

Dorota Kobus-Ostrowska

Aktywizacja zawodowa osób z niepełno- sprawnością

Aspekty ekonomiczne i społeczne

Osoby z niepełnosprawnością stanowią ogromny, niewykorzystany potencjał polskiej gospodarki. Często są jednak usuwane na margines życia społecznego i ekonomicznego.



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO



AKTYWNI
(NIE)PEŁNOSPRAWNI



**Aktywizacja
zawodowa
osób
z niepełno-
sprawnością**

Aspekty
ekonomiczne
i społeczne



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Dorota Kobus-Ostrowska

Aktywizacja zawodowa osób z niepełno- sprawnością

Aspekty
ekonomiczne
i społeczne

Łódź 2018



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO



AKTYWNI
(NIE)PEŁNOSPRAWNI



Dorota Kobus-Ostrowska – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Katedra Mikroekonomii, 90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1905 r. nr 41

RECENZENT

Olga Kowalczyk

REDAKTOR INICJUJĄCY

Monika Borowczyk

OPRACOWANIE REDAKCYJNE

Bogusława Kwiatkowska

SKŁAD I ŁAMANIE

Munda – Maciej Torz

PROJEKT OKŁADKI

Katarzyna Turkowska

Zdjęcie wykorzystane na okładce: © Depositphotos.com/ikostudio; insek1

© Copyright by Dorota Kobus-Ostrowska, Łódź 2018

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2018

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Wydanie I. W.08073.17.0.M

Ark. wyd. 16,0; ark. druk. 19,5

ISBN 978-83-8088-930-9

e-ISBN 978-83-8088-931-6

<https://doi.org/10.18778/8088-930-9>

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

90-131 Łódź, ul. Lindleya 8

www.wydawnictwo.uni.lodz.pl

e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl

tel. (42) 665 58 63

Spis treści

Wstęp	9
Rozdział I	
Od rehabilitacji do aktywizacji zawodowej osób z niepełno- sprawnością	17
1.1. Istota niepełnosprawności w świetle badań naukowych	17
1.2. Definicje niepełnosprawności	20
1.3. Wpływ rehabilitacji na proces wyrównywania szans osób nie- pełnosprawnych na rynku pracy	25
1.3.1. Stymulacja rozwoju zawodowego	28
1.3.2. Formy aktywizacji w procesie rehabilitacji zawodowej	34
1.3.3. Rodzaje niepełnosprawności a kompetencje zawodo- we	36
1.3.4. Praca i rodzina w życiu osoby z niepełnosprawnością ..	42
1.4. Teoretyczne podstawy analizy rynku pracy osób z niepełno- sprawnością	48
1.5. Konkluzje	61
Rozdział II	
Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w kontekście prawodawstwa polskiego i Unii Europejskiej	65
2.1. Status prawny osoby niepełnosprawnej jako pracownika w aktach prawnych Unii Europejskiej	66
2.2. Uprawnienia niepełnosprawnego pracownika (stan prawny na dzień 31.12.2016)	84
2.3. Wsparcie pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników w Polsce (stan prawny na dzień 31.12.2016) ..	86
2.4. Wsparcie dla osób niepełnosprawnych wchodzących i powra- cających na rynek pracy (stan prawny na dzień 31.12.2016) ..	98
2.5. Konkluzje	104

Rozdział III	
Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce.	107
3.1. Uwagi metodologiczne	109
3.2. Analiza zmian aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce w latach 2002–2016	112
3.2.1. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce ogółem	112
3.2.2. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce według cech demograficznych.	117
3.2.3. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce według grup schorzeń.	123
3.2.4. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce według cech społeczno-ekonomicznych	129
3.3. Bezrobocie wśród osób niepełnosprawnych w Polsce	133
3.3.1. Status niepełnosprawnej osoby bezrobotnej oraz poszukującej pracy.	134
3.3.2. Analiza populacji niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy.	136
3.4. Bierność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce.	143
3.5. Konkluzje	150
 Rozdział IV	
Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce – wyniki badania ankietowego	155
4.1. Założenia badawcze	155
4.2. Charakterystyka kwestionariusza i metod analitycznych.	156
4.3. Charakterystyka próby badawczej na podstawie danych z metryczki	159
4.3.1. Dane demograficzne.	159
4.3.2. Rodzaje i stopień niepełnosprawności.	160
4.4. Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce	163
4.4.1. Aktywność zawodowa respondentów	163
4.4.2. Aktywność zawodowa osób pracujących	165
4.4.3. Aktywność zawodowa osób niepracujących.	169
4.4.4. Migracja zarobkowa	172
4.4.5. Gospodarstwo domowe osoby z niepełnosprawnością	173
4.4.6. Przejawy dyskryminacji wobec osób z niepełnosprawnością	175
4.4.7. Osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy – analiza korelacji.	176
4.5. Konkluzje – Sylwetka osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce – wybrane aspekty z wyników badań.	182

Rozdział V

Modele pomocy osobom niepełnosprawnym w Polsce i wybranych krajach UE – dobre praktyki	185
5.1. Determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce	186
5.2. Modelowe wsparcie dla osób z niepełnosprawnością w procesie aktywizacji zawodowej w Polsce	189
5.2.1. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych na chronionym rynku pracy	189
5.2.2. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy	200
5.2.3. Instytucje aktywizujące i wspomagające zatrudnienie osób niepełnosprawnych	205
5.3. Efekty rzeczywistych form pomocy osobom niepełnosprawnym realizowane w Polsce	210
5.3.1. Dobre praktyki realizowane w ramach instytucji.	210
5.3.2. Dobre praktyki realizowane na chronionym rynku pracy	216
5.3.3. Dobre praktyki realizowane na otwartym rynku pracy	219
5.4. Sposoby i warunki poprawy położenia osób niepełnosprawnych w wybranych krajach UE.	221
5.4.1. Model opiekuńczy	221
5.4.2. Model liberalny	231
5.5. Konkluzje dla polityki społecznej realizowanej w Polsce w kontekście osób z niepełnosprawnością	238
Wnioski końcowe	245
Bibliografia	257
Summary	277
Załącznik I	281
Załącznik II	285
Załącznik III	293
Spis tabel	307
Od Redakcji	311

Wstęp

Aktywność człowieka to umiejętność wrodzona, uwarunkowana genetycznie. Człowiek chce realizować i osiągać postawione cele, jednakże siłę, czas i kierunek jego aktywności określa sytuacja, w jakiej się znajduje oraz zdarzenia i relacje, których doświadcza. Wpływ na to mają zarówno stosunki rodzinne, środowisko, w którym osoba niepełnosprawna¹ funkcjonuje, jak i możliwości oferowane aktywnym zawodowo przez lokalny bądź regionalny rynek pracy. I choć żyjemy w czasach pełnych innowacyjnych rozwiązań, osoby niepełnosprawne mają znacznie większą szansę opaść w ubóstwo, doświadczyć izolacji, a nawet upokorzenia niż ludzie sprawni. Społeczny wymiar niepełnosprawności determinuje wiele czynników. Należą do nich chociażby: płeć, rodzaj i stopień doświadczanej niepełnosprawności, wiek, wykształcenie, a także coraz silniejsze powiązanie problemu niepełnosprawności ze sferą pracy. Tu pojawia się ekonomiczny wymiar niepełnosprawności. Presja na wydajność i konkurencyjność spowodowała wykluczenie z rynku pracy licznej grupy osób, w tym niepełnosprawnych.

¹ Określenie **osoba niepełnosprawna** będzie zamiennie stosowane ze wskazaniem **osoba z niepełnosprawnością**. Druga z wymienionych form używana jest coraz częściej, bowiem podkreśla podmiotowość osoby z dysfunkcją. Jako pełnosprawny obywatel, osoba z niepełnosprawnością (lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) ma dostęp do tych samych instytucji i może korzystać z identycznych praw co osoba sprawna, nie może być również wykluczona z jakiegokolwiek aktywności. Nowe podejście do niepełnosprawności pojawiło się oficjalnie po raz pierwszy dzięki Rezolucji Nr 48/93 Zgromadzenia Ogólnego ONZ z dnia 20 grudnia 1993 r., *Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób z Niepełnosprawnościami* [*The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*]. Na obszarze europejskim zostało zaaprobowane uchwałą Rady Unii Europejskiej z dnia 20 grudnia 1996 (szczegółowe informacje zamieszczono w rozdz. II).

I tak, w Polsce według danych statystycznych BAEL, ponad połowa osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym deklaruje się jako bierne zawodowo (73,2% w 2016; 74,1% w 2015; 72,8% w 2014; 72,7% w 2013; 73,6% w 2011; 77,4% w 2007; 74,2% w 2002). Są to osoby, które ukończyły 18. r.ż. i z punktu widzenia prawa pracy i za pomocą aktywnych instrumentów rynku pracy mogłyby podjąć zatrudnienie, a jednak pozostają bez pracy. Dlaczego zatem tak wiele osób nie jest aktywnych zawodowo, wręcz wykazuje bierność rozumianą jako zniechęcenie do podejmowania jakiegokolwiek pracy? Wymienione dane zaskakują tym bardziej, że przez wiele lat prowadzono w Polsce liczne kampanie społeczne promujące zatrudnienie i równouprawnienie w pracy osób niepełnosprawnych².

W tym kontekście warto pochylić się nad „społecznym modelem niepełnosprawności, który przenosi punkt ciężkości na zagadnienie dyskryminacji osób niepełnosprawnych, na powstanie i utrwalanie się nierówności społecznych, które powodują, że są one wykluczane z życia społecznego”³. Efektem tych wielowymiarowych działań jest postrzeganie osób niepełnosprawnych w kategorii niewiele znaczącego zasobu ekonomicznego, osób o niskich kompetencjach własnych i ograniczonych relacjach zarówno z osobami pełnosprawnymi, jak i niepełnosprawnymi. Takie podejście usuwa osoby niepełnosprawne na margines życia społecznego i ekonomicznego.

Bez wątpienia „Niepełnosprawność jest cechą z reguły widoczną, ujawniającą się bądź to w wyglądzie, bądź to w zachowaniu danej osoby [...]. Jako cecha osobista człowieka wpływa ona na jego funkcjonowanie w społeczeństwie, kształtując jego możliwości samodzielnego realizowania wielu czynności i spełniania wymagań otoczenia w odniesieniu do wykonywanych działań. Niepełnosprawność polega w znacznym stopniu na odchyleniu od normy, które rzutuje na pozycję danej osoby w społeczeństwie”⁴. To również istotny czynnik wykluczenia społecznego. I choć niepełnosprawność w praktyce oznacza różne postacie wykluczenia,

² Por.: I. Książkiewicz, *Programy wspierania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych – przegląd stanowisk*, [w:] L.K. Gilejko, B. Błaszczuk, *Polityka rynku pracy: doświadczenia europejskie i polskie*, Akademia Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztora, Pułtusk 2008, s. 90–103.

³ E. Giermanowska (red.), *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 25.

⁴ Tamże, s. 19.

to remedium jest „przełamywanie osobistych słabości tak, aby włączyć (osobę niepełnosprawną – przyp. autora) w codzienne funkcjonowanie w społeczeństwie”⁵.

Obecnie wszystkie państwa UE realizują określoną politykę zatrudnienia osób niepełnosprawnych zgodną lub dostosowaną do przyjętej przez UE Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz licznych aktów prawnych dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ideę włączania osób z niepełnosprawnością do aktywnego działania na wielu płaszczyznach życia znajdujemy w dokumentach o charakterze międzynarodowym, np.: w Standardowych Zasadach Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (ONZ 1993), Deklaracji Madryckiej (2002), w założeniach Międzynarodowego Roku Osób z Niepełnosprawnością (2003) – „nic o niepełnosprawnych bez niepełnosprawnych”, a także w dokumentach krajowych, np. w uchwalonej przez Sejm Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych⁶. Okazuje się bowiem, że w osobach niepełnosprawnych tkwi potencjał, który pobudzony przynosi wymierne korzyści. Praca świadczona przez osoby niepełnosprawne jest doceniana w wielu krajach, sprawiając, że ekonomiczne korzyści odczuwa całe społeczeństwo (wyższe wpływy z tytułu podatków i niższe wydatki na świadczenia społeczne)⁷. I choć przykłady można mnożyć, w niniejszej pracy przedstawiono sposoby wsparcia realizowane w krajach, takich jak: Szwecja, Finlandia, Dania, Francja oraz Wielka Brytania.

Podstawowym **celem** niniejszej **pracy** jest charakterystyka czynników, które determinują aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce oraz podjęcie próby określenia rodzaju działań niezbędnych do wzrostu aktywności zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Dla realizacji podstawowego celu pracy sformułowano następujące **cele szczegółowe**:

⁵ M. Oliver, *Understanding Disability. From Theory to Practice. Second Edition*, Palgrave Macmillan, Hampshire 2009.

⁶ Każdorazowo podkreśla się fakt, iż osoby niepełnosprawne mają takie same prawa społeczne, ekonomiczne i obywatelskie jak pełnosprawni obywatele. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych na podstawie Uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. (M.P. z 13.08.1997 r., Nr 50, poz. 475).

⁷ D. Poznańska, *Polityka społeczna wobec osób prawnie niepełnosprawnych: wpływ na finanse publiczne i aktywność zawodową ludności*, Materiały i Studia, NBP, Warszawa 2005, s. 38–52.

1. Wyjaśnienie potrzeby aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych z punktu widzenia społecznego, psychologicznego i ekonomicznego.
 2. Zaprezentowanie głównych dokumentów określających zasady aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce i w UE oraz zinterpretowanie skuteczności wdrażanych zmian.
 3. Ukazanie dysproporcji w poziomie aktywności zawodowej pomiędzy osobami z niepełnosprawnością a osobami sprawnymi w Polsce w latach 2002–2016 oraz analiza czynników wpływających na gorszą pozycję osób niepełnosprawnych na rynku pracy.
 4. Przedstawienie wyników badania ankietowego o charakterze jakościowym, przeprowadzonego na portalach społecznościowych w dniach 6–19.03.2017, poprzez platformę survio.com, skierowanego do grupy osób z niepełnosprawnością.
 5. Zaprezentowanie dobrych praktyk realizowanych w wybranych krajach UE, będących gwarancją aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych i ich utrzymania w zasobie zatrudnienia.
 6. Wypracowanie rekomendacji dla publicznych służb zatrudnienia i zaprezentowanie modelu współpracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych pomiędzy publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy.
- Realizacji przedstawionych celów służą **hipotezy badawcze**, które można sformułować następująco:
- I. Praca jest skutecznym narzędziem rehabilitacji osoby z niepełnosprawnością, zachęca do dalszej aktywności w wielu obszarach życia, dotyczy jednak niewielkiego odsetka tych osób.
 - II. Na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością szczególnie wpływ mają takie cechy, jak: płeć, rodzaj oraz stopień doświadczanej niepełnosprawności, wiek, poziom wykształcenia, czas pozostawania bez pracy, wysokość świadczeń gwarantowanych, a także koszt, jaki ponosi pracodawca w związku z nawiązaniem i przerwaniem stosunku pracy.
 - III. Wszelkie stosowane w Polsce formy wsparcia ukierunkowane na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych w małym stopniu przyczyniają się do wzrostu ich zatrudnienia i nie stanowią ani gwarancji uzyskania pracy, ani jej utrzymania.
 - IV. Gorsza pozycja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce wynika z istotnego braku spójności działań realizowanych przez publiczne instytucje działające na rzecz osób niepełnosprawnych.

W kontekście wielowątkowości prowadzonych badań wyłania się jeszcze jeden problem. Otóż każdorazowo badacz staje przed koniecznością odpowiedzi na pytanie: Czy populacja osób niepełnosprawnych, wskazana w ramach danego badania, dotyczy osób niepełnosprawnych prawnie, czy niepełnosprawnych biologicznie⁸, czy też całej zbiorowości łącznie? Według kryterium unijnego osoby, które wskazują na niepełnosprawność biologiczną (a więc wykazałyby, że mają ograniczoną zdolność do wykonywania czynności), zostałyby ujęte w badaniu EHS i EU SILC jako osoby niepełnosprawne. Odmienne wygląda sytuacja tych osób w NSP 2002, a także w NSP 2011, gdzie znacząca część z nich wykazałaby, że nie ma ograniczeń, bowiem kryterium niepełnosprawności w w/w latach w ramach NSP odnosi się jedynie do posiadanego przez respondenta orzeczonego stopnia niepełnosprawności. Wobec powyższego, w dalszej analizie autor posługuje się kategorią niepełnosprawni wykazaną prawnie, a zatem odnoszącą się tylko do tych osób, które posiadają orzeczonego stopień niepełnosprawności. Jedynie w odniesieniu do oceny warunków życia wykorzystano materiał udostępniony w ramach EHS 2004 i EU SILC 2010.

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny. Część teoretyczna powstała na podstawie studiów szerokiego zakresu literatury polskiej i zagranicznej poświęconej zagadnieniu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz raportów opracowanych przez ekspertów Komisji Europejskiej, EUROSTATU, a także Głównego Urzędu Statystycznego.

Do analizy aktywności posłużyły: materiał statystyczno-empiryczny udostępniony przez GUS w ramach kwartalnych Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), sprawozdania MPiPS-01⁹, NSP przeprowadzonego w roku 2011, sprawozdania PFRON¹⁰, a także informacje przekazane z Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych.

⁸ Osoby wykazujące niepełnosprawność biologiczną nie posiadają, co prawda, orzeczenia o niepełnosprawności, lecz deklarują, że mają ograniczenia w wykonywaniu zwykłych czynności. Jeśli zatem w analizie uwzględnilibyśmy osoby wykazujące niepełnosprawność biologiczną, wówczas szacowana wielkość populacji osób niepełnosprawnych w Polsce wyniosłaby około 9 mln osób.

⁹ Comiesięczne informacje dot. bezrobocia osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy dostępne na portalu internetowym Publicznych Służb Zatrudnienia.

¹⁰ Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Część empiryczna powstała w oparciu o wyniki uzyskane z przeprowadzonego badania ankietowego, w którym dobór próby badawczej był celowy. Kwestionariusz skierowano do populacji osób z niepełnosprawnością, które zadeklarowały chęć jego wypełnienia (wersja elektroniczna) z wykluczeniem osób o niepełnosprawności złożonej. Przy opracowaniu wyników posłużono się różnymi metodami analitycznymi, m.in. analizą rozkładów procentowych próby badawczej przy uwzględnieniu udzielonych odpowiedzi w danej podgrupie. W kilku przypadkach określono również związki korelacyjne między zmiennymi oraz siłę ich natężenia. Wobec powyższego oparto się na statystyce chi-kwadrat (sprawdzono, czy analizowane zmienne są niezależne – test niezależności chi-kwadrat), następnie w przypadku wskazania zależności między zmiennymi ustalono siłę natężenia zjawiska. W tym kontekście zastosowano współczynnik V-Kramera. W badaniu wykorzystano informacje zawarte w tabelach krzyżowych, teście chi-kwadrat oraz miarach symetrycznych (patrz: rozdział 4.4.7).

Konstrukcja pracy jest podporządkowana realizacji celów. Praca składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów i wniosków końcowych.

Rozdział pierwszy poświęcony jest prezentacji zagadnienia niepełnosprawności i problematyce wdrażania rehabilitacji do życia osoby niepełnosprawnej tak, aby ją aktywizować zawodowo i społecznie. W niniejszym rozdziale kwestię niepełnosprawności zaprezentowano w oparciu o badania naukowe: A. Barczyńskiego, W. Degi, B. Gąciarz, S. Golinowkiej, A. Hulek, B. Kołaczek, S. Kowalika, E. Kryńskiej, B. Kurkus-Rozowskiej, T. Majewskiego, A. Ostrowskiej, P. A. Puhaniego, C. Prinza, D. Tompsona oraz M. Weissa. Rozdział pierwszy wzbogacono o znaczenie pracy i rodziny w życiu osoby z niepełnosprawnością. Całość zamyka wskazanie podstaw teoretycznych analizy rynku pracy. Choć ekonomiści nie odnoszą się wprost do rynku pracy osób z niepełnosprawnością, to często w swoich analizach przywołują określenia: „osoby problemowe”, „grupy dyskryminowane”. Badają zatem rynek osób z dysfunkcjami i wskazują wielorakie czynniki, które determinują zachowania zarówno po popytowej, jak i po podażowej stronie rynku pracy. Niniejsza część stanowi punkt wyjścia do dalszych rozważań, podkreślając niejako niedoskonałości tego rynku.

W rozdziale drugim głównym wątkiem analizy jest omówienie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w kontekście

prawodawstwa polskiego i unijnego. Scharakteryzowany jest proces dostosowania polskiego prawa dla osób niepełnosprawnych do wymogów UE, a także status prawny osoby niepełnosprawnej jako pracownika w aktach prawnych UE oraz obowiązującego prawa unijnego. W centrum rozważań znajduje się charakterystyka wsparcia pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników oraz wsparcie dla osób niepełnosprawnych powracających na rynek pracy w Polsce (zgodnie ze stanem prawnym na dzień 31.12.2016).

W rozdziale trzecim przeprowadzono analizę aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce z uwzględnieniem wybranych kryteriów i przy wskazaniu, że są wśród nich aktywni i bierni zawodowo. W jednym i drugim przypadku określono specyficzne cechy tych osób, podkreślając czynniki determinujące ich działania. Całość zamyka charakterystyka w Polsce kierunków zmian niezbędnych do wdrożenia w kontekście realizowanej na rzecz osób niepełnosprawnych polityki społecznej, a także konkluzje do podejmowanych działań w zakresie aktywności zawodowej osób pozostających przez długi czas w grupie biernych zawodowo.

Rozdział czwarty stanowi prezentację wyników badań empirycznych. Jest próbą oceny stanu i potrzeb aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością w Polsce. Przedmiotem badań w tym rozdziale są: aktywność zawodowa respondentów, migracja zarobkowa, gospodarstwo domowe oraz dyskryminacja względem docelowej grupy badawczej. Rozdział czwarty jest wzbogacony o analizę zmiennych jakościowych, przy uwzględnieniu korelacji między zmiennymi i określeniu siły ich natężenia. Całość zamyka nakreślenie sylwetki osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce, przygotowane w oparciu o wyniki badań.

W rozdziale piątym zaprezentowano determinanty aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce, będące syntezą analizy danych zawartych w rozdziale trzecim oraz wyników badań empirycznych zamieszczonych w rozdziale czwartym. W dalszej części dokonano oceny skuteczności rzeczywistych form pomocy osobom niepełnosprawnym, realizowanych w Polsce i zaprezentowanie tych praktyk, które są godne naśladowania nie tylko na poziomie centralnym, ale również regionalnym i lokalnym. Rozdział zamyka prezentacja dobrych praktyk z zakresu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością w wybranych krajach: Szwecji, Finlandii, Danii, Francji i Wielkiej Brytanii.

We wnioskach końcowych pracy dokonano weryfikacji przyjętych hipotez.

Praca nie stawia sobie za zadanie wyczerpującego przedstawienia wszystkich kwestii, które można by sformułować w odniesieniu do wielowątkowego zagadnienia, jakim jest analiza społeczno-ekonomicznych aspektów aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, tym bardziej że na wiele wyłaniających się pytań nie ma jednoznacznych odpowiedzi. Należy je traktować jako kwestie do dalszych rozważań i pogłębionych studiów w wielu krajach Unii Europejskiej. Niezwykle niepokojącą kwestią jest jednak wysoki poziom bierności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce (co potwierdzają wyniki BAEL) i – zdaniem autorki – sytuacja ta wymaga wprowadzenia jak najszybszych zmian w zakresie aktywizacji zawodowej po to, aby aktywność, a nie bierność w analizowanej grupie była cechą dominującą. Pomocne mogą być tu prezentowane modele wsparcia osób z niepełnosprawnością realizowane w krajach UE. W Polsce zatrudnienie osób z niepełnosprawnością jest wciąż istotnym problemem społecznym, istnieje zatem rzeczywista potrzeba poszukiwania za granicą dobrych praktyk. Warto wybrać jednak takie rozwiązania, które skutecznie można wdrożyć w Polsce.

Od rehabilitacji do aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością

Rozważania zawarte w rozdziale pierwszym potwierdzają, że osoby z dysfunkcjami, bez względu na ich stopień i charakter, nie zawsze mają możliwość realizować się zawodowo, ponieważ niepełnosprawność to pewne ograniczenia, które mogą dotyczyć wielu sfer życia. Bez faktycznej pomocy drugiego człowieka, a niekiedy nawet grupy osób jest to wręcz niemożliwe.

1.1. ISTOTA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI W ŚWIETLE BADAŃ NAUKOWYCH

Badając historię niepełnosprawności, zauważymy jej początki już w starożytności¹. Wówczas siła i sprawność fizyczna stanowiły o potęgze, zaś bezsilność i niska sprawność ruchowa prowadziły do izolowania jednostki. Lęk i obawy przed ludźmi niepełnosprawnymi były dodatkowo pogłębiane przez wierzenia², uważano bowiem, że niepełnosprawność jest karą. Zarówno kulturę, jak i religię cechowały wierzenia, w których niepełnosprawność utożsamiana była ze złem, a ułomność ludzka – wysławiana i napiętnowana³. Jeszcze w XX w. w społeczeństwie kojarzono niepełnosprawność z wadą ciała lub umysłu. Niepełnosprawnych postrzegano jako ludzi przykutych do wózków inwalidzkich. Często

¹ G. Węgrzyn, *Niepełnosprawni na rynku pracy*, „Eukrasia” 2004, vol. 5, s. 79–85.

² D. Gorajewska, *Fakty i mity o osobach z niepełnosprawnością*, Integracja, Warszawa 2006, s. 13.

³ C. Barnes, G. Mercer, *Niepełnosprawność, Sic!*, Warszawa 2008, s. 32–33.

osoby te były uzależnione od innych, a wielu chorych przebywało w izolowanych zakładach. Osoby niepełnosprawne określano jako ludzi drugiej kategorii bądź też jako ciężar dla reszty społeczeństwa. Z reguły były to osoby pozbawione prawa decydowania o własnym losie lub te, które miały niewielki udział w tych decyzjach. Dlatego też osoby niepełnosprawne, zrzucone na margines społeczeństwa, często wykazywały jedynie roszczeniową postawę wobec państwa⁴. Był to również jedyny sposób na to, aby ich potrzeby zostały zauważone i zabezpieczone za pomocą dostępnych instrumentów polityki społecznej.

Stosunek do osób niepełnosprawnych zmieniał się wraz z postępem cywilizacji. Główną przyczyną tych zmian był przede wszystkim ogromny postęp w rozwoju wiedzy na temat chorób, sposobów leczenia i opieki nad osobami niepełnosprawnymi. Nie bez znaczenia był również rozwój wiedzy o specyficznych potrzebach tej szczególnej grupy osób⁵. Początkowo proponowano ideę ochrony osób niepełnosprawnych⁶. Propozycje te ujęto w aktach prawa międzynarodowego, jakie powstało w latach 80. XX w.⁷ I tak, osobom niepełnosprawnym umożliwiono uczestnictwo w sferze społecznej, politycznej i kulturalnej z jednoczesną akceptacją ich odmienności. To wówczas, kiedy osoby niepełnosprawne ujawniały swój potencjał, pojawiło się nowe podejście do problemu niepełnosprawności. Zwiastunem zmian był również postęp technologii komunikacyjnej połączony z rozwojem technologii komputerowej. Stwarzało to lepsze warunki do życia dla osób z niepełnosprawnością, pozwalając im na pełniejsze uczestnictwo w rynku pracy, w tym możliwość znalezienia pracy drogą elektroniczną, a także

⁴ P. Żukowski, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, „Prawo Pracy” 2006, nr 7/8, s. 13.

⁵ K. Zawadzki, *Zatrudnienie z orzeczoną niepełnosprawnością?: call center w Urzędzie Miasta Poznania (UMP) – Efektywność zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2011, nr 3–4, s. 45–49.

⁶ Por.: J. Szymanowska, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w świetle obowiązujących przepisów*, „Polityka Społeczna” 2003, nr 4, s. 43 i nast. oraz D. Świątek, *Edukacyjne i społeczne uwarunkowania bezrobocia dorosłych osób niepełnosprawnych*, „Edukacja Dorosłych” 2006, nr 3, s. 62 i nast.

