społecznej, specyfikę usług dla osób niesamodzielnymi i ich rodzin, a także próbuje przedstawić perspektywę działań na najbliższe lata. Celem artykułu jest zapoczątkowanie

dyskusji na temat wsparcia osób niesamodzielnych, uwzględniając zarówno aspekty instytucjonalne, jak i usługowe.

W rozdziale *Program aktywizacji zawodowej osób z dysfunkcjami ruchu. Studium przypadku projektu „Sprawny pracownik”* **Marzena Mamak-Zdanecka** skupia się na rosnącym znaczeniu praktyk wspierających zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników. Autorka analizuje dokumentację projektu „Sprawny pracownik”, finansowanego przez Unię Europejską i realizowanego przez Małopolski Szpital Ortopedyczno-Rehabilitacyjny im. prof. Bogusława Frańczuka w Krakowie. Pozwala jej to pokazać wpływ kompleksowego programu wsparcia na efekty zdrowotne rehabilitacji.

W rozdziale zamykającym monografię *Kibicowanie bez barier – od aktywności społecznej do aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami* **Magdalena Parus-Jankowska** omawia kluczowe aspekty związane z aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami poprzez inicjatywy sportowe, takie jak kluby kibiców niepełnosprawnych. Autorka podkreśla, że odnalezienie się w społeczności kibiców z niepełnosprawnościami może stanowić istotny czynnik budujący poczucie przynależności, wzmacniający sieć wsparcia i zwiększający kontakty społeczne, co może wpływać na zwiększenie szans na podjęcie aktywności zawodowej przez osoby z niepełnosprawnościami.

Naszym celem jest przybliżenie czytelnikowi różnych perspektyw, które mogą przyczynić się do pełniejszego zrozumienia tematyki oraz zachęcić do poszukiwania nowych, bardziej inkluzyjnych rozwiązań na rynku pracy. Ukazanie perspektywy zarówno akademickiej, wynikającej z analiz teoretycznych oraz prowadzonych badań, jak i wyrastającej z doświadczeń praktyków, sprawia, że niniejsza monografia stanowi cenny wkład w rozwój świadomości społecznej oraz może w istotny sposób przyczynić się do podejmowania działań prowadzących do tworzenia bardziej otwartych i sprzyjających rozwojowi środowisk pracy dla osób z niepełnosprawnościami.

BIBLIOGRAFIA

- Acemoglu, D., Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128, 2188–2244.
- Albinowski, M., Rozszczypała, A. (2022). Luka zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Polsce. *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka*, 153(2), 49–70.
- BAEL GUS (2023). Dane na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. <https://niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael>
- BAEL GUS (2021). Dane na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. <http://niepelnosprawni.gov.pl/container/niepelnosprawnosc-w-liczbach/rynek-pracy/bael/2020/BAEL%20III%20KW.xlsx>
- Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M. and Schneider, P. (2017). *The Future of Skills: Employment in 2030*. Pearson and Nesta.
- Baldwin, R. (2019), *The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics, and the Future of Work*, Oxford University Press.
- Bick, R., Hazan, E., Khan, H., Lacroix, S., Sarrazin, H. and Welchman, T. (2020). The future of work: reskilling and remote working to recover in the 'next normal'. <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-future-of-work-reskilling-and-remote-working-to-recover-in-the-next-normal>
- Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (2023). Opracowanie własne Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych na podstawie danych BAEL GUS. <https://niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1>
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R.T., Pete, J., Ditchman, N., Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21–38.
- Daniłowska, S., Gawska, A. (2021). *Barometr skutecznej aktywizacji. Badanie satysfakcji z pracy i jej oddziaływanie na życie społeczne osób z niepełnosprawnościami*. Fundacja Aktywizacja.
- Eurostat, 2023. Disability employment gap by level of activity limitation and sex. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_DLM200/default/bar?lang=en
- Gąciarz, B. (2017). Polityka społeczna wobec niepełnosprawności. Zarządzanie, problem czy strategia empowerment?. W: A. Karwacki, M. Rymsza, B. Gąciarz, T. Kaźmierczak, B. Skrzypczak (red.), *Niezatrudnieniowe wymiary aktywizacji. W stronę modelu empowerment* (s. 63–105). Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Gąciarz, B., Giermanowska, E. (red.) (2009). *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*. Fundacja Instytut Spraw Publicznych.
- Giermanowska, E. (2021). Niepełnosprawność, aktywizacja zawodowa i rynek pracy. *Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy rozwiązania*, 38–39, 80–102.
- Giermanowska, E. (red.) (2014). *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy*. Wydawnictwa Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie.
- GUS BAEL (2023). Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16–64 lata. <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/wymiary/4/623/3975>

- Jetha, A., Shamaee, A., Bonaccio, S. i in. (2021). Fragmentation in the future of work: a horizon scan examining the impact of the changing nature of work on workers experiencing vulnerability. *American Journal Of Industrial Medicine*, 64, 649–666.
- Jetha, A., Shamaee, A., Tompa, E. i in. (2023). The future of work in shaping the employment inclusion of young adults with disabilities: a qualitative study. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 42(9), 75–91.
- Kaye, H.S., Jans, L.H., Jones, E.C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities?. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 526–536.
- Kobus-Ostrowska, D. (2018). *Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością. Aspekty ekonomiczne i społeczne*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kwiatkowska-Ciotucha, D., Załuska, U., Grześkowiak, A., (2020). *Osoby z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy. Bariery skutecznej inkluzji w miejscu pracy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego.
- Lubrańska, A., Jezierska, B. (2022). Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością w kontekście satysfakcji z pracy i jakości życia. *Polityka Społeczna*, 4, 18–28.
- Manyika, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K., Willmott, P., Dewhurst, M. (2017). *A Future that Works: Automation, Employment, and Productivity*. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx>
- Masłyk, T. (2023). Niepełnosprawni w pracy. Analiza porównawcza cech pracy i oceny satysfakcji z pracy osób z niepełnosprawnościami i osób sprawnych. *Polityka Społeczna*, 593(9), 1–8. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.9032>
- Moueddene, K., Wauters, P., Coppola, M., Ansaloni, V., Ivanova, M., Paquette, J. (2019). Expected Skills Needs for the Future of Work, Deloitte Insynnis. <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/633620>
- NIK (2022). NIK o aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. <https://www.nik.gov.pl/plik/id,25417,vp,28178.pdf>
- Phillips, B.N., Deiches, J., Morrison, B., Chan, F., Bezyak, J.L. (2016). Disability Diversity Training in the Workplace: Systematic Review and Future Directions. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26, 264–275.
- Rada Programowa ds. Kompetencji (2023). Raport. Luka w zatrudnieniu – jak wykorzystać potencjał polskiego rynku pracy. https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Luka-w-zatrudnieniu_raport_last.pdf
- Russek, H., Thornton, J., Elias, D. (2021). *Yesterday's Gone: Exploring Possible Futures of Canada's Labour Market in a Post-COVID World*. Brookfield Institute.
- Rymsza, M. (2013). *Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę rekonstrukcji europejskich welfare states?*. Wydawnictwo IFiS PAN
- Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution: What it Means, How to Respond. World Economic Forum, Cologny. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
- Żuchowska, D. (2018). Ocena satysfakcji z pracy zawodowej osób z niepełnosprawnościami we współczesnej Polsce. *Humanizacja Pracy*, 3, 115–134.