⁷ Szerzej zob.: J. Gałęziak, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy krajów Unii Europejskiej*, UKIE, Warszawa 2003, s. 76, a także J. Gałęziak, *Sprawni w pracy. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w politykach Unii Europejskiej i wybranych państw członkowskich*, Urząd Komitetu Integracji Unii Europejskiej, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2004, s. 16.

łatwiejsze warunki do samodzielnego egzystowania⁸. Coraz częściej w odniesieniu do osób niepełnosprawnych używano wskazania „zdolna/zdolny do pełnienia ról społecznych”. Człowiek określany był już nie tylko jako istota biologiczna, ale również społeczna. Zauważono bowiem, że osoba niepełnosprawna, uczestnicząc w różnych sytuacjach i okolicznościach, może współdziałać z innymi ludźmi⁹. Ważnym krokiem była również świadomość, że izolacja osób niepełnosprawnych tylko pogłębia dalszy rozwój choroby, której doświadczają, dodatkowo upośledzeniu ulegają kolejne sfery ich życia¹⁰. Przeciwwagą była integracja niepełnosprawnych z otoczeniem, która przynosiła i nadal przynosi wymierne korzyści dla chorych¹¹. Dzisiaj wiemy, że niepełnosprawni aktywni w pełni poświęcają się wykonaniu zadań im powierzonych, a doceniani przez innych za włożony trud nabierają pewności siebie. Chcą współdziałać z innymi nie tylko w celu odnoszenia subiektywnych korzyści, ale także w trosce o dobro ogółu. To efekt przywrócenia osób niepełnosprawnych do społeczeństwa, który pojawił się dzięki integracji niepełnosprawnych z otoczeniem. Obecnie współdziałanie przynosi wymierne korzyści zarówno chorym, jak i osobom sprawującym opiekę nad nimi¹². Od początku lat 90. XX w. osoby niepełnosprawne zaczęły walczyć o zmianę polityki społecznej i przejęły inicjatywę¹³. To zachęciło wielu do aktywnego uczestnictwa w podejmowaniu i realizowaniu cennych działań. W związku z tym, że dla osób niepełnosprawnych istotną kwestią jest akceptacja środowiska, sami zainteresowani zaczęli przeciwstawiać się traktowaniu ich jako ludzi gorszych od innych. Coraz częściej zwracali uwagę na występujące przeszkody środowiskowe i społeczne, a także na dyskryminację oraz panujące w społeczeństwie negatywne stereotypy¹⁴. Mimo wielu pozytywnych zmian

⁸ C. Barnes, G. Mercer, *Niepełnosprawność...*, s. 44.

⁹ B. Nitecka, *Kompensacyjna i terapeutyczna rola pracy w rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, „Kwartalnik Edukacyjny” 2002, nr 2, s. 12–13.

¹⁰ A.M. Paszkowicz, M. Garbat, *Bariery rozwoju kapitału ludzkiego osób niepełnosprawnych*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2005, z. 7, s. 42.

¹¹ Szerzej zob.: I. Bąbiak, K. Dziurzyński, *Wiedza o sposobach poszukiwania pracy przez osoby niepełnosprawne jako element wspomagający zarządzanie zasobami ludzkimi*, „Zarządzanie i Edukacja” 2008, nr 59/60, s. 76 i nast.

¹² Szerzej zob.: B. Kołaczek, *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce: uwarunkowania i skutki*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2006, s. 67 i nast.

¹³ B. Kołaczek, *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych...*, s. 67 i nast.

¹⁴ L. Buliński, *Niepełnosprawni o spójności społecznej: między życzeniem a faktem*, Adam Marszałek, Toruń 2009, s. 15–16.

postępująca globalizacja powoduje dziś, że osoby z pewnymi dysfunkcjami zdrowotnymi odczuwają istotne trudności w dostosowaniu się do ciągle zmieniającej się rzeczywistości. Nierzadko nie są w stanie, ze względu na posiadane ograniczenia w swoim funkcjonowaniu (ruchowym czy umysłowym), przystosować się optymalnie bez odpowiedniej pomocy ze strony innych¹⁵. Nadal często w Polsce są postrzegani jako jednostki o ograniczonej zdolności do kierowania sobą i samorealizacji, a zatem wymagające głównie pomocy i opieki¹⁶. Przeciwwagę stanowią kraje, takie jak: Niemcy, Dania, Austria, Finlandia czy Szwecja, gdzie aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych jest normą.

1.2. DEFINICJE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

W literaturze można spotkać wieloaspektowe definicje osoby niepełnosprawnej. Jest to z pewnością efekt złożoności podejmowanej problematyki, dotyczy bowiem różnych sfer życia człowieka. Jedną z pierwszych, choć kilkakrotnie zmienianych, obecnie prawnie funkcjonujących na arenie międzynarodowej, jest definicja opracowana w roku 2001 przez Międzynarodową Organizację Pracy dla celów rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zgodnie z nią: „niepełnosprawność definiowana jest jako utrudnienie, ograniczenie lub uniemożliwienie aktywności człowieka i jego uczestnictwa w życiu społecznym”¹⁷.

Z kolei Ekspertki Banku Światowego uznają, że „[...] niepełnosprawność obejmuje sprawy zdrowotne, [...] bada, jak zmniejszyć występowanie uszkodzeń prowadzących do niepełnosprawności oraz jak przyspieszyć rehabilitację osób niepełnosprawnych”¹⁸. Definicja ta obejmuje również sprawy kształcenia

¹⁵ Z. Kawczyńska-Butrym, *Niepełnosprawność – specyfika pomocy społecznej*, Biblioteczka Pracownika Socjalnego, Warszawa 1996, s. 11.

¹⁶ Warto dodać, że jedną z charakterystycznych cech współczesnego społeczeństwa jest zwiększanie się liczby osób z różnymi dysfunkcjami, które nie są w stanie samodzielnie rozwiązywać swoich problemów z powodu wad organicznych lub urazów (przyp. autora).

¹⁷ B. Kołaczek, *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2010, IPiSS, s. 43.

¹⁸ M. Brodwin, L. Orange, *Attitudes toward disability*, [w:] J.D. Andrew, C.W. Faubion (red.), *Rehabilitation services: An introduction for the human services professional*, MO: Aspen Professional Services, Osage Beach 2008, s. 180–183.

i szkolenia tych osób tak, aby ograniczyć stopień przekształcania się uszkodzeń w niepełnosprawność. Ostatecznie wskazuje, jak pomóc osobom niepełnosprawnym wykorzystać w pełni możliwości, jakie posiadają, oraz jak chronić poziom życia tych, którzy nie mogą pracować w związku z poważnymi ograniczeniami sprawności.

W tym kontekście warto podać definicję zamieszczoną w Kartie Praw Osób Niepełnosprawnych, według której osoby niepełnosprawne to te, których „sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi, które mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji”¹⁹.

Podobną definicję osoby niepełnosprawnej zawiera ratyfikowana przez Prezydenta RP w dniu 6 września 2012 r. Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych²⁰. Art. 1. wskazuje, że osoby niepełnosprawne to te, które „mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną [...] co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami”.

Z punktu widzenia krajowych przepisów prawa, ważna jest Ustawa z dnia 28 czerwca 2012 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r., poz. 986)²¹,

¹⁹ Karta Praw Osób Niepełnosprawnych została przyjęta przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 1 sierpnia 1997 r. i opublikowana w Monitorze Polskim (M.P. z dnia 13.08.1997 r., Nr 50, poz. 475).

²⁰ Zgodę na ratyfikację Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych sporządzonej w Nowym Jorku w dniu 13 grudnia 2006 r. wydał Parlament RP na mocy Ustawy o ratyfikacji Konwencji z dnia 15 czerwca 2012 r. (Dz.U. z 2012 r., poz. 882).

²¹ Wzmocnione zostały uprawnienia kontrolne Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, co więcej – nowelizacja zmieniała podstawę wyliczania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Ustawa uzależniła dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika od przekazania na jego konto wynagrodzenia (lub na rachunek spółdzielczej kasy oszczędnościowo-kredytowej. Możliwe jest również przekazanie środków na adres zamieszkania pracownika). Ustawa doprecyzowała też zasady funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej i zakładów pracy chronionej. Szerzej zob. www.niepełnosprawni.gov.pl [dostęp 23.08.2013].

a także Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483).

Mimo wielu poprawek zawartych w Ustawie z 28 czerwca 2012 r. faktycznie nie zmieniła się definicja osoby niepełnosprawnej określona w Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. W myśl jej zapisów „niepełnosprawną jest osoba, której stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności wykonywanie pracy zawodowej”²².

Zapisy zawarte w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej podkreślają prawo osób niepełnosprawnych do świadczeń ze strony państwa oraz pracy na otwartym lub chronionym rynku pracy. W art. 69. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej istnieje zapis: „władze publiczne zobowiązane są udzielać pomocy nie tylko w zabezpieczeniu egzystencji i szczególnej opieki zdrowotnej, ale także winny pomagać w przysposobieniu do pracy”. Prawo do pracy dla osób niepełnosprawnych zagwarantowane w Konstytucji znalazło swoje odzwierciedlenie w uchwalonej przez Sejm Rzeczypospolitej Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych. Zgodnie z § 1 Karty „Sejm Rzeczypospolitej Polskiej uznaje, że osoby niepełnosprawne, czyli osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna czy umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia [...] pracę [...] mają prawo do niezależnego, samodzielnego życia”, a w § 6 wskazuje, że „mają prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność tego wymaga (nabywają)²³ prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych”.

Definicja osoby niepełnosprawnej dla celów ubezpieczeniowych i rentowych w oparciu o kryterium, jakim jest niezdolność do pracy, ostatecznie określa, że „osoba niezdolna do pracy to jednostka, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zawodowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje jej odzyskania po przekwalifikowaniu”²⁴. Ogólna definicja

²² Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku z późniejszymi zmianami (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, z późn. zm.) wyróżnia trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany i lekki.

²³ Wyjaśnienie autora.

²⁴ E. Górka (red.), *Projektowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2002, s. 13–15.

wskazuje jednak, że osobą niepełnosprawną jest jednostka, która posiada orzeczenie o niepełnosprawności²⁵.

W literaturze zatem można spotkać wieloaspektowe definicje osoby niepełnosprawnej, zarówno te ogólne, jak i szczegółowe, potrzebne dla celów statystycznych, rehabilitacji zawodowej (dla pozyskania różnych świadczeń i przywilejów) oraz dla potrzeb zatrudnienia²⁶.

Zdaniem T. Majewskiego, „osoba niepełnosprawna to taka, u której uszkodzenie i obniżony stan sprawności organizmu spowodowały utrudnienie, ograniczenie lub uniemożliwienie wykonywania zadań życiowych i zawodowych oraz wypełniania ról społecznych, biorąc pod uwagę jej wiek, płeć, stan, czynniki środowiskowe, społeczne i kulturowe”²⁷. I choć podana definicja jest zgodna z definicją prezentowaną przez Światową Organizację Zdrowia (WHO), to niepełnosprawność według klasyfikacji WHO (2001) ma szerszy wymiar i może przejawiać się co najmniej w jednym z poniższych obszarów:

- biologicznym – jeśli na skutek uszkodzenia narządów występuje ograniczenie lub zaburzenie przebiegu czynności organizmu,
- indywidualnym – jeśli schorzenie ogranicza aktywność w życiu osobistym,
- społecznym – jeśli schorzenie ogranicza uczestnictwo jednostki w życiu społecznym.

W Polsce można zauważyć nowe podejście do definicji osoby niepełnosprawnej. Obecnie określa się nią jednostkę, która ma naruszoną sprawność w stopniu utrudniającym uczenie się, wykonywanie codziennych czynności, pracy zawodowej i uczestnictwo w życiu społecznym²⁸, a nie jako niemożność do aktywności zawodowej. Nie zmienia to jednak faktu, że osoby niepeł-

²⁵ B. Balcerzak-Paradowska (red.), *Sytuacja osób niepełnosprawnych w Polsce*, Warszawa 2002, Raport IPiSS, z. 22, s. 285–286.

²⁶ Na podstawie danych Raportu Integracji główną przyczynę niepełnosprawności stanowią: choroby – 77%, wypadki, urazy i zatrucia – 13% oraz wady wrodzone – 7%. Blisko co dwudziesta osoba stała się niepełnosprawna w dzieciństwie, najczęściej jednak niepełnosprawność powstaje między 40. a 55. r.ż.

²⁷ T. Majewski, *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 1995, s. 17 i nast.

²⁸ E. Górka (red.), *Projektowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2002, s. 12.

nosprawne mają takie same prawa i równe szanse rozwoju jak osoby zdrowe²⁹. Ostatecznie warto pamiętać, że mimo wielu cech wspólnych niepełnosprawni nie są grupą jednorodną. Zróżnicowanie wynika chociażby z rodzaju schorzeń, stanu emocjonalnego, a także z relacji najbliższego otoczenia do osoby niepełnosprawnej. Biorąc to pod uwagę, warto zadać pytanie: Dlaczego, mimo postępu medycznego, tak wiele osób boryka się z niepełnosprawnością? Powodów tego stanu rzeczy jest wiele, jednym z nich jest sukcesywnie postępujący proces starzenia się ludności. To wynik przeobrażeń uwarunkowanych szeregiem czynników demograficznych i społeczno-ekonomicznych³⁰. Osoby niepełnosprawne to jednak nie tylko ludzie starsi, ale także młodzież i dzieci. Tu jawi się kolejny czynnik wynikający ze słabej kondycji społeczeństwa (nie da się ukryć, że jesteśmy coraz słabsi, nasze dzieci dotyczą coraz to nowe mutacje bakterii, spożywamy pokarmy coraz bardziej modyfikowane) oraz niewydolności służby zdrowia mimo istotnego postępu technologicznego. Jeśli skupimy swoją uwagę chociażby na wyżej wymienionych czynnikach, to zrozumiemy, że niepełnosprawność jest niezwykle ważnym zagadnieniem tak z punktu widzenia medycyny, rehabilitacji, socjologii, psychologii, polityki społecznej, jak i ekonomii. Trzeba mieć na uwadze fakt, że w społeczeństwie jest wiele osób niepełnosprawnych otoczonych miłością i wsparciem bliskich, które realizują dużo cennych zadań. Na zakończenie warto wskazać, że w literaturze odnaleźć można również odmienne spojrzenie na problem niepełnosprawności. Na przykład E. Szyszko-Bohusz uważa, że termin „osoba niepełnosprawna” dotyczy wszystkich. Jej zdaniem nie ma osób „w pełni sprawnych” w odniesieniu do podstawowych sfer osobowości człowieka, a więc sfery fizycznej, somatycznej, cielesnej, sfery emocjonalnej, uczuciowej, sfery intelektualnej³¹. Myśl E. Szyszko-Bohusz można rozwinąć, nawet jeśli obecnie uważamy, że jesteśmy sprawni, nie mamy szansy przewidzieć, czy nie będziemy doświadczać niepełnosprawności w niedalekiej przyszłości. Może warto czasami o tym pamiętać. Wracając jednak do myśli przewodniej, jaka towarzyszyła nam

²⁹ L. Buliński, *Poakcesyjne mechanizmy integracji społecznej na rzecz osób niepełnosprawnych*, Adam Marszałek, Toruń 2009, s. 24–25.

³⁰ A. Szyszko-Bohusz, *Edukacja – Praca – Prawo w życiu osób niepełnosprawnych*, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Tarnów 2009, s. 22–23.

³¹ Tamże, s. 18–19.

w niniejszej części – a była nią wieloaspektowa definicja niepełnosprawności – spróbujmy znaleźć odpowiedź na pytanie: Co może uczynić osoba z niepełnosprawnością dla siebie i czy istnieją jakiegokolwiek metody wspierające ją w znalezieniu, a następnie utrzymaniu pracy?

Okazuje się, że szansą jest rehabilitacja kompleksowa, której wymownym wyrazem jest prawidłowo przeprowadzony proces stymulacji rozwoju zawodowego.

1.3. WPŁYW REHABILITACJI NA PROCES WYRÓWNYWANIA SZANS OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA RYNKU PRACY

Dla wielu osób niepełnosprawnych podjęcie pracy to szansa na rozwój, który jest nierozzerwalnie związany z prawidłowo przeprowadzonym procesem rehabilitacji. Można posłużyć się tu definicją K. Czarneckiego, dla którego „rozwój zawodowy człowieka to taki społecznie pożądaný proces przemian ilościowych i jakościowych, które warunkują jego aktywny, świadomy i społecznie oczekiwany udział w przekształcaniu i doskonaleniu siebie samego oraz środowiska, w którym żyje”³².

Warto jednak zauważyć, że rozwój zawodowy człowieka nie byłby możliwy bez rehabilitacji, którą określa się jako celowe i systematyczne działania wielu instytucji, w tym medycznych i społecznych, oraz różnych grup osób, prawnie usankcjonowane. Skoro zatem są to działania zaplanowane, to wszystkie one mają na celu pomoc osobie niepełnosprawnej w osiągnięciu optymalnego poziomu, pozwalającego na codzienne funkcjonowanie w sferze społecznej i gospodarczej. Twórca światowej koncepcji rehabilitacji kompleksowej – W. Dega – definiuje ją następująco: „jest to proces medyczno-społeczny, który dąży do zapewnienia osobom niepełnosprawnym prawa do godziwego życia w poczuciu użyteczności i bezpieczeństwa społecznego oraz zadowolenia”³³. Wymiernym wyrazem skuteczności prowadzonej rehabilitacji wydaje

³² K. Czarnecki, *Rozwój zawodowy człowieka*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1985, s. 19 i nast.

³³ Szerzej zob.: W. Dega, *Ochrona zdrowia człowieka niepełnosprawnego*, [w:] A. Hulek (red.), *Człowiek niepełnosprawny w społeczeństwie*, PZWL, Warszawa 1986.

się być poczucie spełnienia osoby niepełnosprawnej tak w pracy, jak i w życiu zawodowym oraz osobistym.

Obecnie dynamiczny rozwój rehabilitacji, w tym rehabilitacji medycznej, tj. fizjoterapii, psychoterapii czy wręcz chirurgii, połączony z działaniami z zakresu rehabilitacji społecznej, tj. edukacyjnymi i doradczymi, powinien służyć kształtowaniu postawy i samodzielności życiowej każdej osoby niepełnosprawnej. O ile rehabilitacja medyczna daje szanse w wielu przypadkach na przywrócenie sprawności fizycznej, to rehabilitacja społeczna stanowi wszelkie działania przystosowawcze, ułatwiające osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w warunkach pełnej koegzystencji z osobami zdrowymi. Niezbędne jest jednak tworzenie dla osób niepełnosprawnych przyjaznego środowiska – bez barier, w tym efektywnego systemu opieki społecznej, zapobiegającego wykluczeniu osób niepełnosprawnych i sprzyjającego ich aktywizacji w społeczeństwie. Uwieńczeniem realizowanych działań jest podjęcie pracy zawodowej przez osobę niepełnosprawną, założenie rodziny i pełne korzystanie z praw obywatelskich. Wynika stąd, że celem rehabilitacji jest nie tylko pomoc osobom niepełnosprawnym w przywróceniu ich sprawności fizycznej, ale także wsparcie w zdobyciu i/lub odzyskaniu możliwie maksymalnego poziomu funkcjonowania w życiu gospodarczym oraz pełne uczestnictwo w życiu społecznym. Tylko kompleksowa i systematyczna rehabilitacja stwarza szanse na uzyskanie wymiernych rezultatów.

Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na fakt, że współczesna koncepcja rehabilitacji realizowana przez Światową Organizację Zdrowia, oparta na zasadach tzw. polskiej szkoły rehabilitacji, której autorami są W. Dega i M. Weiss, wskazuje, że skuteczność działań rehabilitacyjnych jest możliwa, jeśli spełnione będą warunki dotyczące: powszechności, wczesności, ciągłości i kompleksowości. I tak, powszechność rehabilitacji oznacza prawo do świadczeń i zabiegów rehabilitacyjnych dla wszystkich, którzy ich potrzebują, bez względu na wiek, płeć, przynależność etniczną, religijną czy stan majątkowy. Niestety, w Polsce system rehabilitacji determinowany jest niewydolnością systemu ubezpieczeń zdrowotnych i zdecydowanie małą skutecznością działań profilaktycznych³⁴. Ograniczenia w leczeniu rehabilitacyjnym wynikają również z ogólnie słabej sytuacji finansowej Narodowego

³⁴ R. Ossowski, *Teoretyczne i praktyczne podstawy rehabilitacji*, WSP, Bydgoszcz 1999.

Funduszu Zdrowia i znaczącego ubóstwa wielu osób przewlekle chorych, w tym również niepełnosprawnych³⁵.

Kolejnym istotnym warunkiem skuteczności rehabilitacji, jak wspomniano poprzednio, jest jak najwcześniejsze jej wdrożenie. Dotyczy to zarówno wprowadzenia specyficznych zabiegów już od pierwszego etapu leczenia, jak i rozpoczęcia ich od najwcześniejszej fazy życia. To zapobiega utrwalaniu się deficytów i powstawaniu wad sprzężonych. Wczesność w rehabilitacji wymusza prowadzenie powszechnej edukacji zdrowotnej, realizację działań profilaktycznych, w tym wykrywanie osób z grupy podwyższonego ryzyka. Jednocześnie wczesne podjęcie działań rehabilitacyjnych umożliwia przewidzenie ograniczeń natury społecznej i identyfikację barier, które w przyszłości zagrożą osobie z niepełnosprawnością. Tu z pomocą powinny iść działania socjalne i pedagogiczne. Zasadne wydaje się również jak najwcześniejsze postępowanie ukierunkowanej orientacji zawodowej (jeśli tylko pozwala na to stan zdrowia) osoby z niepełnosprawnością. W Polsce, niestety, do rzadkości należą badania w kierunku orientacji zawodowej, np. gimnazjalistów, bez względu na fakt, czy są sprawni, czy też nie. Zasadnym wydaje się powrót do tej praktyki z lat 80. XX w., choć ma się wrażenie, że sprawa jest szczególnie istotna z punktu widzenia osób niepełnosprawnych.

Oprócz wczesnego wdrożenia rehabilitacji warunkiem koniecznym jest spójne rozwiązywanie wszystkich problemów dotyczących osoby niepełnosprawnej – podstawą jest tu zintegrowanie działań wszystkich niezbędnych jednostek. W tym kontekście ujawnia się również potrzeba ciągłości rehabilitacji. Systematyczne realizowanie wskazanych zabiegów usprawniających nie tylko podtrzymuje sprawność, ale daje szansę na jej rozwój. Osoba staje się stopniowo niezależna od otoczenia. Dzięki ustawicznej rehabilitacji prowadzonej już nie tylko przez wyspecjalizowane ośrodki rehabilitacyjne, ale także samodzielnie, osoba niepełnosprawna ma szansę na poprawę swojej sytuacji życiowej, opanowuje niejako sztukę życia z niepełnosprawnością³⁶. Ostatecznym elementem jest kompleksowość rehabilitacji. Wymaga ona współpracy wielu specjalistów odpowiedzialnych za przebieg procesów z zakresu profilaktyki, terapii, adaptacji i integracji, jednakże zakres podjętych zabiegów rehabilitacyjnych warunkowany jest zawsze indy-

³⁵ J. Kiwerski (red.), *Rehabilitacja medyczna*, PZWL, Warszawa 2005.

³⁶ R. Ossowski, *Teoretyczne i praktyczne podstawy...*, s. 116 i nast.

widualnymi, stwierdzonymi deficytami i potrzebami życiowymi osoby z niepełnosprawnością. Kompleksowość rehabilitacji wymaga stworzenia zespołu rehabilitacyjnego, w którym specjaliści realizują swoje komplementarne zadania i wspólnie przyczyniają się do ograniczania niepełnosprawności³⁷.

1.3.1. Stymulacja rozwoju zawodowego osób z niepełnosprawnością

Na początek trzeba podkreślić, że zarówno czas rozpoczęcia rehabilitacji, jak i sposób przygotowania do podjęcia pracy przez osoby niepełnosprawne są kluczowe dla realizacji założeń aktywizacji. Praca przyspiesza bowiem proces stymulacji rozwoju zawodowego i czyni osobę niepełnosprawną odpowiedzialną za podejmowane decyzje i realizowane działania. Aby stymulacja rozwoju zawodowego osoby z niepełnosprawnością przebiegała bez zastrzeżeń, warto kierować się poniżej wymienionymi zaleceniami:

- wczesna diagnoza deficytów;
- wczesna i kompleksowa rehabilitacja, w tym również zawodowa;
- chęć współdziałania osób niepełnosprawnych z doradcą bądź opiekunem zawodowym;
- wsparcie najbliższych;
- akceptacja społeczna dla osób niepełnosprawnych włączonych do życia zawodowego;
- dostępność aktywnych instrumentów rynku pracy w każdym wieku i dla każdego, bez względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności;
- pozytywne postawy pracodawców wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych;
- zaangażowanie organizacji biznesowych w aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych i konsekwentne realizowanie koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu;
- budowanie świadomości o pełnowartościowości osób niepełnosprawnych we wszystkich – w tym także zawodowych – sferach życia.

Stymulacja rozwoju zawodowego odnosi największe sukcesy, gdy proces ten rozpoczyna się jak najszybciej, nawet po zakończe-

³⁷ Szerzej zob.: A. Kwolek (red.), *Rehabilitacja medyczna*, Urban & Partner, Wrocław 2003.

niu rehabilitacji medycznej³⁸. W wielu krajach proces rehabilitacji organizuje się w taki sposób, aby doradca rehabilitacyjny lub zawodowy obejmował opieką osobę niepełnosprawną bezpośrednio po zakończeniu rehabilitacji, przygotowując ją do szybkiego podjęcia zatrudnienia. Korzystne jest również wsparcie najbliższych w całym okresie rehabilitacji oraz w momencie wdrożenia rehabilitacji zawodowej. Potwierdza to fakt, że pozytywne nastawienie do swojej przyszłości, jakie towarzyszy osobie po pomyślnym zakończeniu leczenia, a także silne zaangażowanie rodziny na tym etapie rehabilitacji pozwala pracować nad odzyskiwaniem aktywności zawodowej osoby, która utraciła pełną sprawność, zapobiegając jednocześnie jej poczuciu osamotnienia, opuszczenia i zniechęcenia wobec innych ludzi³⁹. Cenne jest również profesjonalne podejście doradcy, który zwraca szczególną uwagę na preferencje zawodowe osoby z niepełnosprawnością oraz chęć jej współdziałania z doradcą lub opiekunem zawodowym. Jak podkreśla T. Majewski, „przygotowanie do zatrudnienia powinno być procesem ścisłej współpracy między doradcą i poszukującym pracy, opartym na zaufaniu i kompetencji specjalisty”. Zadaniem doradcy jest pobudzanie osoby, z którą pracuje, do dostrzeżenia swoich możliwości w kontekście pracy, potem wspólne opracowanie celu zawodowego oraz działań zmierzających do jego osiągnięcia. Taka formuła współpracy doradcy z klientem wymaga od specjalisty nie tylko wiedzy o rynku pracy, ale również odpowiednich kompetencji społecznych.

Niezbędna jest również dostępność do szerokiego wachlarza aktywnych instrumentów rynku pracy, począwszy od szkoleń poprzez prace interwencyjne czy roboty publiczne, a na możliwości pozyskania środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej kończąc. Wsparcie na tym etapie jest szczególnie cenne i budujące dla osoby niepełnosprawnej bez względu na fakt, czy nabyła niepełnosprawność, czy też ta towarzyszy jej od urodzenia. Szczególnie wartościowe wydają się również być przykłady angażowania się organizacji biznesowych w problematykę aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz pozytywne postawy pracodawców wobec zatrudnienia tychże. Jednym ze sposobów włączenia przedsiębiorstw w tę aktywność jest wykorzystanie koncepcji

³⁸ K. Boshen, *Early intervention in vocational rehabilitation*, „Rehabilitation Counseling Bulletin” 1992, No. 35, s. 72–83.

³⁹ D. Davis, *Bridging the claims dollar gap through rehabilitation*, „Risk Management” 1983, No. 2, s. 34–42.

społecznej odpowiedzialności biznesu⁴⁰. Wśród możliwych do realizowania działań wymienia się tworzenie koalicji w celu gromadzenia środków na cele społeczne oraz aktywność w debacie na temat polityki społecznej i integracji osób niepełnosprawnych. W ramach promocji zatrudnienia niepełnosprawnych jednostki samorządowe mogą także prowadzić działalność szkoleniową, wydawniczą, organizować konferencje, seminaria oraz kampanie informacyjne, podczas których promowana jest wiedza o zasadach zatrudnienia osób niepełnosprawnych⁴¹.

Również ważna, a nawet istotniejsza jest kwestia budowania świadomości o pełnowartościowości osób niepełnosprawnych we wszystkich – w tym także zawodowych – sferach życia⁴². Tam społeczeństwo nabiera coraz większego przekonania, że osoby niepełnosprawne sprawdzają się w dziedzinach artystycznych, osiągają sukcesy na polu sportowym, niejednokrotnie przewyższając wyniki zdobyte przez osoby w pełni sprawne⁴³. Orientacja lub poradnictwo zawodowe rozumiane jako stymulujący rozwój bodziec do działania wykracza poza koncentrowanie się na wspieraniu rozwiązywania bieżących problemów. Jest to orientacja rozwojowa, skierowana na przyszłość, poprzez stosowane metody grupowe i indywidualne ułatwia ona podejmowanie wyborów zawodowych i osiąganie dojrzałości zawodowej. Opiera się na stymulacji rozwoju poprzez różne metody aktywizacji zawodowej w przeciwieństwie do metod interwencyjnych, które koncentrują się na korekcie i uzupełnianiu braków w momencie, gdy sytuacja kryzysowa zmusza do działania⁴⁴. Podkreślając zasadniczą rolę aktywizacji

⁴⁰ Szerzej zob.: M. Rybak, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie. Strategie – procesy – metody*, SGH, Warszawa 1998.

⁴¹ W. Sobczak, *Rola społecznej odpowiedzialności biznesu w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2006, KIG-R, nr 1–2 (5–6).

⁴² R. Ossowski, *Jakość życia – efektywne pełnienie ról rodzinnych zawodowych jako wyznacznik udanej rehabilitacji*, [w:] M. Kościelska, B. Aouile (red.), *Człowiek niepełnosprawny, rodzina i praca*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2006, s. 67 i nast.

⁴³ A. Przybyłka, *Wybrane aspekty pracy osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2006, KIG-R, nr 1–2 (5–6) oraz S. Waszczak, *Psychospołeczne bariery w rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2006, KIG-R, nr 1–2 (5–6).

⁴⁴ E. Herr, S. Crammer, *Planowanie kariery zawodowej*, „Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego” 2001, z. 15, KUP, Warszawa.

zawodowej dla stymulacji rozwoju zawodowego osób niepełnoprawnych, S. Kowalik wskazuje, że „wysoka motywacja do pracy, realistyczna ocena własnych możliwości pracy i pozytywna samoocena są najistotniejszymi czynnikami, które gwarantują sukces rehabilitacji zawodowej”⁴⁵. O ile bowiem dysfunkcje fizyczne czy psychiczne utrudniają funkcjonowanie zawodowe, o tyle brak odpowiednich kwalifikacji oraz zaniżane często przez rodzinę aspiracje edukacyjne dodatkowo zmniejszają szansę na znalezienie satysfakcjonującej pracy. Ponadto wydaje się, że w procesie rekrutacji dużą rolę przy ocenie przydatności kandydata do pracy, obok spełniania kryteriów formalnych, odgrywają kompetencje społeczne⁴⁶, a te są nabywane dzięki pracy w otoczeniu innych ludzi.

Pozostaje tu do rozważenia element „udziału społecznie oczekiwanego”. Patrząc przez pryzmat polskich doświadczeń, jest to kwestia niezwykle trudna, bowiem przez wiele lat nie oczekiwano od osób niepełnosprawnych podejmowania pracy, spychane wręcz na margines prezentowały one w wielu przypadkach postawę roszczeniową. Z punktu widzenia prowadzonej polityki istotne było zapewnienie środków na godne warunki życia dla nich, a mniejszy nacisk kładziono na potrzebę wypracowania społecznej dezaprobaty dla bierności zawodowej osób niepełnosprawnych. Wydaje się również, że na przestrzeni wielu lat nie w pełni wypracowano społeczną akceptację dla aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, a przecież zarówno sprawni, jak i niepełnosprawni są integralną siłą w społeczeństwie. Ci ostatni posiadają predyspozycje do wykonywania różnych zawodów oraz talenty często ukryte przed światem. Tu szczególną rolę, w odniesieniu do jednostki, odgrywa motywacja. Pojęcie „motywacji” dotyczy wszelkich mechanizmów zaangażowanych w uruchamianie i podtrzymywanie aktywności. Wymiernym przykładem motywacji jest charakterystyczna dla człowieka potrzeba samorealizacji, która pobudza wytrwałość w dążeniu do celu⁴⁷.

Warto tu dodać, że charakter pracy, o którą ubiega się osoba niepełnosprawna, jest postrzegany przez nią w kategoriach czynników, takich jak: wykształcenie, posiadane kwalifikacje

⁴⁵ S. Kowalik, *Psychologia rehabilitacji*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007, s. 238 i nast.

⁴⁶ Tamże, s. 242 i nast.

⁴⁷ W. Łukaszewski, *Motywacja w najważniejszych systemach teoretycznych*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia*, t. 2, Gdańskie Wydawnictwo Naukowe, Gdańsk 2000.

zawodowe i nabyte umiejętności, dotychczasowe osiągnięcia zawodowe, spodziewana wysokość wynagrodzenia w relacji do posiadanych świadczeń, a także uprzedzenia lub ich brak do otaczającego świata. Aby jednak osoba doświadczająca niepełnosprawności podjęła próbę poszukiwania pracy, często niezbędne są również zmiany w jej psychice. Mowa tu o akceptacji utraty zdrowia i wynikających stąd ograniczeń. To ona umożliwia każdej osobie, a w szczególności niepełnosprawnej, adaptację do istniejącej sytuacji życiowej. Wpływ na to mają: sposób utraty sprawności, zakres utraconej funkcji, wiek, płeć, wykształcenie, osobowość i dojrzałość emocjonalna, a także uwarunkowania społeczno-kulturowe w środowisku życia. Jeśli tylko podejmie to wyzwanie, praca zawodowa, mimo licznych ograniczeń, będzie dla niej stanowić cenne źródło rehabilitacji. Aby jednak przyniosła wymierne korzyści osobie niepełnosprawnej, musi być poprzedzona:

- właściwie przeprowadzonym procesem edukacji i kształcenia zawodowego, uwzględniającym nie tylko rodzaj i stopień niepełnosprawności, ale także rzetelną analizę potencjalnego rynku pracy i realnych możliwości zatrudnienia z wykorzystaniem zdobytych kwalifikacji;
- opracowaniem specyficznego sposobu pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy;
- a w sytuacji potrzeby utrzymania pracy powinien jej towarzyszyć nadzór nad organizacją stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej w celu eliminacji sytuacji obciążonych ryzykiem przeciążeń i pogorszenia stanu zdrowia niepełnosprawnego pracownika⁴⁸.

W tym miejscu warto zauważyć, że wszelkie podejmowane działania powinny być ukierunkowane na osobę niepełnosprawną i polegać na zwiększaniu jej potencjału oraz kompensacji jej deficytów. Najpierw osoba niepełnosprawna musi zaakceptować swój stan. Następnie niezbędne staje się zmotywowanie jej do działań, pobudzenie jej aspiracji i nakłonienie do wykonania realnych obowiązków. Realnych, a zatem tych, które są możliwe dla niej po uwzględnieniu istniejących deficytów.

Często problemy zawodowe, z którymi borykają się osoby niepełnosprawne, związane są z: wyborem zawodu, ewentual-

⁴⁸ Zaprezentowany schemat działania najlepiej zrealizuje założenie skutecznej rehabilitacji kompleksowej w odniesieniu do osób niepełnosprawnych.

nie jego zmianą, przygotowaniem się do pracy zawodowej i jej uzyskaniem bądź adaptacją zawodową i utrzymaniem się w zatrudnieniu. Charakter pracy, zakres wykonywania czynności lub zadań, sposób oprzyrządowania stanowiska pracy zależą od rodzaju i stopnia niepełnosprawności, zakresu zdolności lokomocyjnych, rodzaju zaopatrzenia ortopedycznego, także od miejsca zamieszkania, wieku osoby niepełnosprawnej, płci, poziomu wykształcenia, możliwości zmiany zawodu, zmiany zakresu czynności w tym samym zawodzie i możliwości otrzymania pracy⁴⁹.

Podsumowując, warto zaznaczyć, że w procesie aktywizacji zawodowej bardzo istotne jest, aby wobec ograniczonej liczby dostępnych ofert na rynku pracy nie proponować osobie niepełnosprawnej pracy „byle jakiej”, tj. niedającej satysfakcji zawodowej, o niskim wynagrodzeniu i zagrażającej zdrowiu. Praca nieuwzględniająca preferencji i predyspozycji zawodowych osoby hamuje bowiem jej rozwój zawodowy i społeczny. Ponadto należy zasygnalizować możliwość wspierania osób niepełnosprawnych w procesie samozatrudniania. Wydaje się, iż po dobrze przeprowadzonym treningu zawodowym oraz konsultacji prawnej ta forma aktywizacji, obok zatrudnienia na wolnym rynku, najskuteczniej pozwoli osobie niepełnosprawnej odnaleźć się na rynku pracy, dając satysfakcję, i twórczo stymulować jej rozwój. Jedynym słusznym rozwiązaniem jest tu możliwość pełnego uczestnictwa w życiu gospodarczym, społecznym, w tym również kulturalnym. Udział realizowany jest poprzez pracę, która staje się możliwa do podjęcia dla każdego lub znaczącej grupy osób, zważywszy na fakt, że każdy posiada umiejętności i predyspozycje zawodowe.

Na zakończenie tej części warto dodać, iż niezwykle ważny jest również nadzór nad organizacją pracy stanowiska dla osoby niepełnosprawnej po to, aby wyeliminować ryzyko osłabienia nabytej przez nią sprawności czy umiejętności i nie dopuścić do pogorszenia stanu zdrowia niepełnosprawnego pracownika. Ostatecznie rehabilitacja ukierunkowana zostaje na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Jest to zgodne z zasadą *disability mainstreaming*, coraz częściej określaną jako zintegrowane podejście do niepełnosprawności.

⁴⁹ I.D. Karwat, *Niepełnosprawność osób niepełnosprawnych jako problem społeczny i medyczny w Polsce*, Wydawnictwo LIBER, Lublin 2002, s. 76–77.

1.3.2. Formy aktywizacji w procesie rehabilitacji zawodowej

Integralną częścią rehabilitacji kompleksowej jest rehabilitacja zawodowa. To proces, który powinien być przeprowadzony tak, aby osoba mogła podjąć pracę zawodową po jego zakończeniu i była w stanie ją utrzymać, znajdując swoje miejsce w rzeczywistości gospodarczej. Rehabilitację zawodową można rozpatrywać również w kontekście rehabilitacji społecznej (jak wspomniano wcześniej), koncentrującej się szczególnie na przygotowaniu osoby niepełnosprawnej do podejmowania aktywności zawodowych i właściwego pełnienia roli pracownika. Tu również efektem końcowym procesu będzie zmiana zachowania rehabilitowanego i zmiana w środowisku pracy, w wyniku której pełnienie przez niego roli pracownika będzie podobne do osób sprawnych. Jeden z prekursorów rehabilitacji zawodowej w Polsce, A. Hulek, uważa, że organizując proces rehabilitacji zawodowej i planując zatrudnienie, warto pamiętać o tym, że:

- każda osoba niepełnosprawna pomimo uszkodzenia organizmu zachowuje pewne sprawności i dyspozycje, które po ich zidentyfikowaniu, ukierunkowaniu i usprawnianiu (przy zastosowaniu odpowiednich środków oraz w odpowiednich warunkach) stają się podstawą umożliwiającą podjęcie szkolenia, a później pracy zawodowej;
- żadna praca nie wymaga od osoby, która ją wykonuje, pełnej sprawności, istnieją prace o różnej skali wymagań⁵⁰.

Rehabilitacja zawodowa jest dyscypliną, która zajmuje się problemami zawodowymi osób niepełnosprawnych. To również zintegrowany proces, który obejmuje:

- ocenę zdolności do pracy osoby niepełnosprawnej,
- poradnictwo zawodowe,
- przygotowanie zawodowe z uwzględnieniem perspektywy zatrudnienia,
- dobór odpowiedniego miejsca pracy i jego wyposażenie.

Potwierdza to również T. Majewski, wskazując, że specjaliści zaangażowani w tym procesie towarzyszą osobie niepełnosprawnej w wyborze zawodu, przygotowaniu do pracy, znalezieniu pracy, adaptacji zawodowej w początkowym okresie

⁵⁰ Szerzej zob.: A. Hulek, *Stan obecny i kierunki przebudowy kształcenia specjalnego w Polsce*, PWN, Warszawa 1989.

zatrudnienia⁵¹. Jednakże sukces procesu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych zależy od oddziaływania zarówno na postawy osoby niepełnosprawnej i doradcy, jak i pracodawców⁵². A to, niestety, w Polsce jest kwestią nie tylko trudną, ale i drażliwą. Wydaje się, że szczególną rolę w aktywizacji osób niepełnosprawnych, a także w zwiększaniu szans na znalezienie zatrudnienia odgrywają treningi przygotowujące do poruszania się na rynku pracy. Są to tzw. warsztaty z aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych prowadzone przez psychologa i doradcę zawodowego przy współudziale innych specjalistów (np.: rehabilitanta zawodowego, prawnika, specjalisty ds. szkoleń, koordynatora wolontariatu oraz pośrednika pracy). Mają one na celu przygotować do rozmowy z pracodawcą poprzez odkrycie umiejętności osoby, jej mocnych i słabych stron. Wszystkie podejmowane działania powinny ułatwić osobie niepełnosprawnej podjęcie zatrudnienia zgodnie z jej preferencjami i predyspozycjami, co wymaga niezwykle wysokich kompetencji zespołu zaangażowanego w ten proces. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że proces aktywizacji zawodowej opiera się, oprócz analizy pracy, na ocenie możliwości zawodowych osoby niepełnosprawnej. Istotne jest tu doświadczenie zawodowe, posiadane wykształcenie, odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy, sprawność w poruszaniu się, ogólny stan zdrowia, posiadane dysfunkcje organizmu, motywacja do pracy, specjalne uzdolnienia⁵³.

W profesjonalnej aktywizacji zawodowej osoby niepełnosprawnej ważna jest analiza pracy, która obejmuje ocenę:

- środowiska pracy (hałas, wibracje, oświetlenie itp.);
- przestrzeni pracy (w tym bariery architektoniczne);
- wymaganej sprawności fizycznej (praca statyczna/dynamiczna, obciążenie poszczególnych narządów zmysłów, określona sprawność manualna);
- wymaganej sprawności psychicznej (poziom stresu, złożoność wykonywanych czynności zawodowych).

⁵¹ Szerzej zob.: T. Majewski, *Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niewidomych i słabo widzących*, KIG-R, Warszawa 2004.

⁵² Szerzej zob.: R. Fraser, D. Vадergoot, D. Thomas, C. Wagner, *Employment outcomes research in vocational rehabilitation: Implications for rehabilitation counselor (RC) training*, "Journal of Vocational Rehabilitation" 2004, No. 20, s. 135–142.

⁵³ Szerzej zob.: T. Majewski, *Praca zawodowa – ważny wyznacznik jakości życia osób niepełnosprawnych. Polityka Unii Europejskiej wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, [w:] Z. Palak (red.), *Jakość życia osób niepełnosprawnych i nieprzystosowanych społecznie*, UMCS, Lublin 2006.

Proces aktywizacji zawodowej wymaga bezpośredniej współpracy doradcy rehabilitacyjnego (może być nim psycholog) z osobą niepełnosprawną. Celem analizy pracy jest identyfikacja zagrożeń dla zdrowia fizycznego i psychicznego osoby, ale także wyodrębnienie tych aspektów, które mogą stymulować rozwój pracownika poprzez usprawnianie pożądaných czynności życiowych. Powodzenie tego procesu aktywizacji zależy wreszcie, poza oceną możliwości osoby, analizą i dostosowaniem pracy, także od samego rehabilitanta.

1.3.3. Rodzaje niepełnosprawności a kompetencje zawodowe

Niepełnosprawność z punktu widzenia medycznego określana jest jako ograniczenie lub ubytek wzroku czy słuchu bądź ograniczenia ruchowe. Z punktu widzenia psychologii społecznej uszkodzenia stają się znaczące, gdy przechodzą w stan trwały. Istnieją również uszkodzenia w obszarze emocjonalnym i psychicznym, które przegradzają się w zaburzenia funkcjonowania⁵⁴. Z licznych badań przeprowadzonych przez reprezentantów medycyny, psychologii i socjologii wynika, że choć rodzaj i zakres niepełnosprawności jest bezpośrednim przeciwskazaniem do wykonywania określonych prac, to może być również wyznacznikiem możliwości w odniesieniu do wykonywania innego zawodu. Poniżej zaprezentowano rodzaje niepełnosprawności w kontekście kompetencji zawodowych osób z różnymi dysfunkcjami.

Jako pierwsza została omówiona niepełnosprawność ruchowa, następnie niepełnosprawność narządu słuchu, wady wzroku oraz upośledzenie umysłowe. Ostatnie z omówionych zagadnień dotyczy osób z zaburzeniami psychicznymi.

Jednym z rodzajów niepełnosprawności jest niepełnosprawność dysfunkcji narządu ruchu. Pojęciem osoby niepełnosprawnej ruchowo określa się osoby, które mają zaburzenia narządu ruchu wywołane różnymi przyczynami, a efektem tego stanu jest ograniczenie sprawności ruchowej. Populacja ta stanowi różnorodną grupę, ponieważ są to osoby zarówno z niewielkimi uszkodzeniami ruchu, które nie mają większej trudności w procesie orientacji i podejmowania decyzji, jak i osoby z całkowitą

⁵⁴ O. Speck, *Niepełnosprawni w społeczeństwie*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005, s. 209.

dysfunkcją ruchu, potrzebujące wsparcia. Jest to niepełnosprawność kończyn dolnych, kończyn górnych lub kręgosłupa w wyniku uszkodzeń lub niedorozwoju mózgu, uszkodzeń układu nerwowego, mięśniowego lub kostnego⁵⁵. Wyżej wymienione ograniczenie może być całkowite lub częściowe, wrodzone lub nabyte. Dlatego też głównym problemem osób z dysfunkcją kończyn górnych są ograniczenia lub utrudnienia w zakresie wykonywania czynności manipulacyjnych. Uszkodzenie może dotyczyć jednej lub obu dłoni. W przypadku dysfunkcji jednej kończyny możliwości zawodowe są dużo większe niż uszkodzenia obu kończyn, ponieważ w drugim przypadku czynności manipulacyjne są całkowicie uniemożliwione.

W sytuacji uszkodzenia jednej kończyny osoby te mogą podejmować pracę umysłową, jeżeli posiadają właściwe wykształcenie, kwalifikacje i odpowiednio przystosowane stanowisko pracy do swojej niepełnosprawności. Zatrudnienie do pracy fizycznej zależy od rodzaju i stopnia schorzenia danego narządu. Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych mają możliwość wykonywania zawodów produkcyjnych i czynności manipulacyjnych wykonywanych w pozycji siedzącej lub prac umysłowych. Stanowisko pracy musi być dla nich przystosowane i odpowiednio urządzone. U osób z dysfunkcją układu stawowego lub nerwowego najczęściej występuje przemęczenie fizyczne i znużenie, są one narażone na ból i ciągle pogarszający się stan sprawności ruchowej. Predyspozycje zawodowe tych osób są trudne do oceny, ponieważ stan ich zdrowia podlega częstym zmianom. Z pewnością rozwiązaniem dla nich jest praca w domu, ale istnieje tu rzeczywiste zagrożenie, że niepełnosprawność może się jeszcze bardziej pogłębić.

Ostatnia grupa to osoby niepełnosprawne w wyniku dysfunkcji pochodzenia mózgowego. Niepełnosprawność powstała na skutek uszkodzenia rdzenia kręgowego często powoduje również zaburzenia mowy, słuchu, wzroku, niedorozwój umysłowy. Obecnie należą do najcięższych zaburzeń i dlatego ocena zawodowych możliwości tych osób jest wyjątkowo trudna i trzeba do niej podchodzić, uwzględniając indywidualny charakter każdej osoby⁵⁶.

⁵⁵ T. Majewski, *Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011, s. 89 i nast.

⁵⁶ E. Górka (red.), *Projektowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2002, s. 23–28.

Kolejną grupę stanowią osoby z uszkodzonym słuchem, które mają trudności w samodzielnym porozumiewaniu się za pomocą języka i mowy. Ubytki słuchu mogą dotyczyć centralnych i peryferyjnych części narządu słuchu. Utrudnienie funkcjonowania z powodu ubytku słuchu zależy nie tylko od stopnia i rodzaju uszkodzenia, ale także od indywidualnych zmiennych, warunkujących rozwój i zachowanie. Wyróżniamy następujące stopnie utraty słuchu: lekki, umiarkowany, znaczny i głęboki. Osoby z lekkim uszkodzeniem słuchu nie mają dużych problemów ze słuchem, występują u nich niewielkie problemy z usłyszeniem dźwięków i trudności w rozumieniu niektórych słów. Umiarkowane uszkodzenie oznacza z kolei, że osoba niepełnosprawna nie może poprawnie odbierać dźwięków, zniekształca mowę i wymaga aparatu słuchowego. Uszkodzenie znaczne przejawia się w problemie słyszenia dźwięków głośniejszych. Osoba ta nie tylko zniekształca mowę, ale często odczytuje mowę z ust. Przy tym stopniu uszkodzenia niezbędny jest aparat słuchowy. Ostatnim rodzajem jest uszkodzenie głębokie, które zaburza odbiór dźwięków. Co więcej, mowa jest niezrozumiała i wymusza na tej grupie osób posługiwanie się językiem migowym. Naukowo dowiedziono, że wada słuchu zależy od stopnia, rodzaju uszkodzenia oraz czasu wystąpienia i informuje o istocie dysfunkcji. Ograniczenia i możliwości w wyborze zawodu dla osoby niesłyszącej sprowadzają się do potrzeby komunikacji. Częste ograniczenia dotyczące mowy lub języka pisanego można usprawnić, wykorzystując aparaty słuchowe i odpowiednio zaprojektowane miejsca pracy⁵⁷. Osoby niesłyszące mają świadomość bariery komunikacyjnej i jest to dla nich istotny problem, obawiają się izolacji w kontaktach międzyludzkich, dlatego ważne jest, aby wykonywana przez nich praca była odpowiednia, to znaczy nie wymagała nieustannego komunikowania się itp. Osoby te powinny same wybierać rodzaj pracy, dobrze czują się w zawodach, dających im możliwość kontrolowania pracy i kompensacji uszkodzonego słuchu. Są to zawody związane z czynnościami wizualnymi i dotykowymi, gdzie potrzebna jest sprawność manualna. Osoby te mają większą możliwość skupienia się na tych czynnościach ze względu na brak rozpraszania się pod wpływem bodźców akustycznych. Niesłyszący sprawdzają się w działaniach opartych na myśleniu, mogą również wykonywać czynności wy-

⁵⁷ D. Kukla, Ł. Bednarczyk, *Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka*, Difin, Warszawa 2010, s. 88.

magające od nich spostrzegawczości⁵⁸. Warto jednak pamiętać, że mimo dysfunkcji słuchu osoby niesłyszące nie powinny pracować w środowisku wzmożonego hałasu⁵⁹.

Wady wzroku objawiają się w całkowitym braku widzenia lub jego poważnym ograniczeniu⁶⁰. Wzrok może być uszkodzony w zróżnicowany sposób. Wymienia się tu całkowitą ślepotę, upośledzenie wzroku wysokiego stopnia i upośledzenie w stanie przejściowym oraz widzenie zbliżone do normalnego. Uszkodzenie wzroku pogłębia się wraz z wiekiem, choć w dużej mierze zależy od warunków cywilizacyjnych. Początkowo utrudnia funkcjonowanie, następnie towarzyszy temu opóźniony rozwój motoryki, trudności w orientacji przestrzennej⁶¹. Jakie są zatem predyspozycje zawodowe osób z uszkodzeniami narządu wzroku? Najczęściej osoby te wykorzystują możliwości pozawzrokowe, co oznacza, że głównie kładą nacisk na wykonywanie czynności za pomocą pozostałych zmysłów: dotyku, słuchu, węchu. Do tej grupy należą całkowicie niewidomi i widzący szczątkowo. Osoby słabowidzące wykorzystują pozostającą zdolność widzenia w przebiegu czynności prac związanych z wykonywaniem zawodu i często nie wymagają istotnego ograniczenia co do specyfiki wykonywanych prac⁶².

Ostatnią grupę stanowią osoby z upośledzeniem umysłowym. Warto tu wskazać, że istnieje wiele definicji dotyczących pojęcia upośledzenia umysłowego. Światowa Organizacja Zdrowia określa upośledzenie umysłowe jako obniżenie ogólnego poziomu funkcjonowania intelektualnego oraz trudności w przystosowaniu się do życia występujące przed osiemnastym rokiem życia. Ogólnie pojęcie to można również zdefiniować jako stan niższy od przeciętnego rozwoju umysłowego jednostki ze wzmożonymi trudnościami uczenia się, zapamiętywania i przystosowania, które wystąpiły we wczesnym okresie rozwojowym⁶³. Określenie „upośledzenie umysłowe” oznacza zatem ograniczenie intelektualne o zróżnicowanym stopniu nasilenia, często określane jest również

⁵⁸ Tamże, s. 89.

⁵⁹ T. Majewski, *Poradnictwo zawodowe...*, s. 107 i nast.

⁶⁰ Cyt. za: K. Barłóg, *Wspomaganie rozwoju dzieci z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim w różnych formach edukacji wczesnoszkolnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2008, s. 23.

⁶¹ O. Speck, *Niepełnosprawni w społeczeństwie...*, s. 212.

⁶² Tamże, s. 212.

⁶³ J. Halbig, R. Wehnert, *Inni, a jednak tacy sami. Zabawy z niepełnosprawnymi*, Wydawnictwo Jedność, Kielce 2007, s. 9–10.

jako niedorozwój umysłowy lub niepełnosprawność intelektualna (oligofrenia)⁶⁴. Obok tych terminów używa się również określeń: osłabienie sprawności psychicznej lub opóźnienie rozwoju umysłowego. Pojęcia te obejmują: stopień upośledzenia, występujące dysfunkcje oraz nieprawidłowości zachowania, motywacji i zaburzenia emocjonalności. Ma to związek nie tylko ze sferą poznawczą jednostki, ale dotyczy całej osobowości danego człowieka.

Zgodnie z kryterium psychologiczno-społecznym uważa się, że upośledzenie umysłowe to stan, w którym umysł nie rozwinął się prawidłowo. Ponadto jednostkę cechuje niedojrzałość społeczna, niska sprawność umysłowa czy opóźnienia rozwojowe. Przyczyny upośledzenia mogą być różne: nieprawidłowe geny, wady rozwojowe związane z anatomią, zaburzenia endokrynologiczne, choroby układu nerwowego, powikłania zakaźne, wszelkiego rodzaju urazy płodu i wiele innych.

Można wskazać na następujący podział niepełnosprawności:

- upośledzenie umysłowe lekkie,
- upośledzenie umysłowe umiarkowane,
- upośledzenie umysłowe znaczne,
- upośledzenie umysłowe głębokie.

Zgodnie z tym podziałem osoba, u której stwierdzono upośledzenie umysłowe lekkie, ma niedorozwinięte czynności poznawcze. Zaburzone są funkcje spostrzegania, wyobraźni, uwagi, pamięci, myślenia i orientacji. Osoby te nie potrafią zrozumieć niektórych słów i zjawisk oraz wypowiedzi innych ludzi. Mają trudności w wyrażaniu myśli oraz w wyciąganiu wniosków. Nie widzą różnic i podobieństw otaczającego ich świata. Uczucie się u tych osób odbywa się bez zrozumienia, w dość wolnym tempie, mają one ograniczony czas uwagi. Są zdolne opanować proste czynności samoobsługowe oraz czynności zawodowe i dobrze je wykonywać. Z kolei osoby z upośledzeniem umysłowym umiarkowanym mają obniżoną sprawność spostrzegania i ograniczony zakres pamięci. Opóźniony jest rozwój mowy i ograniczony zasób słownictwa. Myślenie ma charakter obrazowy. Osoby te mogą być przyuczone do wykonywania prostych czynności zawodowych i mogą pracować pod nadzorem i kontrolą w Zakładach Pracy Chronionej⁶⁵. Osoby z upośledzeniem umysłowym znacznym mają głęboko obniżoną sprawność, szybkość spostrzegania i koncentrację uwagi. Wystę-

⁶⁴ Tamże, s. 9–10.

⁶⁵ Tamże.

pują u nich duże problemy z zapamiętywaniem, zasób słownictwa jest minimalny. Opóźniony jest rozwój ruchowy i motoryka rąk, osoby dorosłe w tej sytuacji nie przekraczają poziomu rozwoju intelektualnego u dziecka w wieku 5–6 lat. Mogą funkcjonować w szkołach życia, potrafią tam nauczyć się wielu podstawowych czynności, potrzebnych w codziennym bytowaniu, oraz prostych, nieskomplikowanych prac. Nie są one jednak zdolne do samodzielnego życia i wymagają ciągłej opieki osób drugich. Ostatecznie, procesy orientacyjne i sprawność spostrzegania u osób głęboko upośledzonych są bardzo zaburzone. Uczenie się, myślenie i zapamiętywanie jest wręcz niemożliwe. Osoby te potrafią opanować chodzenie. Dzieci zwolnione są z obowiązku szkolnego, wymagają ciągłej opieki. U osób z upośledzeniem głębokim mogą występować inne objawy, takie jak: brak proporcji głowy, twarzy i ciała, zaburzenia wzroku, słuchu i innych zmysłów⁶⁶.

Powyższe rozważania potwierdzają, że osoby z dysfunkcjami nie zawsze mają możliwość realizować się zawodowo, ponieważ niepełnosprawność to pewne dla nich ograniczenia funkcjonalne. Dodatkowo funkcjonowanie osób niepełnosprawnych napotyka wiele barier w społeczeństwie⁶⁷. Problemy związane z zatrudnianiem naberają tu szczególnej wymowy. Na jakość aktywności zawodowej tych osób wpływa rodzaj i stopień niepełnosprawności, a charakter pracy jest postrzegany w kategoriach zależności od czynników, jakimi są: wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, rodzaj wykonywanej pracy, osiągnięcia zawodowe. To z pewnością przeciwdziała izolacji społecznej osób niepełnosprawnych, a także wzmacnia poczucie godności oraz wspomaga rozwój stosunków międzyludzkich⁶⁸. Reasumując, wszystkie osoby z niepełnosprawnością poprzez pracę mają poczucie wspólnoty, to dzięki niej nabywają nowe dla nich kompetencje społeczne i motywują się nawzajem do działania, często nawet na rzecz dobra wspólnego. I – co wydaje się najistotniejsze – mimo posiadanych ograniczeń wyposażone są w kompetencje zawodowe i mają prawo do aktywności zawodowej na rynku pracy. Otwartym pozostaje pytanie, w jaki sposób z niego korzystają.

⁶⁶ www.sp.poniatowa.pl [dostęp 19.11.2012].

⁶⁷ OECD, *Breaking barrier, Thematic Review on Reforming Disability Policies to Improve Work Incentives*, OECD, Paris 9–10 May 2005, DELSA/ELSA/RD (2005), s. 58 i nast.

⁶⁸ P. Paluszkiewicz, S. Spisaca, K. Turowski (red.), *Problemy osób niepełnosprawnych*, Instytut Pielęgniarstwa Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Papieża Jana Pawła II, Biała Podlaska 2007, s. 12–27.

1.3.4. Praca i rodzina w życiu osoby z niepełnosprawnością

Spróbujmy zatem wyjaśnić, dlaczego zarówno praca, jak i rodzina są istotnymi ogniwami w procesie rehabilitacji, umożliwiającymi osobie z niepełnosprawnością aktywność zawodową.

Zacznijmy od wyjaśnienia, w czym tkwi istota pracy. Praca to celowe i zorganizowane działanie, podczas którego wytwarzane są określone dobra materialne i duchowe dla zaspokojenia ludzkich potrzeb. Praca to również zespół czynności psychicznych (praca umysłowa) i fizycznych (praca fizyczna). Zajmuje ona ważne miejsce w życiu każdego człowieka, choć stosunek jednostki do wykonywanej pracy jest zróżnicowany⁶⁹. Dla osób niepełnosprawnych praca (jak podkreślono wcześniej) jest także kluczową formą rehabilitacji.

Warto jednak pamiętać również, że praca zawodowa osób niepełnosprawnych jest szczególnym przejawem ich integracji społecznej. Może być rozpatrywana w kilku aspektach:

- społecznym – skutkującym poprawą jakości zasobów ludzkich; praca zawodowa jest jedną z podstawowych form działalności życiowej człowieka, sprzyja samorealizacji w tej sferze działalności. Przez wkład pracy osoba niepełnosprawna nabywa poczucie własnej godności, wartości i niezależności;
- ekonomicznym – wówczas oznacza uzyskanie pełnej lub przynajmniej zwiększonej niezależności niepełnosprawnego dzięki otrzymywanemu wynagrodzeniu. W konsekwencji jest to istotne odciążenie systemów ubezpieczeń społecznych i opieki socjalnej;
- integracyjnym – to skuteczny sposób aktywizacji zawodowej, będący wyrazem wzmocnienia polityki równości szans wobec osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Co więcej, okoliczności pracy zawodowej sprzyjają także nawiązywaniu i rozwijaniu pozarodzinnych więzi społecznych, co jest szczególnie cenne dla osoby z niepełnosprawnością, daje jej poczucie akceptacji, przynależności do grupy i pewność wsparcia;

⁶⁹ Jedni traktują pracę autotelicznie – jako wartość samą w sobie, inni instrumentalnie – jako szansę na dostarczenie środków materialnych, jeszcze inni utożsamiają pracę z przykrą koniecznością życiową, wręcz ze złem, które należy w miarę możliwości eliminować. Szerzej zob.: W. Kozek, *Praca w warunkach zmian rynkowych: wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo First Business College, Warszawa 1994, s. 22.

- rehabilitacyjnym – pozwalającym osobie niepełnosprawnej na samorealizację.

Znaczenia pracy jako podstawowego czynnika rozwoju człowieka nie jesteśmy w stanie przecenić chociażby ze względu na fakt, że człowiek dzięki niej tworzy otoczenie, które jest zgodne z jego wizją świata⁷⁰. Praca jest dla niego warunkiem uzyskania niezależności, zabezpiecza jego egzystencję, ułatwia założenie rodziny. Bez wątplenia, również osoby niepełnosprawne postrzegają pracę jako szansę na realizację własnych możliwości, umiejętności zawodowych i społecznych. Podjęcie pracy przez osobę niepełnosprawną ma wymiar psychologiczny i społeczny. Psychologiczny, ponieważ dzięki niej osoba niepełnosprawna może wykorzystać i rozwinąć swoje zdolności manualne i intelektualne. Społeczny wymiar pracy przejawia się w poczuciu spełnienia się, bycia potrzebnym w rodzinie i jest wzmocniony faktem zaistnienia w społeczeństwie⁷¹. Praca spełnia również funkcję rehabilitacyjną, ponieważ usprawnia te funkcje, które zostały zaburzone i zapewnia zabezpieczenie potrzeb ekonomicznych osób niepełnosprawnych, które podjęły się jej wykonania⁷². Co więcej, analizując problem wnikliwiej, okazuje się, że praca obecnie stanowi „wartość samą w sobie”, jest dobrem pożądanym i źródłem wszelkich wartości⁷³. To dzięki wykonywanej pracy osoby niepełnosprawne mają poczucie wspólnoty, co w istotny sposób przeciwdziała ich izolacji tak w czasie ich zatrudnienia, jak i poza nim.

W innej sytuacji znajdują się osoby niepełnosprawne pozbawione możliwości pracy, gdyż odczuwają one niedowartościowanie i uposledzenie pod względem społecznym⁷⁴.

W tym miejscu warto dodać, że każdy ma prawo do pracy. Zapisy o prawie do pracy osób niepełnosprawnych znajdują się we

⁷⁰ M. Piasecki, J. Śliwak, *Wybrane zagadnienia z aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, Fundacja Fuga Mundi, Norbertinum Wydawnictwo – Drukarnia – Księgarnia, Lublin 2008, s. 10 i nast.

⁷¹ S. Waszczak, *Psychospołeczne bariery w rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2006, nr 1–2, KIG-R, s. 289–302.

⁷² I.D. Karwat, P. Kalinowski, *Kierunki realizacji rehabilitacji zawodowej z uwzględnieniem rodzajów niepełnosprawności*, [w:] L. Solecki (red.), *Problemy ludzi starszych i niepełnosprawnych w rolnictwie*, Wydawnictwo Instytut Medycyny Wsi, Lublin 2004, s. 254–258.

⁷³ S. Waszczak, *Psychospołeczne bariery w rehabilitacji zawodowej...*, s. 301–304.

⁷⁴ I.D. Karwat, *Niepełnosprawność osób niepełnosprawnych...*, s. 70–78.

wszystkich dokumentach prawa polskiego i międzynarodowego⁷⁵. Ideę włączania osoby z niepełnosprawnością do aktywnego działania na wielu płaszczyznach życia znajdujemy w szeregu dokumentów o charakterze międzynarodowym, np. w Standardowych Zasadach Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (ONZ 1993), Deklaracji Madryckiej (2002), w założeniach Międzynarodowego Roku Osób z Niepełnosprawnością (2003) – „nic o niepełnosprawnych bez niepełnosprawnych”, a także w dokumentach krajowych, np. w uchwalonej przez Sejm Kartce Praw Osób Niepełnosprawnych⁷⁶. Ostatni z wymienionych dokumentów zawiera m.in. katalog 10 praw, wskazując najważniejsze obszary, w których niezbędne są intensywne działania⁷⁷. Wśród różnych praw osoby niepełnosprawne mają prawo do pracy na otwartym rynku zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo umożliwia im pracę w warunkach dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Tyle prawo, a jaka jest rzeczywistość? Bez wątplenia, wzajemne interakcje, jakie zachodzą pomiędzy osobą z niepełnosprawnością a jej środowiskiem biologicznym i społecznym identyfikują działania, jakie należy podjąć, aby osoba niepełnosprawna przystosowała się do otaczającej ją rzeczywistości. Niestety, w Polsce praca jest wartością trudno dostępną dla wielu, w tej sytuacji możliwości zatrudnienia niepełnosprawnych stają się jeszcze bardziej ograniczone. Niezależnie od poziomu bezrobocia wpływ na taki stan rzeczy ma również funkcjonujące w społeczeństwie przekonanie, że osoba niepełnosprawna może pracować jedynie w placówkach takich jak Zakłady Pracy Chronionej, i to bez względu na jej potencjał osobowości czy kwalifikacje za-

⁷⁵ Komisja Europejska sformułowała podstawowe zasady polityki wobec osób niepełnosprawnych i ich zatrudnienia w dokumencie z dnia 22 września 1998 r. pt. „Podnoszenie poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością – wspólne wyzwanie”. Wspomniany dokument był próbą określenia zestawu fundamentalnych zagadnień w polityce państwa, związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Wskazano w nim na dwa zasadnicze obszary działań, które należy podjąć, aby zwiększyć poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Po pierwsze, zapewnić osobom z niepełnosprawnością dostęp do instrumentów rynku pracy, po drugie, realizować spójną strategię pomocy tym osobom.

⁷⁶ Każdorazowo podkreśla się fakt, iż osoby niepełnosprawne mają takie same prawa społeczne, ekonomiczne i obywatelskie jak pełnosprawni obywatele.

⁷⁷ M.A. Paszkowicz, *Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnością*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009, s. 65–67.

wodowe. Można więc powiedzieć, że niepełnosprawność z góry skazuje na bezrobocie lub bierność zawodową, i to niezależnie od stanowiska, na którym kwalifikacje kandydata mogłyby być z powodzeniem wykorzystane, a potencjał zawodowy rozwijany.

Wymiernym wyrazem wykonywanej pracy przez każdego człowieka, w tym również niepełnosprawnego, powinno być uzyskanie wynagrodzenie. I choć często (co jest wpisane w naszą naturę) pracownik chciałby uzyskać znacznie więcej niż ma, to w przypadku osób niepełnosprawnych wartość otrzymanego wynagrodzenia w Polsce jest rażąco niska. Potwierdzają to liczne badania przeprowadzane wśród niepełnosprawnych⁷⁸. A przecież praca wykonywana przez osoby niepełnosprawne coraz częściej nie ogranicza się jedynie do realizowania prostych czynności. Zazwyczaj osoby te pracują w pełnym wymiarze czasu pracy, wykonując zadania w wielu przypadkach identyczne jak osoby sprawne. Niestety, wysokość oferowanych wynagrodzeń często stanowi jedynie wartość ustalonej płacy minimalnej. Trudnym do zrozumienia jest również fakt, że osoba niepełnosprawna wykonująca pracę złożoną, często odpowiedzialną, uzyskuje wynagrodzenie na najniższym poziomie. Warto zwrócić również uwagę na to, że praca wykonywana przez niepełnosprawnych i generowane z tego tytułu dochody są źródłem wpływów do budżetu państwa. Co więcej, gospodarstwa domowe osób niepełnosprawnych niemalże w całości (co miesiąc) wydają uzyskane dochody⁷⁹. Z tego też względu są nie tylko płatnikiem podatków bezpośrednich, ale również pośrednich. Wobec powyższego, ekonomiczny aspekt pracy świadczonej przez osoby niepełnosprawne to nie tylko możliwość osiągania dochodów, to również fakt, że osoby te są równorzędnymi płatnikami podatków. Jeśli zatem ich praca przyczynia się do generowania wyższego Produktu Krajowego Brutto, należy wykorzystywać wszelkie skuteczne środki, które umożliwią ich aktywizację zawodową. Dowodem na to, że sytuacja związana z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych mogłaby wyglądać zupełnie inaczej są kraje o wysokiej efektywności realizowanej polityki społecznej, tj.: Dania, Szwecja czy Portugalia. Wypracowano w nich pełną akceptację społeczną dla osób

⁷⁸ *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy, Łódź 2011, s. 86 i nast., www.obserwatorium.wup.lodz.pl/images/stories/Raporty/raportniepelnosprwup1.pdf [dostęp 20.01.2014].

⁷⁹ B. Kołaczek, *Polityka społeczna...*, s. 201–202.

niepełnosprawnych i czynnie włącza się je do życia zawodowego. Dlatego też ważną rolę w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych odgrywa czynnik finansowy i ewentualna możliwość skorzystania z ekonomicznych instrumentów wsparcia pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Potwierdza to fakt, że praca zawodowa świadczona przez osoby niepełnosprawne jest potrzebna, a aktywność zawodową tej grupy ludzi docenia się w wielu krajach, sprawiając, że jej ekonomiczne korzyści odczuwa całe społeczeństwo⁸⁰. Dzięki temu proces aktywizacji zawodowej będzie skuteczny. Praca jest jednym z najważniejszych aspektów życia wśród Polaków, jedynie rodzina jest wartością ważniejszą niż praca. Tak wysokie miejsce pracy w hierarchii wartości wynika zapewne z faktu, iż praca jest źródłem zaspokajania wielu istotnych potrzeb. Stanowi źródło utrzymania, wpływa pozytywnie na poczucie przydatności i przynależności, buduje i wzmacnia poczucie własnej wartości i kompetencji, a także pozwala być samodzielnym i niezależnym.

Jaka jest zatem rola rodziny? Okazuje się, że rodzina w życiu osoby niepełnosprawnej stanowi istotne ogniwo łączące ze społeczeństwem. Trudno przecenić jej znaczenie, bowiem pełnić różnorodne funkcje powinna gwarantować bezpieczeństwo i być pierwszym motorem do działania poprzez realizację postaw ukierunkowanych na osiągnięcie wyznaczonych celów. Szczegółne wyzwanie stoi przed rodzicami dzieci niepełnosprawnych. To oni, poświęcając swój czas, energię, wreszcie życie, stają twarzą w twarz z problemami, jakich doświadcza ich dziecko. Uczą je zarówno czynności podstawowych, jak i tych, które może są bardziej skomplikowane i wymagają chociażby koordynacji ruchowej. Akceptacja rodziców, rodziny jest pierwszym i podstawowym darem ofiarowanym każdej osobie niepełnosprawnej. Bez niej rehabilitacja zarówno ta ruchowa, jak i zawodowa czy społeczna staje się trudna do realizacji, a czasem wręcz niemożliwa. Dziecko, wrażliwe w rodzinie, uczy się postawy wobec pracy, postawy wobec drugiego człowieka i społeczeństwa. Niestety, nie w każdej rodzinie odnajdujemy tylko pozytywne wzorce osobowe, często na ten stan składają się: trwałe lub przejściowe trudności finansowe, brak wsparcia ze strony najbliższych, niewystarczająca pomoc instytucji państwowych bądź doświadczenie patologii.

⁸⁰ Szerzej zob.: I.D. Karwat, P. Kalinowski, *Kierunki realizacji rehabilitacji zawodowej...*, s. 256–257.

Podobnie ogromne wyzwanie stoi przed współmałżonkiem osoby niepełnosprawnej. Pełni on niemalże rolę „asystenta” i „motywatora” osoby niepełnosprawnej. Niezwykle ważne jest, aby współmałżonek osoby niepełnosprawnej, rodzic lub opiekun wskazywał kierunek działań wspólnie podejmowanych. Osoba niepełnosprawna oczekuje tej formy pomocy, czuje się wówczas bezpieczniej. Dla niej pewność, stabilizacja i bezpieczeństwo są gwarantami, które zachęcają do aktywności tak zawodowej, jak i społecznej. Nie da się ukryć, że osoba z niepełnosprawnością będzie aktywna wówczas, gdy będzie czuła, że jest akceptowana w środowisku, w którym działa, a zatem w miejscu pracy i w rodzinie. Na tym gruncie wyłania się jeszcze jedna prawidłowość. Otóż jeśli osoba niepełnosprawna nie znajdzie wsparcia wśród najbliższych bądź zostanie przez nich zraniona, wówczas dużo trudniej jest jej, niż osobie sprawnej, zaakceptować zaistniałą sytuację. Bez wątplenia, obniży się nie tylko jej aktywność zawodowa, ale znacząco osłabnie jej chęć do bycia aktywnym w ogóle. Pojawi się apatia, a wraz z nią niechęć do spotkania na swojej drodze kogokolwiek. Prowadzi to do sukcesywnego zrywania więzi łączących osobę niepełnosprawną ze społeczeństwem, a w ostateczności do izolacji.

Warto również podkreślić, że osoba niepełnosprawna, wrażliwa wśród bliskich, ma prawo do stworzenia własnej rodziny. Często jest to sytuacja mobilizująca do działania dla wielu osób z niepełnosprawnością. Zachęca niepełnosprawnych do poszukiwania nowych rozwiązań, aby zapewnić rodzinie znośne, jeśli nie najlepsze, warunki życia. Osoba niepełnosprawna, doświadczając bycia ojcem lub matką, utwierdza się w przekonaniu, że posiada zdolność do przełamywania barier, które dla innych były trudne do przewyciężenia, bez wątplenia jest to istotny etap w jej rehabilitacji. Często w swoim środowisku staje się osobą godną naśladowania. Jedni przyglądają się jej, inni wypytyują, jak to zrobić, wręcz – jak być niezależnym człowiekiem w społeczności osób niepełnosprawnych, społeczności lokalnej itp. Równie ważnym jest fakt, że osoba niepełnosprawna poprzez pełnioną rolę rodzicielską uwrażliwia swoje dzieci na problem niepełnosprawności. A one, będąc w otoczeniu dzieci mniej sprawnych i doświadczając każdego dnia trudności współdziałania z niepełnosprawnym członkiem rodziny, są bardziej otwarte na relacje z innymi i łatwiej jest im zaakceptować fakt, że nie wszyscy muszą być doskonali.

Niestety, bywa i tak, że rodzina wraz z akceptacją niepełnosprawności swego członka przyjmuje postawę wycofania się z życia społecznego, taki stan prowadzi do nieuchronnej izolacji. Często zatem rodzina, obawiając się braku pełnej akceptacji ze strony otoczenia, niekiedy nawet braku rzeczywistej pomocy, zamyka się w świecie osoby niepełnosprawnej, ograniczając kontakty jedynie do odwiedzania punktów pomocy społecznej oraz ZUS czy KRUS. Postawa wycofania szczególnie widoczna jest w sytuacji, gdy osoba niepełnosprawna staje przed możliwością podjęcia pracy bądź udziału w szkoleniu. Często opiekunowie próbują uświadomić osobie z niepełnosprawnością, że podjęcie pracy będzie równoznaczne z utratą źródła dochodu, jakim jest renta. Im dłużej ten stan trwa, tym osobie niepełnosprawnej nie tylko jest trudniej uwierzyć w posiadane predyspozycje i możliwości, ale tym rzadziej podejmuje ona próbę podjęcia jakiegokolwiek aktywności. Dlatego tak ważna dla każdego i w każdym wieku jest motywacja do działania i wczesna rehabilitacja. Ta pierwsza powinna być domeną rodziny, ta druga podmiotów powołanych w celu przywrócenia sprawności osobie z niepełnosprawnością. Wydaje się prawdziwym stwierdzenie, iż współdziałanie tych dwóch sfer pozwoli osobie niepełnosprawnej osiągnąć wiele, spełniając się w życiu osobistym, społecznym i zawodowym. Aby jednak to osiągnąć, warto uświadomić sobie, że rozwój zawodowy osoby z niepełnosprawnością może być odpowiednio wcześniej stymulowany. Spróbujmy na zakończenie prześledzić, w jaki sposób ekonomiści analizują rynek pracy osób z niepełnosprawnością. Kluczem jest tam odnalezienie czynników determinujących aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością.

1.4. TEORETYCZNE PODSTAWY ANALIZY RYNKU PRACY OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Z ekonomicznego punktu widzenia rynek pracy „jest jednym z rynków funkcjonujących w gospodarce, obok takich rynków jak rynek produktów, rynek kapitałowy, rynek ziemi czy też rynek pieniężny”⁸¹. Stroną popytową są pracodawcy, a podażową wszyscy ci, którzy poszukują zatrudnienia. Z jednej strony pra-

⁸¹ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s. 11.

codawcy szukają taniej i produktywnej siły roboczej, z drugiej zaś potencjalni pracownicy chcą znaleźć jak najkorzystniejszą możliwość pozyskania środków finansowych do życia. Osoby z niepełnosprawnością poszukujące pracy biorą pod uwagę wiele czynników, tj.: stopień i rodzaj doświadczanej niepełnosprawności, wykształcenie, miejsce zamieszkania i odległość od proponowanego miejsca pracy, a także poziom motywacji do podjęcia pracy.

Gdyby w analizie rynku pracy uwzględniać jedynie klasyczne jego ujęcie, wówczas pracodawcy, przy płacy równowagi, bez trudu powinni znaleźć pracowników, oferując im stosowne wynagrodzenie, a poszukujący pracy powinni zaakceptować proponowane warunki zatrudnienia. Pojawiające się tu bezrobocie miałyoby charakter dobrowolny (być może zostałyby wymuszone wygórowanymi oczekiwaniami płacowymi bezrobotnych i/lub niekorzystnymi uregulowaniami rządu dotyczącymi wysokości płacy minimalnej).

Rynek pracy osób z niepełnosprawnościami wydaje się jednak być rynkiem specyficznym. I choć klasyczne ujęcie i jego neoklasyczne koncepcje wnoszą wiele w nurt ekonomii, to niewiele wyjaśniają w kontekście zatrudniania osób z dysfunkcjami. Co więcej, współczesne analizy ekonomiczne podejmujące zagadnienie funkcjonowania rynku pracy wskazują na brak występowania idealnego modelu, opartego na konkurencji doskonałej i teorii cen, w swojej istocie skupiają się zatem na niedoskonałościach tego rynku⁸². Aby przybliżyć sposób funkcjonowania rynku pracy osób z niepełnosprawnościami, spróbujmy wybrać te teorie, które najpełniej tłumaczą zachowania po popytowej i podażowej stronie rynku pracy. Przyjmijmy zatem, że czynnikami decydującymi o sytuacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy będą:

- poziom posiadanego przez nich wykształcenia (posiadane umiejętności),
- dostępność ofert pracy,
- przepływ informacji o wolnych miejscach pracy,
- okres poszukiwania pracy,
- poziom zasiłków (świadczeń społecznych, w tym: rent socjalnych i rent z tytułu niepełnosprawności),

⁸² Szerzej zob.: E. Kwiatkowski, *Problem regulacji rynku pracy w alternatywnych opisach gospodarki*, [w:] K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPISS, Warszawa 2003.

- koszty, jakie ponosi pracodawca w związku z nawiązaniem i przerwaniem stosunku pracy,
- instytucjonalna ochrona ze strony państwa.

Każdorazowo musimy pamiętać, że analizujemy rynek pracy osób z dysfunkcjami.

Na początek przyjrzyjmy się **teorii kapitału ludzkiego** (*human capital theory*). Mimo iż teoria ta powstała na początku lat 60. XX w., twierdzenia w niej sformułowane są nadal aktualne. Głównymi przedstawicielami i jednocześnie prekursorami teorii kapitału byli: G.S. Becker⁸³, T.W. Schulz, a także J. Mincer. Przyczyna zróżnicowania bezrobocia, według twórców analizowanej teorii, tkwi w niedostatecznym zasobie kapitału ludzkiego, jaki posiada dana jednostka. Kapitał rozumiemy tu jako zbiór walorów niepowtarzalnych, jakimi dysponuje dana osoba. Uwzględnia się tu stan zdrowia, posiadane wykształcenie, staż pracy, czas pozostawania bez pracy oraz fakt, iż istnieje ścisła zależność pomiędzy czasem pozostawania bez pracy a dezaktualizacją posiadanych przez bezrobotnego umiejętności. Im dłuższy czas pozostaje bez pracy, tym głębsza utrata umiejętności występuje u bezrobotnego czy osoby bierniej zawodowo niż czynnej zawodowo. Analiza teorii kapitału ludzkiego skłania do następujących wniosków:

1) W przypadku osób z wykształceniem wyższym istnieje znacznie mniejsze prawdopodobieństwo utraty pracy niż osób z wykształceniem niższym. Jednocześnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia maleje prawdopodobieństwo odpływu do bezrobocia czy grupy biernych zawodowo. Uwzględnienie w analizach stażu pracy dostarcza podobnych wniosków.

2) Osoby posiadające dłuższy staż pracy są w mniejszym stopniu zagrożone utratą pracy, odpływem do bezrobocia lub przejścia do grupy biernych zawodowo. Z drugiej jednak strony, w przypadku utraty pracy (szczególnie w okresie wysokiego bezrobocia) realnie rosną szanse tych osób na krótkotrwałe pozostawanie bez pracy⁸⁴. Pracodawcy bowiem będzie zależeć na „pewnych” pracownikach, dysponujących określonym kapitałem, w tym również umiejętnościami, to wszystko gwarantuje „im” dobrą pozycję w firmie. I przeciwnie, osoby, które wykazują niższy staż pracy, narażone są na niestabilność zatrudnienia.

⁸³ Twórca teorii upodobania do dyskryminacji (przypis autora).

⁸⁴ C.J. McKenn, *Education and the distribution of unemployment*, “European Journal of Political Economy” 1996, Vol. 12.

Otwarte pozostaje pytanie, co z osobami, które dysponują niższym kapitałem ludzkim? Otóż twórcy teorii kapitału ludzkiego uważają, że z punktu widzenia pracodawców osoby dysponujące zbyt niskim poziomem kapitału ludzkiego mają znacznie mniejsze szanse odpływu z bezrobocia lub grona biernych zawodowo do zasobu pracy. Jeśli dodatkowo czas, w którym pozostają bez pracy, będzie się wydłużał, wówczas wystąpi ubytek w kapitale ludzkim, którym dotychczas dysponowali (równie dobrze można w ten sposób zinterpretować założenie 2. prezentowane powyżej). Warto jeszcze podkreślić, że bezrobotni nie tylko nie zwiększają swoich kwalifikacji w tym czasie, ale tracą również umiejętności w okresie pozostawania bez pracy. W rezultacie stają się grupą „homogeniczną” i z uwagi na ubytek ich kapitału ludzkiego mają znacznie mniejsze szanse na odpływ z bezrobocia do zatrudnienia. To również grupa, która przez potencjalnych pracodawców postrzegana jest jako mniej produktywna⁸⁵. Zanika bowiem ich zróżnicowanie ze względu na posiadane wykształcenie czy nabyte kwalifikacje. To może sugerować, że nawet aktywnie poszukujący pracy mają niewielkie szanse na jej znalezienie. Jak podkreślał D. Acemoglu, „pracodawcy nie są zainteresowani bezrobotnymi, którzy są obciążeni negatywnymi nawykami bezrobocia”⁸⁶. Wydaje się, że decydującą rolę odgrywają tu względy psychologiczne. Liczne bowiem uprzedzenia widoczne są zarówno po stronie pracodawców, jak i potencjalnych pracowników.

Ciekawe ujęcie prezentuje **teoria „insider – outsider”** w potocznym tłumaczeniu „swoich i obcych”. Pierwotnie pojęcie „swoi” zarezerwowane było dla pracujących, zaś „obcy” dla bezrobotnych⁸⁷. Następnie semantyczne ujęcie ewoluowało i „swoich” zaczęto utożsamiać z osobami pracującymi i zrzeszonymi w związkach zawodowych lub okresowo zwolnionymi z pracy, natomiast „obcych” z tymi, którzy nie byli członkami związków oraz będącymi bezrobotnymi i biernymi zawodowo⁸⁸. Zdaniem twórców teorii „insider-outsider”,

⁸⁵ A. Sinfield, *What Unemployment Means*, Martin Robertson, Oxford 1981, s. 27–31.

⁸⁶ D. Acemoglu, *Public Policy in a Model of Long-term Unemployment*, „Económica” 1995, Vol. 62, No. 246, s. 161–178.

⁸⁷ R.F. Elliott, *Labor Economics: A Comparative Text*, McGraw-Hill Colledge 1991 oraz R.M. Solow, *Insiders and Outsiders in Wage Determination*, „Scandinavian Journal of Economics” 1985, Vol. 87, No. 2.

⁸⁸ Szerzej zob.: E. Kryńska, *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996, a także

jeśli płace utrzymuje się powyżej płacy równowagi (bądź dąży się do ich utrzymania powyżej poziomu równowagi), wówczas taka sytuacja powoduje spadek popytu na pracę, który zgłaszają pracodawcy⁸⁹. Uwzględniając powyższe założenie, można przyjąć, że analizowana teoria mogłaby posłużyć do wyjaśnienia zachowań przedsiębiorców na rynku pracy, szczególnie w sytuacji, gdy płaca minimalna ustalona jest ponad płacę równoważącą rynek. Wydaje się jednak, że takie jednostronne ujęcie byłoby dalece krzywdzące dla samych pracodawców. Co prawda, ograniczona liczba ofert pracy, jaka pojawia się na rynku pracy, uniemożliwia części bezrobotnym bądź biernym zawodowo przejście do zatrudnienia, ale jeśli pracodawca działa w warunkach silnej pozycji związków zawodowych, wówczas mogą one wywierać istotny wpływ na przebieg rokowań płacowych. W tej sytuacji zwolnienie części pracowników, mimo iż działanie to byłoby uzasadnione z ekonomicznego punktu widzenia, staje się dla pracodawców niemożliwe⁹⁰. Wysoce prawdopodobne jest również to, że w sytuacji poprawy koniunktury „insiders” będą dążyć do podwyższenia płac i utrzymania istniejącego poziomu zatrudnienia. Pracodawcy zatem muszą wybierać pomiędzy podwyższeniem stawki płacy i utrzymaniem pracowników wykwalifikowanych a ryzykiem zatrudnienia nowych, niepewnych osób, którym mogą zaproponować niższe wynagrodzenie. Odpływ z zasobu pracujących do bezrobocia lub grupy biernych zawodowo można zauważyć jedynie wśród członków „grupy problemowej” – takiej, której zatrudnienie nacechowane jest niewielką stabilnością (warto tu wskazać na osoby o niższych kwalifikacjach, kobiety powracające na rynek pracy po urloпах macierzyńskich lub wychowawczych, niepełnosprawnych). W analizowanej teorii podkreśla się jeszcze jedną istotną zależność, jaka występuje na rynku pracy. Otóż wobec tego, że pracodawcy ograniczają popyt na pracę, co jest rezultatem albo podwyższenia

E. Kryńska, J. Suhecka, B. Suhecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPISS, Warszawa 1998.

⁸⁹ Pracodawcy wolą płacić wyższe stawki swoim pracownikom „insiders” niż ponosić koszty związane ze zwolnieniem obecnych i przyjęciem nowych „outsiders”. Wysokie koszty wymiany kadr determinują zachowania przedsiębiorców, warto tu wskazać: koszty poszukiwania, selekcji potencjalnych pracowników, negocjacji płacowych, przygotowania stanowiska pracy, koszty szkoleń, a także wypłaty odpraw zwalnianym pracownikom itp. Szerzej zob.: A. Lindbeck, *Macroeconomic theory and the Labour Market*, “European Economic Review” 1992, No. 36, s. 209–235.

⁹⁰ A. Wojtyła, *Czy Polsce grozi efekt histerezy?*, „Gospodarka Narodowa” 1994, nr 9, s. 4–6.

poziomu płacy powyżej płacy równowagi, albo też dążenia do utrzymania tego stanu przez dłuższy czas, „grupy problemowe”, w tym osoby z niepełnosprawnością, mają znacznie mniejsze szanse odpływu z bezrobocia i bierności zawodowej do zatrudnienia. A zatem, podobnie jak w teorii kapitału ludzkiego, jest to „grupa” o niewielkich szansach na aktywność zawodową na rynku pracy.

Kolejną interesującą teorią jest **teoria poszukiwań** (*search theory*). Współtwórcami teorii poszukiwań byli amerykańscy ekonomiści: E.S. Phelps i D.T. Mortensen, a także A.A. Achian i C.C. Holt. To teoria, która powstała na przełomie lat 60. i 70. XX w. Jej twórcy podjęli próbę odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób podmioty gospodarcze funkcjonują na rynku, jeśli uwzględnimy, że działają w warunkach niepełnego dostępu do informacji? My zaś skupimy się na odpowiedzi na pytanie, czym kierują się poszukujący pracy, w tym osoby z niepełnosprawnością. Najpierw jednak prześledźmy, na jakich założeniach opiera się teoria poszukiwań⁹¹:

- po pierwsze, oferty pracy występujące na rynku pracy różnią się wysokością stawek płacy oraz rodzajem wymagań zgłoszonych przez pracodawców;
- po drugie, osoby poszukujące pracy posiadają zróżnicowane kwalifikacje zawodowe i skłonne będą do podjęcia pracy przy innych stawkach płacy;
- po trzecie, aspiracje płacowe pracowników będą ulegały zmianom wraz z upływem czasu poszukiwania pracy oraz po uwzględnieniu sytuacji panującej na danym rynku pracy;
- po czwarte, pracownicy nie posiadają pełnych informacji na temat oferowanych stawek płac w różnych miejscach pracy, jak również rzeczywistych warunków pracy. W tym kontekście warto dodać za E. Kwiatkowskim, że „pracodawcy nie znają stawek płacy oferowanych przez swoich konkurentów, pracownicy zaś nie znają konkretnych ofert płacowych wszystkich potencjalnych pracodawców”⁹²;
- po piąte, poszukujący pracy (w myśl analizowanej teorii – lepiej płatnej pracy) ponoszą określone koszty poszukiwań. Można wymienić tu chociażby czas poświęcony na poszukiwanie ofert pracy i komunikowanie się w sprawie pracy czy też koszty dojazdów do potencjalnych pracodawców;

⁹¹ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 156–157.

⁹² Cyt. za: tamże, s. 156.

- po szóste, poszukujący pracy rezygnują z pracy (w tej teorii zjawisko bezrobocia jest dobrowolne) i podejmują decyzje dotyczące poszukiwania pracy lepiej płatnej⁹³;
- po siódme, poszukiwać pracy mogą również ci, którzy obawiają się, że w przyszłości pozostaną zwolnieni. W tej sytuacji ich oczekiwania płacowe będą determinowane sytuacją, przewidywaniami co do zmian po stronie popytowej i podażowej na rynku pracy oraz obecnie uzyskiwaną stawką płacy⁹⁴.

Najczęściej spotykanym sposobem wyjaśnienia procesu poszukiwania pracy przez zainteresowanych jest model „płacy progowej”. Płaca progowa, w myśl tej teorii, to najniższe wynagrodzenie, za jakie jednostka jest gotowa podjąć pracę. Jednakże zróżnicowanie wysokości płacy progowej jest uzależnione od aspiracji płacowych jednostki. Co prawda, mogą one być determinowane poziomem wykształcenia, rodzajem wykonywanych prac czy wręcz rodzajem branży, w której jednostka działa, w każdym jednak przypadku wysokość płacy progowej będzie uwzględniać jej subiektywne preferencje. Pojawia się tu jednak bardzo silne zagrożenie dla jednostki o wysokich aspiracjach płacowych – jeśli osoba nie znajdzie oferty pracy zgodnej z wymaganiami, nadal pozostanie w bezrobociu bądź zasili szeregi biernych zawodowo, chyba że wykaże ona wysoką skuteczność w poszukiwaniu pracy, a na rynku pracy będą działały skuteczne mechanizmy ograniczające zakłócenia w zakresie przepływu informacji o wolnych miejscach pracy.

Z punktu widzenia analizy czynników determinujących aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością istotne znaczenie mają również koszty, jakie ponosi osoba z niepełnosprawnością, aktywnie poszukująca pracy, tj. czas poszukiwania pracy i koszty dojazdu do potencjalnego miejsca pracy. Nie bez znaczenia jest również fakt, czy jest on/ona uprawniona do pobierania zasiłku (dotyczy bezrobotnych), innych świadczeń, tj. renty socjalnej czy renty z tytułu niepełnosprawności (dotyczy osób poszukujących

⁹³ „Zgodnie z zasadą rachunku kosztów i korzyści, poszukiwania te prowadzą tak długo, aż krańcowe koszty poszukiwań zrównają się z krańcowymi korzyściami poszukiwań. [...] Bezrobocie to traktuje się jako zjawisko naturalne, występujące również w sytuacji równowagi rynku pracy” – cyt. za: E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, s. 157. Podobnie D. Romer, *Advanced Macroeconomics*, McGraw Hill Inc, 1996, s. 474–475.

⁹⁴ Szerzej zob.: Ch.A. Pissarides, J. Wadsworth, *On the job search*, “European Economic Review” 1994, Vol. 38. s. 383–386.

pracy), czy też owego prawa nie posiada. Wśród ekonomistów nie ma jednoznacznego stanowiska w tej kwestii. I tak, J. Wadsworth⁹⁵ czy też P. Gotschalk⁹⁶ są zdania, że fakt pobierania przez bezrobotnych zasiłku (rekompensując niejako ich wysiłki, w tym również koszty poniesione w związku z poszukiwaniem pracy) zachęca ich do intensywnego poszukiwania pracy. Inni, tj. R.G. Baro⁹⁷, A.B. Atkinson, J. Mickelwright⁹⁸, nie negują samej istoty zasiłku dla bezrobotnych, zgodnie podkreślają jednak, że im dłuższy jest czas umożliwiający pobieranie zasiłku, tym dłuższy jest okres poszukiwania pracy przez zainteresowanych. W tej sytuacji nie tylko zmniejszają się odpływy z bezrobocia, ale również zwiększa się grupa pozostająca jako bierna zawodowo.

Do rozważenia pozostają jeszcze dwie kwestie: wysokość zasiłku oraz wpływ okresu trwania bezrobocia na intensywność poszukiwań pracy. W pierwszym przypadku, wysokość zasiłku dla bezrobotnego, a także jego oczekiwania płacowe wpływają na przyjęcie lub odrzucenie oferty pracy. Jeśli jednak wzrośnie wysokość zasiłku, obniży się zainteresowanie poszukiwaniem pracy, w rezultacie bezrobotny odrzuci nieatrakcyjne oferty płacowe i będzie czekał na „lepsze”, wyżej płatne, wakaty.

W drugim przypadku, bezrobotni pozostający bez pracy przez dłuższy okres nie tylko tracą motywację do poszukiwania pracy, ale ich umiejętności stopniowo dezaktualizują się (na co wskazywali twórcy kapitału ludzkiego). W rezultacie istnieje bardzo wysokie prawdopodobieństwo odpływu tych osób z zasobu bezrobocia i „wejścia” do grupy biernych zawodowo. Spada bowiem intensywność poszukiwań miejsc pracy, a to skutecznie ogranicza szanse jednostki na bycie zatrudnionym⁹⁹.

⁹⁵ Potwierdzają to analizy przeprowadzone przez J. Wadswortha w Wielkiej Brytanii. Szerzej zob.: J. Wadsworth, *Unemployment Benefits and Search Efforts In the UK. Labour Market*, „Economica” 1991, Vol. 58, No. 229, s. 18–31.

⁹⁶ P. Gotschalk, *The Impact of Taxes and Transfers on Job Search*, „Journal of Labour Economics” 1988, No. 3 (6), s. 362–366.

⁹⁷ Szerzej zob.: R.G. Barro, *Makroekonomia*, PWE, Warszawa 1997.

⁹⁸ A.B. Atkinson, J. Mickelwright, *Unemployment Compensation and Labour Market Transitions: a critical review*, „Journal of Economic Literature” 1991, Vol. 29, No. 4, American Economic Association, s. 1679–1726.

⁹⁹ Szerzej zob.: potwierdzają to badania przeprowadzone przez R. Jackmana i R. Layarda w: R. Jackman, R. Layard, *Does Long-term Unemployment Reduce a Perspectives on Active Labour Market Policies*, McLaughlin, London–New York 1991.

W kontekście prowadzonej analizy rynku pracy istotny wydaje się również **model DMP**. To metoda opracowana przez noblistów 2010 r. – P. Diamonda, D. Mortensena i C. Pissaridesa.

Pierwowzorem w modelu DMP była teoria dopasowania się. Twórcy teorii wykorzystali ją do badania rynku pracy i stworzenia kilku modeli funkcjonujących na rynku¹⁰⁰. Narzędzia wykorzystane przez noblistów – zmiana liczby bezrobotnych a zmiana liczby ofert pracy skierowanych do nich w badanym przedziale czasowym – działają względem siebie na zasadzie dopasowywania się. W rezultacie pozwalają dostrzec pewne negatywne tendencje na rynku pracy, dlatego też można je wykorzystywać do analizy zachowań na rynku pracy w kontekście osób niepełnosprawnych. Wydaje się, że szczególnie na początku analizy modelu DMP istotną rolę odgrywa tu pośrednictwo pracy lub jego brak. W modelu DMP strony, a są nimi pracodawcy i poszukujący pracy, biorą pod uwagę wiele zmiennych¹⁰¹. Istotne stały się tu już nie tylko płaca i produktywność, ale i sprawność, z jaką bezrobotni dostosowują się do ofert pracy. Co więcej, analizowany model DMP pozwala na badanie konkretnych rynków pracy, zwraca bowiem uwagę na:

- proces tworzenia i likwidowania miejsc pracy;
- okres poszukiwania zatrudnienia przez podażową stronę rynku pracy.

Według twórców modelu DMP, czynnikami decydującymi o sytuacji na rynku pracy są przede wszystkim: dostępność ofert pracy, poziom zasiłków, realna stopa procentowa oraz koszty zatrudnienia pracowników i rozwiązania z nimi stosunku pracy. Prezentowana teoria w sposób spójny pozwala ocenić, jaki wpływ na rynek pracy mogą mieć: po pierwsze, wahania koniunktury gospodarczej; po drugie, decyzje polityczne (w postaci wysokości płacy minimalnej, systemu zabezpieczeń, wysokości dopłat do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych), ukierunkowane na ograniczenie poziomu bezrobocia w tej grupie, jak również, w jaki sposób będą wpływać na sytuację w gospodarce w przyszłości¹⁰².

¹⁰⁰ M. O'Brien, *The Beveridge Report: its impact on women and migrants*, „Socheolas – Limerick Student Journal of Sociology” 2010, No. 2 (2), s. 23.

¹⁰¹ R. Rogerson, R. Shimer, *Search in Macroeconomic Models of Labour Market*, [w:] O. Ashenfelter, D. Card (red.), *Handbook of Labour Economics*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, s. 620–621.

¹⁰² Por.: R. Hall, *The 2010 Nobel Prize in Economics: How the DMP Model Explains Current High Unemployment*, Hoover Institution and Department of Economics, National Bureau of Economic Research, Stanford 2012.

C. Pissarides odrzuca związek między poziomem bezrobocia a wydajnością pracy¹⁰³. Jego zdaniem, czynnikami decydującymi po stronie popytu są: wysokość zasiłków (świadczeń, jakie może uzyskać osoba bezrobotna lub poszukująca pracy z wykazaną niepełnosprawnością) oraz koszt, jaki poniesie pracodawca w sytuacji zwolnienia pracownika. Według C. Pissaridesa, im wyższe są w danym kraju zasiłki (świadczenia społeczne) i im wyższy dla pracodawcy jest koszt związany ze zwolnieniem pracownika, tym trudniej jest znaleźć pożądanego pracownika. Z analizy teorii wyłaniają się trzy przesłanki¹⁰⁴.

Pierwsza, im hojniejszy jest system świadczeń (w tym również dla osób z niepełnosprawnościami), tym bezrobocie w tej grupie będzie większe, a czas poszukiwania pracy wydłuży się, przy *ceteris paribus*. Otóż osoby z niepełnosprawnościami, poszukując pracy, uwzględniają w swoich wyborach podjęcie takiego zajęcia, które pozwoli im zachować prawo do renty socjalnej lub renty z tytułu niepełnosprawności. Czas poszukiwania pracy wydłuża się, a intensywność poszukiwań słabnie wraz z upływem czasu. Dlaczego? Posiadane prawo do świadczeń zmniejsza presję na brak dodatkowych przychodów, gdyż uzyskują je z renty lub innego świadczenia socjalnego w okresie poszukiwania/(pozostawania bez) pracy.

Druga, im hojniejszy jest system świadczeń dla osób z niepełnosprawnością, tym więcej osób świadomie podejmie decyzję, by być biernym zawodowo, przy *ceteris paribus*.

Trzecia przesłanka wskazuje na potrzebę sprawnego przepływu informacji pomiędzy popytową i podaźową stroną rynku pracy. Ograniczony przepływ informacji o wolnych miejscach pracy i osobach poszukujących pracy skutecznie obniża sprawność mechanizmu rynkowego. Im dłuższy czas upływa od momentu pojawienia się oferty pracy aż do znalezienia jej przez potencjalnego pracownika (w tym przypadku niepełnosprawnego), tym większe zakłócenia na rynku wywołuje. Dochodzi zatem do niedopasowania na rynku pracy i powstaje bezrobocie frykcyjne.

W kontekście osób z niepełnosprawnością można wykazać jeszcze dwie grupy zmiennych, a mianowicie: zakłócenia o charakterze psychologicznym oraz ekonomicznym. Pierwsze wywołane są przez:

¹⁰³ D. Mortensen, C. Pissarides, *Job creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment*, "Review of Economic Studies" 1994, No. 61, s. 401.

¹⁰⁴ Tamże, s. 397–415.

- trudność, z jaką osoba z niepełnosprawnością podejmuje próbę poszukiwania pracy;
- wsparcie otoczenia osoby z niepełnosprawnością – motywujące, obojętne lub zniechęcające do poszukiwania i podjęcia pracy.

Drugie to reakcja podmiotów na:

- dopłaty do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych;
- administracyjne ustalenie konieczności zatrudniania osób niepełnosprawnych w podmiotach zatrudniających określoną liczbę osób.

Twórcy tej teorii wskazują na jeszcze jeden aspekt do tej pory nieuwzględniany w naszej analizie. Ich zdaniem, im szerszy jest wachlarz dopłat (wsparcia) dla pracodawców decydujących się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami, tym mniejsze będzie zatrudnienie osób sprawnych. Zjawisko to wywołane jest nadmiernymi (nieuzasadnionymi) zachętami ekonomicznymi kierowanymi do pracodawców, które z kolei preferują osoby z niepełnosprawnością. Wydaje się jednak, że taka sytuacja jest możliwa jedynie z teoretycznego punktu widzenia. Praktyka gospodarcza bardziej skłania ku hołdowaniu **teorii kapitału ludzkiego** w tym względzie. Wysoce prawdopodobne jest, że pracodawcy nie będą „ryzykować” zatrudnienia osób z niepełnosprawnością nawet za cenę dopłat do wynagrodzeń, zależy im bowiem na wysokiej wydajności pracownika. Jednocześnie warto zwrócić tu uwagę na fakt, że zarówno zatrudnienie pracownika, jak i jego zwolnienie, czyli fluktuacja pracowników, są dla pracodawców kosztowne. I choć z teoretycznego punktu widzenia sprawa wydawać mogłaby się prosta, to usunięcie zakłóceń (na które wskazywano wcześniej) nie spowoduje, że bezrobocie wśród osób niepełnosprawnych zniknie. Okazuje się bowiem, że rynek pracy osób z niepełnosprawnością charakteryzuje się dużą wrażliwością¹⁰⁵.

¹⁰⁵ Z teoretycznego punktu widzenia istnieją okresy, w których wzrasta bezrobocie mimo zwiększenia się liczby wakatów. Zgodnie z teorią MDP to sygnał, że zaburzona została efektywność, z jaką pracodawcy pozyskują/pozyskiwali pracowników, w tym kontekście – osoby z niepełnosprawnościami. Ta sytuacja powinna zachęcać pracodawców do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Niestety, zdaniem polskich pracodawców „bardziej opłacalne jest zapłacić wysoką karę na PFRON niż zatrudnić pracownika mniej wydajnego”. Dlatego też w polskich realiach odnotowuje się wysokie wpłaty na PFRON od przedsiębiorstw, które nie spełniają ustawowego wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

Niekorzystną sytuację osób z niepełnosprawnością na rynku pracy potęguje występująca na nim dyskryminacja. W literaturze możemy odnaleźć wieloaspektowe ujęcie problemu dyskryminacji, od psychologicznego zaczynając na ekonomicznym kończąc. W kontekście prowadzonych rozważań spróbujemy jednak odpowiedzieć na pytanie, jakiego rodzaju czynniki ekonomiczne determinują istnienie dyskryminacji oraz wskazać, jakie są mechanizmy jej działania. Przyjrzyjmy się najpierw **teorii upodobania do dyskryminacji** (*tastes for discrimination*), której twórcą był G.S. Becker. Jako pierwszy próbował on zastosować ekonomiczne ujęcie problemu dyskryminacji¹⁰⁶. Zgodnie z podstawowymi założeniami teorii G. Beckera, pojawienie się zjawiska dyskryminacji i jego skala zależą od stopnia kontaktów pomiędzy dyskryminującymi a dyskryminowanymi. I tak na przykład, pracodawcy często wykazują postawę dyskryminacyjną polegającą na niezatrudnianiu osób, których marginalna produktywność pracy przewyższa marginalne koszty utrzymania. Choć to spojrzenie jest z pewnością upokarzające dla samych zainteresowanych, czyli potencjalnych pracowników, to okazuje się, że G. Becker szukał przyczyn tego zachowania głębiej, dotykając niejako płaszczyzny socjologiczno-psychologicznej, tj. w ignorancji i funkcjonujących w danym społeczeństwie przesądach. Jeśli przyjmiemy za G. Beckerem, że społeczeństwo, w tym również polskie, w swojej naturze kreuje postawy przedsiębiorców, niejako determinując ich sposób zachowania, to można postawić tu pytanie: Na ile dyskryminacja bądź „upodobanie do dyskryminacji” zależą od indywidualnych preferencji pracodawców? Można domniemywać za G. Beckerem, że przedsiębiorca, który nigdy wcześniej nie przebywał z osobą niepełnosprawną, nie jest zdeterminowany do jej zatrudnienia. Wręcz nie zauważa ani potrzeby wsparcia, ani nie czuje się zobligowany do zgłoszenia oferty miejsca pracy dla niej. Okazuje się, że powodem dyskryminacji jest już sama niepełnosprawność i stopień doświadczanych ograniczeń. Głębsza analiza pozwala uzmysłowić sobie, że osoby z niepełnosprawnością doświadczają podwójnej (ze względu na wiek i niepełnosprawność), a w wielu przypadkach nawet potrójnej dyskryminacji (ze względu na płeć, wiek i niepełnosprawność). Hipotezę tę potwierdzają badania przeprowadzone w roku 1993 przez A. Ostrowską, J. Sikor-

¹⁰⁶ Założenie do teorii po raz pierwszy przedstawił w książce *The Economic of Discrimination*, The University of Chicago Press, 1957.

ską oraz Z. Sufin, które wskazują na istnienie niechętnych postaw pracodawców względem osób z niepełnosprawnością¹⁰⁷. Formy dyskryminacji względem tych osób z niepełnosprawnością na rynku pracy mogą mieć nie tylko odmienny charakter, ale również inną siłę natężenia. Pewne światło rzuca tu teoria K.J. Arrowa będąca z jednej strony kontynuacją teorii G. Beckera, z drugiej jednak – jej krytyką. Według Arrowa, zjawisko dyskryminacji na rynku pracy to efekt przemyślanych działań pracodawców, którzy w oparciu o pełną wiedzę na temat kosztów zatrudnienia lub zwolnienia osoby z niepełnosprawnością, wybierają takie rozwiązanie, które przyniesie dodatnie korzyści netto. Skoro pracodawca już na początku jest przekonany o niższej produktywności pewnych grup (w tym również osób z niepełnosprawnością), to nie będzie podejmował trudu związanego z ich zatrudnieniem. Niemalże na samym początku odrzuca taką możliwość. Istnieją jednak sytuacje, chociażby w ujęciu teoretycznym, które stwarzają szanse na zatrudnienie osób z grup dyskryminowanych. M. Lundahl i E. Wadesjö wysunęli tezę, że przedstawiciele grup dyskryminowanych są zatrudniani znacznie częściej tylko wówczas, gdy na rynku pracy jest niska stopa bezrobocia¹⁰⁸. Jednak w warunkach występowania recesji gospodarczej i wysokiego bezrobocia zjawisko dyskryminacji przybiera na sile. W tej sytuacji grupy słabsze są wykluczone z rynku pracy. Istniejące w społeczeństwie uprzedzenia wpływają także na zachowania grup dyskryminowanych¹⁰⁹. Dla wyjaśnienia tej kwestii szczególnie cenne są tu modele stworzone przez M. Lundahl i E. Wadesjö wyjaśniające hipotezę *crowding*¹¹⁰. W każdym z prezentowanych modeli potencjalni pracownicy grupy dyskryminowanej, mimo posiadania wyższych kwalifikacji, zmuszeni są do wykonywania prac prostych, niewymagających kwalifikacji zawodowych. W pierwszym modelu

¹⁰⁷ A. Ostrowska, J. Sikorska, Z. Sufin, *Sytuacja ludzi niepełnosprawnych w Polsce*, IFiS PAN, Warszawa 1994.

¹⁰⁸ M. Lundahl, E. Wadesjö, *Unequal Treatment. A study in the Neo-Classical Theory of Discrimination*, New York University Press, CROMM HELM London & Sydney, Great Britain 1984, s. 161–182.

¹⁰⁹ Tamże.

¹¹⁰ Zdaniem I. Reszke jest to hipoteza obarczona licznymi błędami, nie wyjaśniono bowiem, w jakich grupach zawodowych widoczny jest problem „stłoczenia”, oraz pominięto liczne kulturowe i społeczne uwarunkowania zjawiska dyskryminacji. Szerzej zob.: I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach. Tematyczne wyjaśnienie nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, IFiS, PAN, Warszawa 1991.

przyjęto założenie, że do wytworzenia produktu jednorodnego zostaną zaangażowani zarówno pracownicy wykwalifikowani, jak i niewykwalifikowani. W przypadku drugiego modelu uruchomiona zostanie produkcja dwóch produktów. Na podstawie badań przeprowadzonych w oparciu o w/w dwa modele udowodniono, że grupa dyskryminowana jest zawsze w znacznie gorszym położeniu niż członkowie grup dyskryminujących. Niezależnie od modelu, pracownicy grup dyskryminowanych byli kierowani do prac prostych, niewymagających kwalifikacji, i to bez względu na posiadane wykształcenie¹¹¹. To swoiste wykluczenie osób dyskryminowanych z wykonywania pewnych prac prowadzi do obniżenia ich wynagrodzeń. Często zatem za swoją pracę otrzymują wynagrodzenie najniższe, obowiązujące w danym kraju, oraz pozostają bez perspektyw awansu zawodowego, zepchnięci niejako na margines życia. W polskiej rzeczywistości osoby z niepełnosprawnością wykonują często prace najprostsze za najniższe, obowiązujące w kraju wynagrodzenie.

Skoro już na kartach teorii ekonomii zauważono, że osoby z niepełnosprawnością są dyskryminowane, dlaczego zatem podejmują próbę poszukiwania pracy?

Okazuje się, że każda aktywność wzmacnia u osoby niepełnosprawnej poczucie godności oraz wspomaga rozwój stosunków międzyludzkich, następuje rozwój zawodowy, a praca jest szczególnym przejawem tej aktywności oraz integracji społecznej, tak niezbędnej osobie niepełnosprawnej. Jak podkreśla R. Ossowski, praca jest obok środków do życia wyrazem tożsamości i polem do samorealizacji jednostki¹¹².

1.5. KONKLUZJE

Niepełnosprawność jest sytuacją trudną, bowiem jednostka w swym działaniu napotyka na przeszkody lub odczuwa brak impulsów potrzebnych do wykonania zadania. Do takich przeszkód mogą m.in. należeć niekorzystny stan zdrowia czy nieodpowiedni

¹¹¹ M. Lundahl, E. Wadesjö, *Unequal Treatment...*, s. 161–182.

¹¹² R. Ossowski, *Jakość życia – efektywne pełnienie ról rodzinnych i zawodowych jako wyznacznik udanej rehabilitacji*, [w:] M. Kościelska, B. Aouile (red.), *Człowiek niepełnosprawny, rodzina i praca*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2006.

dobór pracy¹¹³. Co więcej, często osoba niepełnosprawna znajduje się w sytuacji deprawacji, która oznacza, że jest pozbawiona czegoś, co jest potrzebne do normalnego życia¹¹⁴. Powoduje to zmiany psychiczne, w tym zubożenie zainteresowań, zaburzenia uwagi i pamięci, spowolnienie psychoruchowe, zubożenie emocjonalne. Jeśli deprawacje dotyczą życia społecznego, wówczas powodują osamotnienie i zachwianie poczucia własnej wartości. Szczególnie niebezpieczne są zmiany w postrzeganiu własnej osoby, jeśli dotyczą obniżenia samooceny wskutek inwalidztwa. Poczucie niższości w dużym stopniu zależy od osobowości jednostki, a szczególnie od tego, w jakim środowisku przebywała oraz z jakimi spotykała się postawami społecznymi po zaistnieniu inwalidztwa. Osoby niepełnosprawne czasami przepełnione są uczuciami żalu, bezradności, rozpacz, przygnębienia i zbyt silnie bronią się przed zmianami. Poczucie pustki potęguje jeszcze przekonanie się o swej bezradności nawet wobec najprostszych czynności. Co więcej, realizowanie się osób niepełnosprawnych napotyka wiele barier zarówno w rzeczywistości gospodarczej, jak i w społeczeństwie¹¹⁵. Problemy związane z zatrudnianiem nabierają tu szczególnej wymowy. Z jednej strony ujawnia się niechęć pracodawców do angażowania się w zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika (co podkreśla się w teorii ekonomii), obawa przed koniecznością wprowadzania zmian chociażby w sferze pracy, wypełniania wielu dokumentów i koordynowania pracy zatrudnionej osoby (co ujawnia się w praktyce gospodarczej), z drugiej zaś – ostrożne, niemalże asekuracyjne, podejście osoby niepełnosprawnej do aktywności zawodowej.

Okazuje się jednak, że praca jest instrumentem integracji społecznej, staje się również istotnym elementem rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych i odgrywa, podobnie jak prawidłowo przeprowadzony proces rehabilitacji, ogromne znaczenie w kontekście powrotu osoby z niepełnosprawnością na rynek pracy. Ważne jest zatem, by w realizacji współlistniały: re-

¹¹³ S. Byra, M. Parchomiuk, *Satysfakcja z pracy u osób niepełnosprawnych o różnym poziomie identyfikacji z zawodem*, „Polityka Społeczna” 2011, nr 4, s. 21.

¹¹⁴ J. Jaworski, *Praca dla osób niepełnosprawnych w zwalczaniu ich wykluczenia społecznego: ocena polskiego systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2009, s. 67 i nast.

¹¹⁵ *Breaking barrier, Thematic Review on Reforming Disability Policies to Improve Work Incentives*, OECD, Paris 9-10 May 2005, DELSA/ELSA/RD (2005), s. 58 i nast.

habilitacja medyczna, instytucje zatrudnienia, pracodawcy, a także sami zainteresowani aktywną postawą na rynku pracy. Jest to szczególne zadanie, bowiem aktywność osób niepełnosprawnych działa przeciwko ich wykluczeniu społecznemu, izolacji, a także marginalizacji społecznej, zachęca do działania i motywuje do podjęcia i utrzymania pracy. Ostatecznie, z punktu widzenia gospodarki, przynosi z pewnością wymierne korzyści w postaci wyższych wpływów do budżetu z tytułu podatków oraz niższych wydatków na świadczenia społeczne. Co więcej, aktywność zawodowa człowieka jest jednym z warunków uzyskania przez niego samodzielności i niezależności. Osoby niepełnosprawne nie mogą być z tej prawidłowości wyłączone, wręcz przeciwnie, wydaje się ona szczególnie dla nich ważna w kontekście prowadzonej rehabilitacji i sprzyja normalizacji ich życia¹¹⁶.

Bez pracy człowiek izoluje się w domu. Nie tylko dotyka go bieda, ale i w najgorszych przypadkach – brak społecznych kontaktów, a zatem samotność. Ta sytuacja sprawia, że mimo wcześniej kompleksowo przeprowadzonej rehabilitacji brakuje możliwości produktywnego wykorzystania zachowanych lub odzyskanych sprawności. W takim przypadku, niestety, nawet najbardziej złożona i kosztowna terapia jest nieskuteczna.

Ostatecznie okazuje się, że miarą udanej rehabilitacji i skutecznej polityki społecznej jest zatrudnienie osoby niepełnosprawnej w systemie pracy chronionej lub na otwartym rynku pracy.

Na zakończenie warto pochylić się nad słowami Jana Pawła II, który w Encyklice *Laborem exercens* podkreślał, że „wielką uwagę należy zwrócić, podobnie jak w przypadku innych pracowników, na fizyczne i psychologiczne warunki pracy osób upośledzonych, na sprawiedliwe wynagrodzenie, na możliwość awansu i na usuwanie różnego rodzaju przeszkód”. Należy zatem podjąć wysiłki, aby osoba niepełnosprawna nie pozostała na „marginesie świata pracy lub uzależniona od społeczeństwa, lecz mogła egzystować jako pełnoprawny podmiot pracy, pożyteczny i szanowany ze względu na swą ludzką godność, powołany do wnoszenia wkładu w rozwój i dobro własnej rodziny i społeczeństwa, zgodnie ze swymi możliwościami” (Encyklika *Laborem exercens*, nr 22).

¹¹⁶ T. Majewski, *Rehabilitacja zawodowa...*, s. 22.

Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w kontekście prawodawstwa polskiego i Unii Europejskiej

Zagadnienia podjęte w rozdziale drugim wskazują krok po kroku, jak na przestrzeni lat ewoluowało spostrzeganie osób niepełnosprawnych, jak zmieniał się stosunek do nich w kraju i poza granicami. Zachodzące zmiany pozwoliły na nowe spojrzenie na problemy osób z niepełnosprawnością. Każdorazowo czyniono to, uwzględniając ich dobro, w trosce o ich byt, stwarzając dla nich warunki do coraz większej aktywności zawodowej i społecznej. To nowe spojrzenie na osoby niepełnosprawne wymusiło zmiany w aktach prawa wielu państw, w tym również w Polsce. Pojawiła się konieczność dostosowania prawa krajowego do obowiązujących przepisów na arenie międzynarodowej. Obecnie oczywiste jest, że osoba niepełnosprawna może być pracownikiem, a nawet pracodawcą. W prezentowanym rozdziale szczególny nacisk położono na omówienie form wsparcia dostępnego dla osób niepełnosprawnych wchodzących na rynek pracy po raz pierwszy lub powracających do aktywności zawodowej po wcześniejszej rehabilitacji. Dodatkowo przedstawiono również formy pomocy skierowane do pracodawców, którzy zatrudniają osoby z niepełnosprawnością. Ostatecznie zaprezentowano tu liczne działania legislacyjne UE podejmowane na rzecz osób niepełnosprawnych w oparciu o przyjęte rezolucje, rozporządzenia i deklaracje. A także podkreślono, że zmiany w ustawodawstwie nie wystarczą, niezbędna jest zmiana postaw społecznych.

2.1. STATUS PRAWNY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ JAKO PRACOWNIKA W AKTACH PRAWNYCH UNII EUROPEJSKIEJ

Osoby niepełnosprawne stanowią ponad 14% społeczeństwa Unii Europejskiej. Po raz pierwszy problematykę osób niepełnosprawnych podjęto w latach 70. XX w. Polityka zatrudnienia wobec osób niepełnosprawnych w UE została sformułowana w wielu aktach prawnych systemu prawa Wspólnoty Europejskiej, wielokrotnie wprowadzając ją w postaci rezolucji, uchwał, rozporządzeń, dyrektyw i deklaracji. Wszystkie te dokumenty mają zróżnicowaną moc prawną, jedne wiążą państwa członkowskie i zobowiązują do stosowania zapisów w nich zawartych, inne tylko wyznaczają kierunki zmian i sugerują, co należy zrobić w tym zakresie. Warto tu zatem wskazać na:

- Rezolucję Rady Wspólnot Europejskich (Rady Ministrów) z 27 czerwca 1974 r. w sprawie pierwszego wspólnotowego programu działania na rzecz readaptacji zawodowej osób niepełnosprawnych,
- Uchwałę Rady Wspólnot Europejskich z 27 czerwca 1974 r. ustanawiającą wspólny program działań Wspólnot w dziedzinie re-integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych,
- Rezolucję Rady Wspólnot Europejskich z 21 grudnia 1981 r. w sprawie integracji społecznej osób niepełnosprawnych na szczeblu wspólnotowym.

W pierwszej połowie lat 80. XX w. coraz częściej podkreślano, że osoby niepełnosprawne stanowią „niewykorzystany potencjał”, który potęguje tylko świadczenia społeczne. W tym samym czasie niepełnosprawni, bardziej świadomi swoich praw, głośniejszo o nie walczyli. Wkrótce niezbędne stały się rzeczywiste działania ukierunkowane na zrozumienie ich potrzeb i możliwości wynikających z posiadanych dysfunkcji. Pierwszym krokiem ku zwiększeniu aktywności zawodowej tych osób było przyjęcie przez Radę Wspólnot Europejskich, w dniu 24 lipca 1986 r., zalecenia w sprawie Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych we Wspólnocie (86/379/EWG). Dokument podzielono na dwie części. Pierwszą poświęcono aspektom dotyczącym pracy zawodowej osób niepełnosprawnych, drugą zaś odniesiono do problematyki pracy chronionej. W celu realizacji zalecenia dotyczącego tworzenia nowych miejsc pracy zaproponowano:

- umożliwienie pełnego korzystania przez niepełnosprawnych z regionalnych projektów rozwoju lokalnych inicjatyw w za-

kresie zatrudnienia, działań zmierzających do wspierania tworzenia spółdzielni lub mniejszych średnich przedsiębiorstw, a także wykorzystanie nowoczesnych technologii do stworzenia nowych możliwości zatrudnienia niepełnosprawnych, w tym wsparcie telepracy jako atrakcyjnej formy zatrudnienia;

- tworzenie szerszych możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- upowszechnianie i wspieranie projektów, które przewidują szkolenie i przygotowywanie osób niepełnosprawnych do utworzenia ich własnego przedsiębiorstwa;
- realizację wyspecjalizowanej polityki umożliwiającej powtórne zatrudnienie pracowników dotkniętych niepełnosprawnością.

W zakresie pracy chronionej, a zatem drugiej kwestii analizowanego zalecenia, zwrócono uwagę na potrzebę poprawy jakości pracy w warsztatach lub ośrodkach realizujących działania na rzecz tejże grupy osób. Zalecano organizację szkoleń oraz wprowadzenie nowych form, np. stażu, skierowanych do bezrobotnych osób niepełnosprawnych. Realizowane formy aktywnego wsparcia zaczęto traktować jako okres przejściowy „od bezrobocia do wejścia na ogólny rynek pracy”. Proponowano również stworzenie stażystom, będącym osobami niepełnosprawnymi, możliwości zapisywania się na kursy zintegrowanego szkolenia i korzystania z poradnictwa pracy realizowanego przez przygotowane do tego celu służby poradnictwa szkolnego i zawodowego.

Po raz pierwszy pracodawców zachęcano do szerszego wykorzystywania środków pochodzących ze źródeł publicznych i przeznaczenia ich na finansowanie zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego lub do współudziału w pokrywaniu tych kosztów¹. Tym samym zgodnie z zaleceniem Rady z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych we Wspólnocie proponowano państwom członkowskim podjęcie właściwych działań w celu zagwarantowania sprawiedliwego traktowania osób niepełnosprawnych w dziedzinie zatrudnienia i szkolenia zawodowego.

W dokumencie przyjętym dnia 24 lipca 1986 r. zapisano, że osobom niepełnosprawnym należy zapewnić prawo do edukacji

¹ Wydatki uprawniające do wykorzystywania środków pochodzących ze źródeł publicznych to: środki na zapewnienie niepełnosprawnym dostosowania urządzeń lub wyposażenia oraz na pokrywanie kosztów zatrudnienia dodatkowego personelu.

i ustawicznego kształcenia. Podkreślono potrzebę wspierania przez ustawodawstwa krajowe następujących obszarów: budowania i urządzania odpowiednich mieszkań (za każdym razem, kiedy to możliwe, w ramach ogólnie dostępnego budownictwa), odpowiednich środków transportu do miejsc szkolenia i miejsc pracy, ułatwień w dostępie do miejsca pracy oraz przemieszczania się w miejscu pracy, zwłaszcza w pracy biurowej.

Trzy lata później – 12 czerwca 1989 r. – w Radzie Wspólnot Europejskich zaprezentowano raport, w którym odnotowano, iż pomimo wysiłków państw członkowskich osoby niepełnosprawne w dalszym ciągu mają trudności z równoprawnym dostępem do szkolenia zawodowego i zatrudnienia. Prezentację wzmocnił fakt, iż stopa bezrobocia wśród niepełnosprawnych w krajach europejskich była znacznie wyższa niż stopa bezrobocia ludności ogółem. Zauważono również, że poprawę sytuacji w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych można osiągnąć jedynie poprzez realizację polityki opartej na tworzeniu nowych miejsc pracy.

Dodatkowo Parlament Europejski w uchwale 83–580/93 z kwietnia 1993 r. wezwał Komisję Europejską do powołania forum badającego przypadki przemocy wobec osób z niepełnosprawnością oraz opracowującego roczne raporty na temat sytuacji tych osób w państwach członkowskich.

Pierwotnie strategia Wspólnoty Europejskiej z 30 lipca 1996 r. w sprawie działań na rzecz osób niepełnosprawnych została określona jako „Nowa strategia Wspólnoty Europejskiej w odniesieniu do osób niepełnosprawnych”. Pierwszą część strategii zatytułowano „Opis sytuacji: bariery w osiągnięciu równych szans”. Wśród problemów osób niepełnosprawnych wymieniono tam²:

- wykluczenie dzieci niepełnosprawnych z powszechnego szkolnictwa, głównie z powodu ograniczonej mobilności, niepełnosprawności sensorycznej czy trudności w komunikowaniu się i uczeniu się;
- bezrobocie wśród niepełnosprawnych, które nie wynikało z braku zdolności i kompetencji, lecz z faktu, że pracodawcy obawiali się niepełnosprawnych i podawali w wątpliwość przydatność osób z niepełnosprawnością dla firmy;
- bariery architektoniczne i bariery w infrastrukturze;
- brak mieszkań przystosowanych do potrzeb niepełnosprawnych;

² OECD, *Sickness, Disability and Work: Breaking into Barriers*. Vol. 2: Norway, Poland and Switzerland, OECD Publishing, Paris 2006, s. 12–14.

- luki w systemie pomocy społecznej, w którym podejmowano tylko problematykę kosztów, a nie uwzględniano potrzeb osób z niepełnosprawnością.

W drugiej części strategii: „Równe szanse – nowe podejście” zauważono, że w przeszłości polityka wobec osób z niepełnosprawnością w dużej mierze polegała na realizacji działań charytatywnych oraz rozwoju specjalistycznych usług opiekuńczych. Stwierdzono, iż nowe podejście powinno angażować osoby z niepełnosprawnością w procesy gospodarcze i społeczne³. W każdym z krajów państw członkowskich zauważono występującą ewolucję w kierunku modelu równych szans w polityce wobec osób niepełnosprawnych. „W tej dziedzinie państwa członkowskie stopniowo zmierzają w kierunku zapewnienia równie skutecznych praw. Ich działania nie sprowadzają się tylko do zarządzania instrumentami, które pokonują ograniczenia funkcjonalne. W poszczególnych państwach proces ten zachodzi w różny sposób w różnych obszarach i w różnym tempie”⁴.

To z pewnością ważny akcent w postrzeganiu osób niepełnosprawnych przez decydentów Rady Europy. Pojawił się wówczas „trend stopniowego odchodzenia od tradycyjnych instrumentów, które polegały na tworzeniu odrębnych struktur, zaspokajających specyficzne potrzeby osób z niepełnosprawnością”⁵. Trend dotyczył zwłaszcza dziedziny oświaty i zatrudnienia (specjalne szkoły, warsztaty terapii zajęciowej itp.). Propagowano kształcenie w szkołach powszechnych oraz pracę na otwartym i chronionym rynku pracy. To nowe podejście, zorientowane na jednostkę w coraz większym stopniu akcentowało autonomię osoby i uznawało jej naturalne pragnienie do życia we własnym domu i środowisku. W dziedzinie zatrudnienia nawiązano do strategii zatrudnienia przyjętej na szczycie Rady Europejskiej w Essen (8.–9.12.1994 r.). Zwrócono tam uwagę na potrzebę lepszego wykorzystania funduszy strukturalnych na rzecz niepełnosprawnych oraz zadeklarowano, iż niepełnosprawni powinni być aktywnie włączeni w proces wdrażania i kontynuowania działań podjętych w ramach Funduszy Strukturalnych.

³ D. Poznańska, *Polityka wobec osób prawnie niepełnosprawnych w Polsce: wpływ na finanse publiczne i aktywność zawodową ludności*, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2005, s. 32–33.

⁴ OECD, *Sickness, Disability and Work...*, s. 4 i nast.

⁵ J. Truszkowska, *Niepełnosprawni: edukacja, rynek pracy*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości im. Bogdana Jańskiego, Łomża 2009, s. 63–66.

Dnia 20 grudnia 1996 r. Rada Unii Europejskiej⁶ przyjęła uchwałę dotyczącą równych szans osób niepełnosprawnych tak na otwartym, jak i na chronionym rynku pracy. U podstaw wspomnianej uchwały były „Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osobom z Niepełnosprawnością”⁷. Jest to jeden z podstawowych dokumentów strategicznych, w którym zaprezentowano główne założenia polityki wobec osób niepełnosprawnych. Podjęto w nim problematykę spójnej polityki oraz dostępu do rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, a także kwestię unikania i wyeliminowania wszelkich form negatywnej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność⁸. Zapisano również potrzebę przedstawiania przez Komisję Europejską Parlamentowi Europejskiemu, Radzie Unii Europejskiej, Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Regionów okresowych raportów sporządzonych na podstawie informacji dostarczonych przez państwa członkowskie, opisujących postęp i przeszkody, które wystąpiły we wdrażaniu przyjętej uchwały.

Kolejnym krokiem było podpisanie 2 października 1997 r. Traktatu z Amsterdamu zmieniającego Traktat o Unii Europejskiej⁹. Ten dokument, powszechnie określany jako Traktat Amsterdamski, miał szczególne znaczenie dla osób niepełnosprawnych. Po raz pierwszy wprowadzono do traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską termin „niepełnosprawność”, po drugie podkreślono, że osoby niepełnosprawne, zgodnie z art. 13., stanowią wyodrębnioną grupę społeczną, którą należy chronić, gdyż

⁶ Poprzednia nazwa do roku 1993 to Rada Wspólnot Europejskich.

⁷ Rezolucja Nr 48/93 Zgromadzenia Ogólnego ONZ z dnia 20 grudnia 1993 r., Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób z Niepełnosprawnością [The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities].

⁸ Dodatkowo każde państwo członkowskie miało za zadanie rozważyć, czy stosowane przez nie rozwiązania polityczne służą:

- zwiększeniu partycypacji osób z niepełnosprawnością w życiu społecznym, łącznie z osobami ze znacznym stopniem niepełnosprawności, zwracając przy tym należną uwagę na potrzeby i interesy ich rodzin i opiekunów;
- upowszechnieniu perspektywy związanej z niepełnosprawnością w każdym stosownym sektorze powstawania polityki państw;
- umożliwieniu osobom z niepełnosprawnością pełną partycypację w życiu społecznym poprzez usunięcie istniejących barier;
- kształtowaniu opinii publicznej pod kątem wrażliwości na zdolności osób z niepełnosprawnością oraz realizacji strategii równych szans.

⁹ A także traktaty ustanawiające wspólnoty europejskie oraz niektóre związane z nimi akty (Traktat Amsterdamski wszedł w życie 1 maja 1999 r.).

podlega praktykom dyskryminacyjnym, często jest również społecznie i ekonomicznie marginalizowana. Traktat Amsterdamski zawiera deklarację 22., załączoną do Aktu Końcowego Traktatu Amsterdamskiego, dotyczącą osób niepełnosprawnych. Brzmi ona następująco: „Konferencja uzgodniła, że podczas opracowywania środków przewidzianych artykułem 95. Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, instytucje Wspólnoty uwzględnią potrzeby osób niepełnosprawnych”¹⁰.

Powyższa deklaracja miała znaczenie praktyczne, stanowiła bowiem podwaliny dla zatrudniania osób niepełnosprawnych. Co więcej, na poziomie UE umożliwiła Radzie UE, na wniosek Komisji Europejskiej i po konsultacji z Parlamentem Europejskim, podjęcie środków niezbędnych do zwalczania wszelkiej dyskryminacji, w tym również ze względu na niepełnosprawność¹¹.

W celu wzmocnienia podejmowanych działań 29 września 1998 r. wydano wspólny roboczy dokument Komisji Europejskiej na temat „Podnoszenia poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością”, w którym przedstawiono¹²:

- nowe możliwości zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością (w zakresie rozwoju telekomunikacji i nowych technologii informacyjnych);
- wskazano nowe wytyczne w zakresie polityki zatrudnienia, preferowane przez Komisję Europejską.

Kolejnym krokiem była Dyrektywa przyjęta 9 marca 1999 r. przez Parlament Europejski i Radę Unii Europejskiej – nr 1999/5/WE – w sprawie urządzeń radiowych i końcowych urządzeń telekomunikacyjnych oraz wzajemnego uznawania ich zgodności¹³. Następnie Rada Unii Europejskiej 17 czerwca 1999 r. przyjęła uchwałę w sprawie równych szans zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych i wezwała państwa członkowskie do:

¹⁰ OECD, *Transforming Disability into Ability*, OECD Publishing, Paris 2003, s. 62 i nast.

¹¹ P.A. Puhani, *Evaluation Active Labour Market Policies; Empirical Evidence for Poland During Transition*, “ZEW Economic Studies” 1999, No. 5, Physica – Verlag, Heidelberg, s. 76 i nast.

¹² M. Stępnia, M. Piasecki (red.), *Osoby z niepełnosprawnością w Unii Europejskiej. Szanse i Zagrożenia*, Norbertinum Fundacja Fuga Mundii, Lublin 2003, s. 56–58.

¹³ Dyrektywa dała Komisji uprawnienia do nakładania na w/w urządzenia wymogów dotyczących uwzględnienia na etapie konstrukcji cech ułatwiających korzystanie ze sprzętu użytkownikom z niepełnosprawnością.

- położenia szczególnego nacisku na promocję możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz promocję integracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w sektorze prywatnym, a także w sektorze publicznym;
- pełnego wykorzystania istniejących i przyszłych możliwości związanych z Europejskimi Funduszami Strukturalnymi, zwłaszcza z Europejskim Funduszem Społecznym i odpowiednimi inicjatywami wspólnoty w celu promocji równych szans w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Rada zauważyła inicjatywę społecznych partnerów i zaprosiła ich do odgrywania coraz większej roli w tworzeniu lepszych możliwości zatrudnienia oraz wynegocjowania zmian w organizacji pracy we współpracy z osobami niepełnosprawnymi¹⁴.

Kolejnym istotnym dokumentem jest Uchwała Rady z dnia 17 czerwca 1999 r. w sprawie równych szans w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (1999/C 186/02). W Uchwale Rada UE zwróciła uwagę, że osoby niepełnosprawne, mimo jednostkowych przykładów powodzenia i poprawy, wciąż częściej napotykają bariery i przeszkody w znalezieniu i utrzymaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz w pełnym udziale w życiu społecznym.

Na posiedzeniu Rady Europejskiej 23–24 marca 2000 r. w Lizbonie wezwano państwa członkowskie do zwrócenia większej uwagi na zjawisko wykluczenia społecznego, jakie dotyka osoby niepełnosprawne. Dla podkreślenia specyfiki tematu w dniu 12 maja 2000 r. Komisja Europejska przedstawiła komunikat skierowany do Rady Europejskiej, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. „W kierunku Europy bez barier dla osób z niepełnosprawnością”. W rozdziale pierwszym „W kierunku większej mobilności – aspekt obywatelski” słusznie zauważono, że przystosowanie transportu dla osób z niepełnosprawnością zapewni im mobilność i integrację ze społeczeństwem. Następnie omówiono proces dostosowywania do potrzeb osób niepełnosprawnych poszczególnych gałęzi transportu. W kolejnej części zatytułowanej „Wykorzystanie społeczeństwa informacyjnego dla dobra wszystkich – inicjatywa europejska i niepełnosprawność” zwrócono uwagę na rozwój technologii, zwłaszcza telekomunikacji i technologii informacyjnej. Zauważono, że postęp w tej dziedzinie z jednej strony stwarza niepełno-

¹⁴ H. Bogus, *Niepełnosprawny na rynku pracy – standardy międzynarodowe*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2004, R. 4, nr 3, s. 17.

sprawnym ogromne możliwości, z drugiej zaś – niepełnosprawni przy ich wprowadzaniu mogą doświadczać dodatkowych barier¹⁵.

W celu zwiększenia wpływu osób z niepełnosprawnością na politykę państw i rozwój programów komisja zobowiązała się promować partnerstwo pomiędzy organizacjami osób z niepełnosprawnością, innymi organizacjami i społecznymi partnerami oraz wspierać wydarzenia i mechanizmy, które zachęcają do większego zaangażowania i konsultacji¹⁶. Kolejną inicjatywą była dyrektywa Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Powyższa dyrektywa ustanowiła ogólne ramy dla zwalczania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do zatrudniania i wykonywania zawodu. Obecnie nadal osoby niepełnosprawne mogą przedstawić przed sądem fakty świadczące o zaistnieniu dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej. Co więcej, art. 5 niniejszej dyrektywy nakłada na każdego pracodawcę (nie tylko na rynku chronionym) obowiązek dostosowania miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (taki zapis nadal obowiązuje – przypis autora). Dotyczy to nie tylko dostosowania pomieszczeń i wyposażenia, ale również wymiaru czasu pracy, podziału zadań oraz zapewnienia szkoleń.

Wykładni tej dyrektywy dokonał Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (Europejski Trybunał Sprawiedliwości) w sprawie C-13/05, w wyroku z 11 lipca 2006 r. ETS orzekł, iż zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność zawarty w dyrektywie „stoi na przeszkodzie rozwiązaniu umowy o pracę ze względu na niepełnosprawność, które, zważywszy na obowiązek wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych, nie jest uzasadnione tym, że dana osoba nie jest kompetentna ani zdolna bądź nie pozostaje w dyspozycji do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku”¹⁷. Co więcej, w wyroku z dnia 17 lipca 2008 r. w sprawie C-303/06 ETS orzekł, że występujący w dyrektywie zakaz dyskryminacji bezpośred-

¹⁵ OECD, *Breaking barrier, Thematic Review on Reforming Disability Policies to Improve Work Incentives*, OECD, Paris 9–10 May 2005, DELSA/ELSA/RD 2005, s. 22.

¹⁶ J. Borek, K. Głębicka, *Europejskie systemy wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, „Praca Socjalna” 2011, nr 5, s. 34 i nast. oraz H. Bogus, *Niepełnosprawny na rynku pracy...*, s. 12–15.

¹⁷ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich z dnia 11 lipca 2006 r. w sprawie C-13/05, s. 3.

niej zawarty ze względu na niepełnosprawność „nie ogranicza się tylko do osób, które same są niepełnosprawne. Jeśli pracodawca traktuje pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, mniej przychylnie niż traktuje, traktował lub traktowałby innego pracownika w porównywalnej sytuacji i gdy wykazano, że mniej korzystne traktowanie tego pracownika związane jest z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu zapewnia on zasadniczą opiekę stosowną do potrzeb, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej”¹⁸. Takie sformułowanie wychodzi naprzeciw standardom światowym definiowanym na poziomie ONZ w ramach dokumentów Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Dlatego też obecnie nacisk kładzie się na zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy i realizację rozwiązań integracyjnych.

W dniu 27 listopada 2000 r. Rada wydała Decyzję Ustanawiającą Wspólnotowy Program Działania w Zakresie Zwalczania Dyskryminacji na lata 2001–2006 (2000/750/WE)¹⁹. Programem zostało objęte m.in. zwalczanie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, a w nim zalecono:

- poprawę w zakresie rozumienia kwestii związanych z dyskryminacją poprzez poszerzenie wiedzy na temat tego zjawiska i ocenę skuteczności prowadzonej polityki i realizowanej praktyki;
- rozwijanie zdolności skutecznego zapobiegania i radzenia sobie z dyskryminacją, w szczególności poprzez wspieranie wymiany informacji i dobrej praktyki oraz tworzenie sieci współpracy na poziomie europejskim;
- wspieranie i upowszechnianie wartości i praktyk leżących u podstaw walki z dyskryminacją, łącznie z wykorzystaniem kampanii budzących świadomość istnienia problemów w tej dziedzinie.

Dodatkowo podczas szczytu Rady Europejskiej w Nicei w dniu 7 grudnia 2000 r. uchwalono i podpisano Kartę Praw Podstawowych Unii Europejskiej, której art. 21. zakazuje dyskryminacji m.in. ze względu na niepełnosprawność. Dodatkowo w art. 26. zapisano, iż „Unia uznaje i szanuje prawo osób niepełnosprawnych do korzy-

¹⁸ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich z dnia 17 lipca 2008 r. w sprawie C-303/06, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej nr C-223 z dnia 30 sierpnia 2008 r., s. 6.

¹⁹ Cele programu obejmowały: poprawę rozumienia kwestii dyskryminacji, rozwijanie zdolności skutecznego zapobiegania i radzenia sobie z dyskryminacją, wspieranie świadomości istnienia problemów w tej dziedzinie.

stania ze środków mających zapewnić im niezależność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności”²⁰.

Decyzją Rady Unii Europejskiej z 3 grudnia 2001 roku – rok 2003 (2001/903/WE)²¹ został ustanowiony **Europejskim Rokiem Osób Niepełnosprawnych**, miał podkreślić dziesiątą rocznicę przyjęcia przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych Standardowych Zasad Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych. Wśród celów Europejskiego Roku Osób Niepełnosprawnych wymieniano²²:

- podniesienie świadomości o prawie osób niepełnosprawnych do ochrony przed dyskryminacją oraz do pełnego i równego korzystania z ich praw;
- zachęcanie do przemyślenia i przedyskutowania rozwiązań, jakie są potrzebne w celu promowania równych szans osób niepełnosprawnych w Europie;
- promowanie wymiany doświadczeń dotyczących dobrej praktyki oraz skutecznych strategii opracowanych na szczeblu lokalnym, krajowym i europejskim;
- potrzebę pobudzenia współpracy między wszystkimi zainteresowanymi stronami: rządem, partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi, służbami społecznymi, sektorem prywatnym, wolontariuszami, osobami niepełnosprawnymi oraz ich rodzinami;
- potrzebę poprawy komunikacji w zakresie niepełnosprawności oraz promowanie pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych;
- podniesienie świadomości społeczeństwa o zróżnicowaniu występującym między osobami niepełnosprawnymi oraz o różnych formach dyskryminacji;
- podniesienie świadomości o wielorakiej dyskryminacji, na którą napotykają osoby niepełnosprawne;

²⁰ G. Dębniwski, D. Michowska, *Status osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce i krajach Unii Europejskiej*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2003, z. 1, s. 56–58.

²¹ Najważniejszym osiągnięciem Międzynarodowego Roku z Niepełnosprawnością było przyjęcie Światowego Programu Działania na rzecz Osób z Niepełnosprawnością.

²² D. Poznańska, *Polityka wobec osób prawnie niepełnosprawnych w Polsce: wpływ na finanse publiczne i aktywność zawodową ludności*, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2005, s. 11.

- potrzebę uświadomienia praw dzieci niepełnosprawnych i osób młodych w równym dostępie do edukacji tak, aby zachęcać i wspierać ich pełną integrację w społeczeństwie oraz promować rozwój europejskiej współpracy pomiędzy fachowcami zaangażowanymi w edukację dzieci i młodzieży.

W dniach 20–24 marca 2002 r. odbył się w Madrycie Europejski Kongres na rzecz Osób Niepełnosprawnych, na którym uchwalono Deklarację Madrycką. W preambule podkreślono, iż niepełnosprawnym przysługują takie same prawa, jak wszystkim innym obywatelom. W związku z tym kwestia praw niepełnosprawnych to jednocześnie kwestia praw człowieka. Zauważono, że osoby niepełnosprawne domagają się równych szans. Bariery tkwiące w społeczeństwie uznano za powody dyskryminacji i społecznego wykluczenia niepełnosprawnych. Podkreślono, że osoby niepełnosprawne nie mogą korzystać w pełni z przysługujących im praw człowieka, często wykazują niski poziom wykształcenia, dotyka ich wysoki wskaźnik ubóstwa i niski wskaźnik zatrudnienia²³. Wskazano, że „osoby niepełnosprawne są bardzo zróżnicowaną grupą ludzi, w związku z czym konieczna jest polityka, która będzie respektować tę różnorodność”²⁴. Szczególnej uwagi wymagają osoby o złożonych, wielorakich potrzebach, uzależniających ich od pomocy innych oraz ich rodziny. Często są najbardziej zaniedbywaną grupą wśród wszystkich osób niepełnosprawnych. Podobnie, niepełnosprawne kobiety oraz niepełnosprawni pochodzący z mniejszości etnicznych doświadczają podwójnej lub nawet wielorakiej dyskryminacji, wynikającej z dyskryminacji związanej z ich niepełnosprawnością, płcią i pochodzeniem etnicznym. Na koniec preambuły odwołano się do art. 26 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

W Deklaracji Madryckiej zaprezentowano wizję nowego istotnego podejścia do problemów osób niepełnosprawnych. Uznano, że najlepiej można ją opisać przez skontrastowanie wyznaczonych celów z dotychczas obowiązującym stanem:

„Od traktowania osób niepełnosprawnych jako przedmiotu działań charytatywnych – do postrzegania ich jako osób obdarzonych prawami;

²³ C. Prinz, D. Tompson, *Sickness and Disability Programmes: What is Driving Policy Convergence?*, „International Social Security Review” 2009, Vol. 62, No. 4, s. 12 i nast.

²⁴ Tamże, s. 17.

Od traktowania osób niepełnosprawnych jako pacjentów – do postrzegania ich jako konsumentów i niezależnych obywateli;

Od sytuacji, w której profesjonalści podejmują decyzje w imieniu osób niepełnosprawnych – do sytuacji, w której same osoby niepełnosprawne podejmują niezależne decyzje i biorą odpowiedzialność za sprawy, które ich dotyczą;

Od koncentrowania się na indywidualnych uszkodzeniach i zaburzeniach – do usuwania barier, rewidowania norm społecznych, polityki i wzorców kulturowych oraz promowania wspierającego i dostępnego środowiska;

Od określania ludzi mianem zależnych lub nienadających się do pracy – do podkreślania ich uzdolnień i tworzenia aktywnych form wspierania;

Od tworzenia warunków ekonomicznych i społecznych dla niewielkiej garstki – do kreowania przyjaznego, elastycznego świata dla wszystkich;

Od niepotrzebnej segregacji w edukacji, zatrudnieniu i innych sferach życia – do integrowania osób niepełnosprawnych z normalnym nurtem życia;

Od ograniczenia polityki wobec osób niepełnosprawnych do kompetencji specjalnych ministerstw – do włączenia polityki wobec osób niepełnosprawnych w całokształt zadań, za które odpowiedzialność ponosi cały rząd²⁵.

Konkludując, stwierdzono jednak, że zmiany w ustawodawstwie nie wystarczą. Potrzebna jest jeszcze zmiana postaw społecznych. Niezbędne jest „zaangażowanie całego społeczeństwa, łącznie z aktywnym udziałem samych osób niepełnosprawnych w walce o zapewnienie należnych im praw²⁶. Wobec powyższego ważna jest szeroko zakrojona działalność edukacyjna, wspierająca środki prawne i budująca zrozumienie dla potrzeb i praw osób niepełnosprawnych oraz zwalczająca ciągle jeszcze istniejące uprzedzenia i stygmatyzację²⁷. Zauważono, iż wielu niepełnosprawnych potrzebuje wsparcia w codziennym życiu. Oferowana pomoc musi być dostosowana do potrzeb osób niepełnospraw-

²⁵ M. Karpiuk, *Integracja zawodowa osób niepełnosprawnych w prawie polskim*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2009, R. 9, nr 3, s. 67–69.

²⁶ Deklaracja Madrycka, Europejski Kongres na rzecz Osób Niepełnosprawnych Madryt 20–24 marca 2002 (European Disability Forum), www.edf-feph.org [dostęp 11.09.2016].

²⁷ K. Leszczewska, *Aktywność osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu zatrudnienia*, „Polityka Społeczna” 2005, nr 2, s. 34 i nast.

nych, winna „integrować ich ze społeczeństwem, a nie być źródłem segregacji”. Uznano również, że „osoby niepełnosprawne powinny mieć dostęp do powszechnej służby zdrowia, edukacji, służb zawodowych i socjalnych i wszystkich innych ofert dostępnych dla sprawnych”²⁸. Za klucz do włączenia społecznego niepełnosprawnych uznano zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Podkreślono, iż w podejmowaniu decyzji w sprawach osób niepełnosprawnych należy respektować zasadę: „nic o niepełnosprawnych bez niepełnosprawnych”²⁹.

Zaproponowano wiele działań zmierzających do wprowadzenia programu w życie. I tak na przykład, zadaniem władz lokalnych stało się opracowanie we współpracy z przedstawicielami osób niepełnosprawnych lokalnych planów działań dotyczących niepełnosprawności. Do pracodawców skierowano oczekiwania wzmoczenia wysiłków w celu włączenia, utrzymania w pracy i promowania osób niepełnosprawnych w swych zakładach, a także takiego projektowania produktów i usług, by były one dostępne dla osób niepełnosprawnych, oraz dokonania przeglądu wewnętrznych przepisów w celu upewnienia się, że żaden z nich nie utrudnia osobom niepełnosprawnym korzystania z równych szans.

W stosunku do mediów wyrażono oczekiwanie kreowania i umacniania partnerskich relacji ze stowarzyszeniami osób niepełnosprawnych dla poprawy wizerunku niepełnosprawnych w środkach masowego przekazu. Dlatego też „mówiąc o problemach niepełnosprawności powinno się unikać w mediach podejścia paternalistycznego czy poniżającego, natomiast koncentrować się na barierach, z którymi zmagają się osoby niepełnosprawne oraz na pozytywnym wkładzie w życie społeczne, który mogą wносить w momencie, gdy bariery te zostaną usunięte”³⁰.

Analizując problematykę osób niepełnosprawnych, należy zwrócić uwagę na Rozporządzenie Komisji (WE) nr 2204/2002 z dnia 12 grudnia 2002 r. o zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu ustanawiającego **Wspólnotę Europejską do pomocy państwowej w zatrudnieniu**. W art. 1 czytamy: „niniejsze rozporządzenie ma zastosowanie do programów, które stanowią pomoc państwa w zakresie

²⁸ Deklaracja Madrycka, Europejski Kongres na rzecz Osób Niepełnosprawnych...

²⁹ Tamże.

³⁰ Por.: A. Iwanow, *Pomoc dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne*, „Prawo Przedsiębiorcy” 2007, nr 11, s. 12.

artykułu 87. (1) Traktatu oraz które zapewniają pomoc w tworzeniu miejsc pracy, rekrutacji pracowników zmarginalizowanych i pracowników niepełnosprawnych oraz pokrywają dodatkowe koszty, związane z zatrudnieniem pracowników niepełnosprawnych”. W rozporządzeniu wskazano, że „pewne grupy pracowników doświadczają szczególnych trudności w znalezieniu pracy, ponieważ pracodawcy uważają ich za mniej produktywnych. Warto pamiętać jednak, że ta dostrzegalna niższa produktywność może wynikać z braku doświadczenia zawodowego (osoby młode lub osoby długotrwale bezrobotne bez względu na wiek) albo ze znajdowania się w nieustannie gorszej sytuacji niż osoby pełnosprawne”. W związku z tym, że pracownicy niepełnosprawni potrzebują stałej pomocy w utrzymaniu się na rynku pracy, wykraczającej poza pomoc w rozpoczęciu zatrudnienia, Rozporządzenie przewiduje dwie kategorie pomocy dla osób niepełnosprawnych. Pierwsza dotyczy pokrycia kosztów poniesionych przez pracodawców w okresie rekrutacji osoby niepełnosprawnej, druga natomiast pokrycia dodatkowych kosztów wynikających z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, tj. kosztów dostosowania pomieszczeń, wydatków na przystosowanie lub nabycie sprzętu wykorzystywanego przez pracowników z niepełnosprawnością. Na uwagę zasługuje fakt, że zasada ta odnosi się zarówno do osób niepełnosprawnych, jak i do zatrudniających ich pracodawców. Osobom niepełnosprawnym stwarza ona odpowiednie warunki do pracy, zaś pracodawcom gwarantuje pokrycie dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika z niepełnosprawnością, niejako wyrównuje szanse w prowadzeniu działalności gospodarczej. Jednakże wszystkie te działania powinny być prowadzone zgodnie z jedną z zasad jednolitego rynku Unii Europejskiej – zasadą konkurencji, która głosi: należy ustalić pułapy wielkości pomocy na takim poziomie, aby osiągnąć odpowiednią równowagę pomiędzy zminimalizowaniem zakłócenia zasady koncentracji a celem związanym z pomocą zatrudnienia.

W rozporządzeniu określono zatem możliwy rozmiar pomocy państw członkowskich w realizacji programów mających na celu: tworzenie miejsc pracy, rekrutację pracowników zmarginalizowanych i pracowników niepełnosprawnych oraz pokrywanie dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych. Zapisano, iż wielkość wszelkiej pomocy w stosunku do miejsc pracy osób niepełnosprawnych, wyliczona jako procent kosztów pracy w okresie jednego roku po rekrutacji, nie może przekroczyć 60% dla pracowników niepeł-

nosprawnych³¹. Zatrudniony pracownik musiał być uprawniony do zatrudnienia przez minimum 12 miesięcy. Pomoc nie mogła przekroczyć poziomu niezbędnego do skompensowania obniżonej produktywności, wynikającej z niepełnosprawności pracownika oraz z powodu następujących kosztów:

- kosztów dostosowania pomieszczeń;
- kosztów zatrudnienia personelu w zakresie czasu, który przeznaczają wyłącznie na asystowanie pracownikowi niepełnosprawnemu;
- kosztów przystosowania lub nabycia sprzętu, wykorzystywanego przez tych pracowników, które są dodatkowe w stosunku do tych, których beneficjent nie poniósłby, gdyby zatrudniał pracowników pełnosprawnych w okresie faktycznego zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego.

Chociaż Rozporządzenie miało obowiązywać tylko do 31 grudnia 2006 r., Komisja Europejska przedłużyła ten okres Rozporządzeniem nr 1040/2006 z 7 lipca 2006 r. do 31 grudnia 2007 r., a następnie Rozporządzeniem nr 1976/2006 z 20 grudnia 2006 r. do 30 czerwca 2008 r. Rozporządzenie to zostało zastąpione przez Rozporządzenie Komisji Europejskiej nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. Uznano w nim za zgodną z Traktatem pomoc w zatrudnieniu pracowników niepełnosprawnych. Intensywność pomocy nie może, zgodnie z niniejszym Rozporządzeniem, przekroczyć 75% kosztów za cały okres zatrudniania pracownika niepełnosprawnego. W przypadku gdy zatrudnianie takich pracowników nie powoduje wzrostu netto liczby pracowników w danym przedsiębiorstwie w porównaniu ze średnią za poprzednie 12 miesięcy, powodem zwolnienia zapełnionego w ten sposób etatu lub etatów ma być dobrowolne rozwiązanie stosunku pracy, przejście na emeryturę z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, dobrowolne zmniejszenie wymiaru czasu pracy lub zgodne z prawem zwolnienie za naruszenie obowiązków pracowniczych, a nie redukcja etatu. W przypadku pomocy na rekompensatę dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowni-

³¹ Ograniczono możliwość stosowania tej pomocy tylko do przypadków, w których następuje wzrost pracowników w danym podmiocie albo gdy stanowisko lub stanowiska pracy są zwolnione w wyniku dobrowolnego odejścia, przejścia na emeryturę związaną z wiekiem, dobrowolnego ograniczenia czasu pracy lub prawomocnego zwolnienia za złe zachowanie. Utworzone w ten sposób stanowiska nie mogły powstać kosztem likwidacji innych miejsc pracy, z wyjątkiem prawomocnego zwolnienia za złe zachowanie.

ków niepełnosprawnych określono, iż intensywność pomocy nie może przekroczyć 100% kosztów kwalifikowanych, czyli wykraczających poza koszty, jakie musiałoby ponieść przedsiębiorstwo w przypadku zatrudnienia pracowników, którzy nie są niepełnosprawni, za cały okres zatrudnienia danego pracownika, czyli:

- koszty adaptacji pomieszczeń;
- koszty zatrudnienia personelu za czas poświęcony wyłącznie na pomoc pracownikom niepełnosprawnym;
- koszty adaptacji lub zakupu sprzętu bądź też zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych.

W przypadku beneficjenta oferującego zatrudnienie chronione należy tu uwzględnić koszty budowy, wyposażenia lub rozbudowy jednostki oraz wszelkie koszty administracyjne i koszty transportu bezpośrednio związane z zatrudnieniem pracowników niepełnosprawnych.

Kolejnym krokiem było przyjęte 5 lipca 2006 r. przez Parlament Europejski i Radę Unii Europejskiej Rozporządzenie nr 1107/2006 w sprawie praw osób niepełnosprawnych oraz osób o ograniczonej sprawności ruchowej podróżujących drogą lotniczą. Zgodnie z rozporządzeniem, przewoźnicy lotniczy, ich przedstawiciele oraz organizatorzy wycieczek nie mogą ze względu na niepełnosprawność odmówić przyjęcia rezerwacji na lot rozpoczynający lub kończący się w porcie lotniczym znajdującym się na terenie państwa członkowskiego oraz zabrania na pokład osoby niepełnosprawnej w takim porcie, pod warunkiem posiadania przez nią ważnego biletu i rezerwacji³². Następnie zagwarantowano niepeł-

³² W rozporządzeniu dopuszczono odstępstwa od tej zasady w celu spełnienia wymogów bezpieczeństwa ustanowionych prawem międzynarodowym, wspólnotowym lub krajowym bądź ustanowionych przez organ, który wydał danemu przewoźnikowi lotniczemu certyfikat przewoźnika lotniczego oraz jeśli rozmiar samolotu lub jego drzwi czynią fizycznie niemożliwym wprowadzenie na pokład lub przewóz danej osoby niepełnosprawnej. W takim przypadku przewoźnik lotniczy, jego przedstawiciel lub organizator wycieczek jest zobowiązany do podjęcia należytych starań w celu zaproponowania tej osobie możliwego do zaakceptowania alternatywnego rozwiązania. W celu spełnienia wymogów bezpieczeństwa ustanowionych w wyżej wymieniony sposób wyrażono zgodę na to, by osobie niepełnosprawnej towarzyszyła inna osoba, zdolna do udzielenia niezbędnej pomocy. Osoba niepełnosprawna może żądać podania na piśmie przyczyn odmowy przyjęcia rezerwacji albo wymogu podróżowania z osobą towarzyszącą. Wprowadzono również wymóg publicznego udostępniania informacji o zasadach bezpieczeństwa, które stosuje do przewozu osób niepełnosprawnych.

nosprawnym prawo do uzyskania pomocy w portach lotniczych i uregulowano warunki jej udzielania.

W dniu 30 listopada 2006 r. Parlament Europejski uchwalił Rezolucję w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych w rozszerzonej Unii Europejskiej. Podsumowano w niej działania UE na rzecz niepełnosprawnych. Wezwano państwa członkowskie do uchylecia wszystkich obowiązujących w ich krajowych systemach prawnych przepisów, które dyskryminują osoby niepełnosprawne³³. Zwrócono uwagę Komisji Europejskiej na potrzebę wspierania udziału osób niepełnosprawnych w programach unijnych, tj.: „Kultura”, „Kształcenie ustawiczne”, „Młodzież w działaniu”, „Media 2007” oraz „Europa obywatelska”. Dodatkowo po raz pierwszy odnotowano problem rodziców dzieci niepełnosprawnych i ich potrzeby, którzy często zmuszeni są pozostawać poza rynkiem pracy.

Następnie Parlament Europejski 26 kwietnia 2007 r. wydał rezolucję w sprawie sytuacji niepełnosprawnych kobiet w Unii Europejskiej. W rezolucji Parlament zauważył, iż niepełnosprawne kobiety są ofiarami dyskryminacji wielokrotnej zarówno ze względu na płeć, jak i niepełnosprawność. Blisko 80% niepełnosprawnych kobiet pada ofiarą przemocy psychologicznej i fizycznej. Stwierdzono, że równe traktowanie kobiet niepełnosprawnych oraz matek niepełnosprawnych dzieci to podstawowe prawo człowieka, a zarazem obowiązek etyczny. Wskazano, że kobiety niepełnosprawne są trzykrotnie bardziej narażone na przemoc niż kobiety pełnosprawne. Podkreślono, że Unia Europejska powinna podjąć wszelkie możliwe działania, w tym legislacyjne, w celu odbiurokratyzowania systemu pomocy oraz zwiększenia środków dla kobiet i dzieci niepełnosprawnych. Zwrócono się do Komisji i państw członkowskich o przyjęcie i stosowanie środków niezbędnych do wspierania kobiet niepełnosprawnych w celu zwiększenia ich udziału w tych dziedzinach życia społecznego i zawodowego. Wezwano państwa członkowskie do zajęcia się problemem braku odpowiedniej opieki zdrowotnej dla kobiet niepełnosprawnych poprzez zapewnienie specjalistycznego personelu medycznego i odpowiedniej infrastruktury. Zlecono również

³³ Zauważano, że w ponad 80% przypadków publiczne strony internetowe, w tym strony instytucji europejskich, nie są dostępne dla osób niepełnosprawnych. Podkreślono potrzebę zapewnienia niepełnosprawnym dostępu do ośrodków i wydarzeń kulturalnych, a także działalności sportowo-rekreacyjnej.

wzmocnienie wysiłków na rzecz zwiększania zatrudnienia wśród kobiet niepełnosprawnych tak, aby zapobiegać ich dyskryminacji ze strony pracodawców na otwartym rynku pracy. Z niepokojem przyjęto fakt, że poziom wykształcenia kobiet niepełnosprawnych jako grupy społecznej należy do najniższych, co powoduje, że mają one duże trudności z uzyskaniem dostępu do rynku pracy, utrzymania się na nim i awansu.

W dniu 17 marca 2008 r. Rada Unii Europejskiej przyjęła Rezolucję (2008/C 75/01) w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej. Zauważono, że osoby niepełnosprawne są nadal marginalizowane na rynku pracy. Zwrócono się do państw członkowskich i Komisji, aby w zakresie ich kompetencji zapewniły osobom niepełnosprawnym korzystanie w pełni z praw człowieka poprzez:

- zachęcanie osób niepełnosprawnych do aktywności zawodowej poprzez zapewnienie rozwoju;
- podjęcie środków pozwalających osobom niepełnosprawnym, w miarę możliwości, na samodzielne funkcjonowanie;
- wzmocnienie zintegrowanego podejścia do kwestii niepełnosprawności.

Oprócz licznych działań legislacyjnych Unia Europejska od wielu już lat realizuje programy wspierające inicjatywy osób z niepełnosprawnością. Warto wymienić tu:

- programy Helios I (realizowany w latach 1988–1991) i Helios II (realizowany w latach 1993–1996). Programy te przyczyniły się do powstania specjalistycznej bazy danych dostarczającej wszelkiego rodzaju niezbędnych informacji z zakresu niepełnosprawności pod nazwą Handynet oraz utworzenia Europejskiego Forum Osób Niepełnosprawnych³⁴;
- „Horyzont” – celem programu jest rozwój nowych metod radzenia sobie z problemami związanymi z rynkiem pracy;
- Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL (realizowana w latach 2000–2006) dotycząca międzynarodowej współpracy w zakresie promocji nowych sposobów zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy; oraz programy edukacyjne, jak: Socrates, Młodzież dla Europy, Leonardo da Vinci, JUNIOR – aktywizujące niepełnosprawnych absolwentów.

³⁴ E. Wapiennik, R. Piotrowicz, *Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2002, s. 7.

2.2. UPRAWNIENIA NIEPEŁNOSPRAWNEGO PRACOWNIKA (STAN PRAWNY NA DZIEŃ 31.12.2016)

Prawo osób niepełnosprawnych gwarantowane jest również w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U., Nr 78, poz. 483 z późn. zm.). Zapewnia ona, że „nikt nie może być dyskryminowany w życiu społecznym [...] i gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny” (art. 32 pkt 2). Ponadto Konstytucja, oprócz wielu zapisów, nakłada na władze publiczne obowiązek zapewnienia przysposobienia do pracy (jeśli istnieje taka możliwość – przyp. autora) oraz komunikacji społecznej (art. 69).

Dodatkowo przepisy w dziedzinie prawa pracy nadają szczególne uprawnienia osobom niepełnosprawnym. Dla tych osób przypisano różnego rodzaju przywileje, m.in.: krótszy dzień pracy, dłuższy wymiar urlopu, przerwę w pracy, udział w turnusie rehabilitacyjnym bądź zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych³⁵. Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych zostały uregulowane w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a także w licznych rozporządzeniach wykonawczych do tej ustawy³⁶. Warto dodać, że osoba niepełnosprawna nabywa prawa do wszystkich uprawnień wynikających z ustawy, począwszy od dnia, w którym rozpoczyna pracę u pracodawcy³⁷. I tak na przykład, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Jeśli osoba niepełnosprawna dysponuje orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, wówczas (od 1 stycznia 2012) czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekroczyć 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Co więcej, osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 134 Kodeksu pracy wszystkim pracownikom, któ-

³⁵ Niestety, zapisy prawa są łamane, a osoby niepełnosprawne, często nieświadome swoich praw, nie mają szansy na uzyskanie rzetelnej informacji w miejscu pracy.

³⁶ Podstawa prawna – art. 14 – art. 20 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

³⁷ Szerzej zob.: K. Bereda-Łabędź, *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych: akty wykonawcze*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2002, s. 20–37.

rzy pracują co najmniej 6 godzin dziennie, przysługuje prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut. Osobie niepełnosprawnej, bez względu na rzeczywisty wymiar czasu pracy, przysługuje prawo do dodatkowej przerwy w pracy w wymiarze 15 minut. Czas obu przerw jest jednocześnie wliczony do czasu pracy. Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje również dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do tego urlopu niepełnosprawny pracownik nabywa po przepracowaniu jednego roku. Dodatkowo osoba ta ma prawo do zwolnienia od pracy w wymiarze 21 dni roboczych w celu udziału w turnusie rehabilitacyjnym, z przywileju tego nie może skorzystać częściej niż raz w roku³⁸. Nie oznacza to jednak, że niepełnosprawny pracownik może otrzymać zarówno urlop przewidziany na turnus rehabilitacyjny, jak i 10 dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego. W takiej sytuacji wymiar urlopu ogranicza się do (oprócz urlopu podstawowego) 21 dni roboczych³⁹.

Osoba niepełnosprawna, legitymująca się tak znacznym, jak i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, ma prawo do zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, poddawania się zabiegom leczniczym bądź w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego, jeśli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy. Osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, pracodawca jest zobowiązany zorganizować odpowiednie stanowisko pracy nie później niż w ciągu trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości do podjęcia pracy⁴⁰.

³⁸ Za czas wskazanego zwolnienia pracownikowi niepełnosprawnemu przysługuje prawo do wynagrodzenia obliczone tak jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

³⁹ L. Klimkiewicz, *Zmiany w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w 2011 roku*, „Służba Pracownicza” 2011, nr 5, s. 13 i nast.

⁴⁰ Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania osoby za niepełnosprawną. Wyjątek stanowi sytuacja, w której wykazano, iż wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub na skutek wykazanej pracownikowi nietrzeźwości w momencie wypadku.

2.3. WSPARCIE PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW W POLSCE (STAN PRAWNY NA DZIEŃ 31.12.2016)

W Polsce pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych pracowników mają szansę na⁴¹:

- 1) dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych (art. 26 a–c ustawy o rehabilitacji);
- 2) zwrot kosztów przystosowania i adaptacji istniejącego stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej (art. 26 ustawy o rehabilitacji);
- 3) zwrot kosztów pracodawcy poniesionych na rzecz wyposażenia stanowiska pracy (art. 26 e ustawy o rehabilitacji);
- 4) zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego (art. 41 ustawy o rehabilitacji);
- 5) zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy (art. 26 d ustawy o rehabilitacji).

W tym kontekście warto pamiętać, że pracodawcy w Polsce mogą uzyskać zwolnienie z wpłat na PFRON, jeśli spełnią warunki przewidziane w ustawie z dnia 29 października 2010 (Dz.U., Nr 226, poz. 1475)⁴². W szczególnej sytuacji pracodawcy mogą utworzyć zakłady pracy chronionej, a w porozumieniu z trzecim sektorem również zakłady aktywności zawodowej.

Poniżej zostaną zaprezentowane wszystkie dostępne obecnie formy pomocy dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne w Polsce.

Pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne przysługuje ze środków (PFRON) **miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego** (art. 26 a–c ustawy o rehabilitacji) zatrudnionego na umowę o pracę bez względu na fakt, czy działa on na obszarze rynku otwartego, czy w zakładzie pracy chronionej⁴³. Pracodawcy przysługuje ze środków PFRON

⁴¹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

⁴² Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U., Nr 226, poz. 1475).

⁴³ Przy założeniu, że pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez PFRON. Jednakże od 1 marca 2011 r.

miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile ten pracownik został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób, prowadzonej przez Fundusz⁴⁴. Dodatkowo analizowana forma przysługuje również osobom niepełnosprawnym wykonującym pracę nakładczą, dla których praca ta stanowi jedyne źródło utrzymania (po wcześniejszym przedstawieniu przez te osoby orzeczenia o stopniu niepełnosprawności).

Zatem wśród podmiotów uprawnionych do otrzymania pomocy wymienia się⁴⁵:

- pracodawców zatrudniających mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy;
- pracodawców zatrudniających co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągających wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6%;
- pracodawców prowadzących zakład pracy chronionej.

Wysokość dofinansowania do wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników uzależniona jest od typu pracodawcy, stopnia i rodzaju niepełnosprawności zatrudnionych pracowników⁴⁶. Z dniem 1 lipca 2012 r. zwiększono miesięczne dofinansowanie do

miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracownikom zaliczonym do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury. Por.: Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

⁴⁴ Szerzej zob.: J. Karpińska, K. Madej, *Refundacja i dofinansowanie pomocy ze środków PFRON*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 1, s. 45.

⁴⁵ Do liczby pracowników nie wlicza się osób niepełnosprawnych przebywających na urloпах bezpłatnych oraz osób niebędących osobami niepełnosprawnymi zatrudnionych: na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego; przebywających na urloпах wychowawczych, nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej; będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy oraz przebywających na urloпах bezpłatnych.

⁴⁶ Dla porównania w roku 2011 pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 pracowników oraz pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągającemu wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% przysługiwało miesięczne dofinansowanie w wysokości maksymalnie 70% kwot lub 90% kwot miesięcznego dofinansowania, w odniesieniu do wynagrodzeń pracowników, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych. Zaś pracodawcy prowadzącemu zakład pracy chronionej przysługiwało maksymalnie 100% kwot dofinansowania, o których mowa wyżej. Wysokość dofinansowania ustalana była proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.

wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego ze 170% najniższego wynagrodzenia⁴⁷ – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności – do 180%. Jednakże w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego i lekkiego stopnia niepełnosprawności sukcesywnie obniżono wysokość miesięcznego dofinansowania. W pierwszym przypadku ze 125 do 100%, a w drugim przypadku z 50 do 40% najniższego wynagrodzenia. Dla osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności wysokość miesięcznego dofinansowania obniżono również do 50% najniższego wynagrodzenia.

Warto dodać, że kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej 75% tych kosztów. Przez koszty płacy rozumie się wynagrodzenie brutto oraz finansowane przez pracodawcę obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczone od tego wynagrodzenia i obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Kwotę miesięcznego dofinansowania wypłaca Fundusz w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy pracownika. Warto jednak pamiętać, iż nie ma możliwości wnioskowania o dofinansowanie jedynie do części wynagrodzenia, jeśli pracownik otrzymuje wynagrodzenie w części współfinansowane ze środków publicznych⁴⁸.

Obecnie, jeśli osoba niepełnosprawna jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze czasu pracy⁴⁹:

- nieprzekraczającym ogółem pełnego wymiaru czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę pracodawcom, u których jest ona zatrudniona, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby,

⁴⁷ Najniższe wynagrodzenie – oznacza minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w grudniu roku poprzedniego. Informacja o wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę znajduje się na stronach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

⁴⁸ *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych: informacje dla pracodawców oraz osób niepełnosprawnych zakładających firmę*, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2007, s. 45.

⁴⁹ Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U., Nr 226, poz. 1475).

- przekraczającym ogółem pełny wymiar czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę w wysokości nieprzekraczającej kwoty miesięcznego dofinansowania przyznawanego na osobę zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy. Miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby w pierwszej kolejności przyznaje się pracodawcy, który wcześniej zatrudnił tę osobę.

Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracodawcy⁵⁰:

- finansującemu wynagrodzenie pracownika ze środków publicznych,
- posiadającemu zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON przekraczające ogółem kwotę 100 zł⁵¹,
- zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%.

Kolejną formą wsparcia dla pracodawców jest **zwrot kosztów przystosowania i adaptacji istniejącego stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej z PFRON**⁵² przy założeniu, że pracodawca zatrudni osobę niepełnosprawną przez okres co najmniej 36 miesięcy⁵³. Pracodawca może otrzymać zwrot kosztów⁵⁴, jeśli:

⁵⁰ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz.U., Nr 8, poz. 43 ze zm.).

⁵¹ W przypadku nieuregulowania przez pracodawcę zaległości wobec Funduszu do dnia 31 stycznia roku następującego po roku, za który pracodawcy przysługuje miesięczne dofinansowanie, Prezes Zarządu Funduszu wydaje decyzję o odmowie wypłaty miesięcznego dofinansowania za okres wskazany w decyzji.

⁵² Szczegółowe zasady udzielania pomocy zawarte są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 62, poz. 316). Realizatorem zadania jest starosta powiatu.

⁵³ Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej jest krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca zwraca Państwowemu Funduszowi Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych za pośrednictwem starosty środki w wysokości 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu 36 miesięcy, jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty. Warto dodać, że pracodawca jest zwolniony z obowiązku zwrotu w/w środków w przypadku zatrudnienia w terminie trzech miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną, inną osobą niepełnosprawną zarejestrowaną w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu (przyp. autora).

⁵⁴ Zwrotu kosztów dokonuje starosta na podstawie umowy cywilnoprawnej, która określa obowiązki stron ją zawierających (starosty i pracodawcy). Zwrot

- dokonał adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności tych osób;
- dokonał adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- nabył lub autoryzował oprogramowanie na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosował je do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- zaangażował służby medyczne do rozpoznania potrzeb pracy dla osób niepełnosprawnych.

Maksymalna wysokość pomocy na przystosowanie jednego stanowiska wynosi dwudziestokrotność przeciętnego wynagrodzenia⁵⁵ za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej⁵⁶.

Zwrot kosztów dotyczy osób niepełnosprawnych:

- bezrobotnych lub poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu, skierowanych do pracy przez Powiatowy Urząd Pracy;
- pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, jeżeli niepełnosprawność tych osób powstała w okresie zatrudnienia osoby u pracodawcy (z wyjątkiem gdy niepełnosprawność wynikała z naruszenia przez pracownika lub pracodawcę obowiązujących przepisów prawa pracy).

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą, z tym że:

kosztów obejmuje udokumentowane koszty zakupu lub wytworzenia wyposażenia stanowiska pracy wraz z niepodlegającym odliczeniu podatkiem VAT i podatkiem akcyzowym. Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

⁵⁵ Oznacza przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następującego po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

⁵⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 62, poz. 316). Zawarcie umowy o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy poprzedzają negocjacje prowadzone pomiędzy starostą a pracodawcą. Przedmiotem negocjacji jest wysokość kwoty, która zostanie wypłacona pracodawcy, oraz warunki umowy, tj. termin i sposób rozliczenia pomocy, sposób dokumentowania realizacji umowy itp. (przyp. autora).

- zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem podpisania umowy;
- kwota zwrotu kosztów poniesionych w związku z rozpoznaniem potrzeb osób niepełnosprawnych nie może przekraczać 15% kosztów związanych z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Warunkiem zwrotu kosztów jest jednak uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy (wydanej na wniosek starosty) o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnionego pracownika lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, w przypadku gdy zatrudnienie osoby niepełnosprawnej nie wymagało przystosowania na tym stanowisku⁵⁷. Warto dodać, że pomoc publiczną udziela się zgodnie z art. 42 Rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (Dz. Urz. UE L 214 z 09.08.2008), w zakresie dotyczącym pomocy na rekompensatę dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych.

Pracodawca⁵⁸ ma również prawo ubiegać się o **zwrot kosztów poniesionych na wyposażenie stanowiska pracy (zgodnie z art. 26 e ustawy o rehabilitacji)**. Musi on jednak prowadzić działalność przez okres co najmniej 12 miesięcy; dodatkowo według kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej, dotyczących udzielania pomocy publicznej, nie może znajdować się w trudnej sytuacji ekonomicznej. Maksymalna wysokość pomocy finansowej ze środków PFRON nie może przekraczać piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia. W związku z tym, że zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą⁵⁹, zainteresowany podmiot składa do starosty wnioski o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy. Wniosek należy skierować do starosty właściwego ze względu na miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej jako bezrobotnej albo poszukującej pracy, niepozostającej w za-

⁵⁷ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 62, poz. 316).

⁵⁸ Pracodawcą jest każda działająca na terytorium państwa jednostka organizacyjna (przyp. autora).

⁵⁹ Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przed dniem zawarcia umowy.

trudnieniu. Jednocześnie pracodawca zobowiązuje się, że osoba niepełnosprawna, na rzecz której pozyskuje zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy, będzie zatrudniona na wskazanym stanowisku przez okres co najmniej 36 miesięcy.

Kolejną formą pomocy jest **zwrot kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych**, jeśli pracodawca, który zatrudnia osoby niepełnosprawne, zorganizuje dla nich szkolenie zgodnie z art. 41 ustawy o rehabilitacji⁶⁰. Pracodawca może ubiegać się o częściową refundację kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego. Koszty tego szkolenia mogą zostać zrefundowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w kwocie refundacji do 80% poniesionych kosztów⁶¹. Refundacja obejmuje następujące koszty poniesione przez pracodawcę⁶²:

- wynagrodzenie osób prowadzących szkolenie;
- koszty podróży osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia;
- koszty podróży przewodnika lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej, zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- koszty zakwaterowania i wyżywienia osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia oraz tłumacza języka migowego albo lektora dla osób niewidomych;
- wynagrodzenie tłumacza języka migowego albo lektora dla niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej ruchowo, zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- koszty usług doradczych związanych z danym szkoleniem;
- koszty obsługi administracyjno-biurowej niezbędne w związku z realizacją szkolenia;

⁶⁰ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz.U., Nr 57, poz. 472).

⁶¹ Kwota refundacji nie może być wyższa niż wysokość 2-krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, na jedną osobę. Dodatkowo pracodawca, który ubiega się o zwrot kosztów, składa wniosek do jednostki wskazanej przez starostę, najczęściej do powiatowego centrum pomocy rodzinie.

⁶² Refundacja nie może dotyczyć kosztów poniesionych przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

- koszty wynajmu pomieszczeń związanych bezpośrednio z realizacją szkolenia;
- koszty amortyzacji narzędzi i wyposażenia w zakresie, w jakim są one wykorzystywane na potrzeby szkolenia, z wyłączeniem narzędzi i wyposażenia zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia;
- koszty materiałów szkoleniowych.

Zawarcie umowy o zwrot kosztów szkolenia poprzedzają negocjacje pomiędzy starostą (prezydentem miasta), który jest stroną umowy, a pracodawcą⁶³. W wyniku tych negocjacji ustalana jest kwota zwrotu, która jest wypłacona pracodawcy po zawarciu umowy i spełnieniu innych, określonych w niej warunków. W tym kontekście warto dodać, że pracodawcy przysługuje zwrot tylko tych kosztów, które zostały poniesione po podpisaniu umowy, nie może wnioskować o zwrot kosztów zaangażowanych przed zawarciem umowy.

Pozostaje do rozważenia jeszcze jedna kwestia, a mianowicie wysokość refundacji i rodzaj szkolenia. Refundacja nie może przekroczyć:

- 55% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń specjalistycznych i 80% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń ogólnych – w odniesieniu do małych przedsiębiorców;
- 45% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń specjalistycznych i 80% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń ogólnych – w odniesieniu do średnich przedsiębiorców;
- 35% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń specjalistycznych i 70% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń ogólnych – w odniesieniu do dużych przedsiębiorców.

Niekorzystny dla przedsiębiorców, w odniesieniu do szkoleń, które zawierają zarówno elementy szkoleń specjalistycznych, jak i ogólnych, jest fakt, że maksymalną wielkość pomocy określa się tak, jak w odniesieniu do szkoleń specjalistycznych. W tej sytuacji

⁶³ Por.: Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U., Nr 226, poz. 1475).

przedsiębiorca często uzyskuje wsparcie znacznie niższe niż to, którego by się spodziewał, organizując szkolenie.

Istotnym instrumentem, który umożliwia realizację zatrudnienia wspomagane jest **zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy (art. 26 d ustawy o rehabilitacji)**. Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków PFRON zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy⁶⁴. W jaki sposób ustala się wysokość zwrotu? Otóż określa się ją, dzieląc liczbę godzin przeznaczonych na pomoc osobom niepełnosprawnym przez liczbę godzin pracy osób niepełnosprawnych w danym miesiącu i mnożąc uzyskany wynik przez kwotę najniższego wynagrodzenia. Liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekroczyć 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu. Co więcej, przepisy nie zabraniają, aby pracownikiem pomagającym pracownikowi niepełnosprawnemu była inna osoba niepełnosprawna⁶⁵. Pracodawca ma również prawo do zwrotu kosztów (100%) poniesionych na szkolenia pracownika pomagającego osobie z niepełnosprawnością (jednakże łączna wartość poniesionych na ten cel kosztów nie może być wyższa niż łączna kwota najniższego wynagrodzenia). Podobnie jak w poprzednio analizowanych for-

⁶⁴ Refundacja nie może dotyczyć kosztów poniesionych przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

⁶⁵ Refundacja kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy może dotyczyć również sytuacji, w której zarówno osoba niepełnosprawna, jak i pracownik pomagający pracują w danym podmiocie od dawna, a zajmowane przez pracownika niepełnosprawnego stanowisko pracy i zakres obowiązków nie uległy zmianie. Taka sytuacja może zaistnieć, jeśli dojdzie do pogorszenia stanu zdrowia pracownika niepełnosprawnego i wyniknie z niego potrzeba udzielenia mu pomocy w wykonywaniu czynności na dotychczasowym stanowisku pracy. Należy jednak wziąć pod uwagę, że niepełnosprawny pracownik pomagający osobie niepełnosprawnej nie powinien mieć problemów związanych z wykonywaniem czynności, w zakresie których służy pomocą innemu pracownikowi niepełnosprawnemu. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów, związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz.U., z 2011 r., Nr 62, poz. 316).

mach wsparcia, zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą, z tym że zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem podpisania umowy⁶⁶.

Jedną z kolejnych dostępnych dla przedsiębiorców form pomocy jest **zwolnienie z wpłat na PFRON**, może to uczynić pracodawca, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, jeżeli zatrudni osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy, tj.: chorobą Parkinsona, stwardnieniem rozsianym, znacznym upośledzeniem widzenia (ślepotą) oraz niedowidzeniem, głuchotą, epilepsją, upośledzeniem umysłowym, późnymi powikłaniami cukrzycy⁶⁷.

Z wpłat na PFRON zwolnieni są również⁶⁸:

- pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%;
- państwowe i samorządowe jednostki organizacyjne będące jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi albo gospodarstwami pomocniczymi, instytucje kultury oraz jednostki organizacyjne zajmujące się statutowo ochroną dóbr kultury, osiągające 6% wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne niedziałające w celu osiągnięcia zysku, dla których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi;
- państwowe i niepaństwowe szkoły wyższe, wyższe szkoły zawodowe, publiczne i niepubliczne szkoły, zakłady kształcenia nauczycieli oraz placówki opiekuńczo-wychowawcze i reso-

⁶⁶ Niestety, mimo że art. 26 d Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku [...] (Dz.U., z 2011 r., Nr 127, poz. 721 z późn. zm.) istnieje od wielu lat, to pracodawcy niezwykle rzadko decydują się na realizację zatrudnienia wspomaganego. Szerzej zob.: O. Kowalczyk, *System zabezpieczenia społecznego wobec osób niepełnosprawnych w Polsce na tle krajów UE*, Wydawnictwo AE we Wrocławiu, Wrocław 2002, s. 247 i nast.

⁶⁷ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (Dz.U., Nr 124, poz. 820 z późn. zm.).

⁶⁸ Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U., Nr 226, poz. 1475).

cializacyjne, w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi 2% (w tym przypadku wskaźnik stanowi sumę wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych i podwojonego wskaźnika wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy będących osobami niepełnosprawnymi i uczących się lub studiujących w ramach ogólnie obowiązujących w danej jednostce regulaminów nauczania lub studiowania);

- pracodawcy prowadzący zakłady pracy będące w likwidacji albo co do których ogłoszono upadłość.

Pracodawcy mają szansę utworzyć również zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej⁶⁹. Dla każdej z form przewidziano specyficzne rodzaje ulg i zwolnień. I tak na przykład, **zakładem pracy chronionej** jest pracodawca, któremu wojewoda przyznał to prawo w formie decyzji administracyjnej. O status prowadzącego zakład pracy chronionej może ubiegać się każdy pracodawca⁷⁰, który:

- prowadzi działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy,
- zatrudnia minimum 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,
- osiąga przez okres minimum 6 miesięcy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości:
 - co najmniej 50%, w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowić muszą osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
 - co najmniej 30%, w przypadku gdy pracodawca zatrudnia osoby niewidome lub psychicznie chore albo upośledzone umysłowo zaliczone do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności⁷¹.

⁶⁹ A. Barczyński (red.), *Społeczne korzyści zatrudniania osób niepełnosprawnych*, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2008, s. 18.

⁷⁰ Dodatkowym obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych.

⁷¹ Przed 1 stycznia 2012 r. pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej musiał wykazać, że osiągnął wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych niższy niż obecnie, bowiem w wysokości co najmniej 40%, z czego co najmniej 10% ogółu zatrudnionych stanowiły osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Wprowadzone z dniem 1 stycznia 2012 r. zmiany ustanowiły zatem konieczność spełnienia bardziej rygorystycznych wymogów. Trzeba również dodać, że pracodawcy, którzy przed 31 grudnia 2010 r. uzyskali status zakładu pracy chronionej, mieli czas na osiągnięcie nowych wskaźników do 30.06.2012 r.

Kolejną formą organizacyjną są **zakłady aktywności zawodowej**. Każdy z nich to wyodrębniona organizacyjnie i finansowo jednostka utworzona w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Zakłady te mogą być utworzone przez: powiat, gminę, fundację, stowarzyszenie, inną organizację społeczną, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych⁷².

Aby otrzymać status zakładu aktywności zawodowej, należy zapewnić⁷³ zatrudnienie co najmniej 70% osób niepełnosprawnych skierowanych do pracy przez Powiatowe Urzędy Pracy, zaliczonych do:

- znacznego stopnia niepełnosprawności,
- umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną, w tym osób, w stosunku do których rada programowa warsztatów terapii zajęciowej zajęła stanowisko uzasadniające podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej⁷⁴.

Niezbędne jest również przystosowanie obiektów i pomieszczeń użytkowanych przez zakład aktywności zawodowej do przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Ważnym elementem jest uwzględnienie potrzeb zatrudnionych w zakładzie osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania ich stanowisk pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych (toalet, stołówek), a także uzyskanie pozytywnej opinii starosty o potrzebie utwo-

⁷² Wniosek o utworzenie zakładu aktywności organizator składa do marszałka województwa, z którym również zawiera umowę o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kosztów utworzenia i działania zakładu. Zawarcie umowy poprzedzone jest negocjacjami w przedmiocie warunków tej umowy oraz wysokości dofinansowania ze środków PFRON.

⁷³ Dodatkowo organizator zakładu aktywności zawodowej tworzy zakładowy fundusz aktywności, na który przeznaczają: uzyskane dochody z prowadzonej działalności, środki pochodzące ze zwolnień z podatków lokalnych (rolnego, leśnego i od nieruchomości), środki pochodzące z nieodprowadzanych zaliczek na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych. Zakładowy fundusz aktywności przeznaczony jest na zaspokajanie potrzeb osób niepełnosprawnych, np. na zakup sprzętu i wyposażenia pomagającego osobie niepełnosprawnej w samodzielnym życiu i uczestnictwie w życiu społecznym w lokalnym środowisku, pomoc w przygotowaniu, budowie, remoncie i wyposażeniu indywidualnych i zbiorowych form mieszkalnictwa chronionego dla osób niepełnosprawnych, a także na doksztalcenie, przekwalifikowanie i szkolenia itp.

⁷⁴ Jednakże stan zatrudnienia osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie może być wyższy niż 35% ogółu zatrudnionych (przyp. autora).

rzenia zakładu aktywności zawodowej na danym terenie. Maksymalna kwota dofinansowania ze środków PFRON na tworzenie zakładu aktywności zawodowej nie może przekroczyć 65%, natomiast w przypadku dofinansowania działania zakładów aktywności zawodowej nie może przekroczyć 90% ponoszonych kosztów⁷⁵.

2.4. WSPARCIE DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH WCHODZĄCYCH I POWRACAJĄCYCH NA RYNEK PRACY W POLSCE (STAN PRAWNY NA DZIEŃ 31.12.2016)

Obecnie szczególną ochroną objęte są osoby niepełnosprawne, które chcą powrócić na rynek pracy. Istotne uregulowania zawiera ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721 z późn. zm.). W myśl zapisów zamieszczonych w dokumencie osoby niepełnosprawne mogą korzystać na otwartym rynku pracy z usług oferowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy (z art. 11 ustawy o rehabilitacji). Wobec powyższego istotną formą wsparcia niepełnosprawnych bezrobotnych⁷⁶ lub poszukujących pracy⁷⁷ w Polsce są usługi i instrumenty oferowane na rynku pracy. I tak, osoba z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, posiadająca status „bezrobotnego” lub „poszukującego pracy” ma szansę na wsparcie w postaci⁷⁸:

⁷⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz.U., Nr 242, poz. 1776).

⁷⁶ Bezrobotna osoba niepełnosprawna to ta, która posiada ustaloną niepełnosprawność, jednak nie jest uprawniona m.in. do renty z tytułu niezdolności do pracy, renty socjalnej i nie posiada zasiłku stałego.

⁷⁷ Osoba niepełnosprawna poszukująca pracy to ta, która oprócz ustalonej niepełnosprawności ma prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, renty socjalnej czy posiadania zasiłku stałego.

⁷⁸ Znaczącą część tych działań realizują PUP-y dzięki środkom dostępnym w ramach Funduszy Europejskich. I tak np. od początku 2012 r. w Programie Kapitał Ludzki funkcjonowało osobne działanie skierowane do osób niepełnosprawnych – 7.4 o nazwie *Niepełnosprawni na rynku pracy*. O dofinansowanie projektów w ramach w/w działania ubiegały się Urzędy Marszałkowskie, a także PUP-y. Co więcej, na poziomie regionalnym niepełnosprawni stanowili jedną z grup docelowych i w ramach priorytetu VII *Rynek otwarty dla wszystkich* – Poddziałanie 7.2.1 *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym* realizowano projekty, których głównym celem była aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością. Przykłady projektów to: subsydiowanie zatrudnienia, poradnictwo zawodowe, staże czy praktyki zawodowe.

- pomocy w znalezieniu zatrudnienia (poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy);
- uzupełnienia, podniesienia, zmianę kwalifikacji zawodowych lub zdobycia doświadczenia zawodowego (kursy, szkolenia, staż);
- pomocy w wyborze odpowiedniego miejsca pracy przy uwzględnieniu predyspozycji zawodowych, możliwości zdrowotnych oraz wymagań w danym środowisku pracy;
- udziału w robotach publicznych, pracach społecznie użytecznych;
- zatrudnienia wspomaganego polegającego na wsparciu osoby niepełnosprawnej przez trenera pracy/asystenta zawodowego u pracodawcy;
- zatrudnienie subsydiowane;
- skierowania do pracy w Zakładzie Aktywności Zawodowej i sfinansowania kosztów zatrudnienia w ZAZ;
- usługi asystenta osobistego.

Bezrobotna osoba niepełnosprawna może zatem korzystać ze wszystkich usług i instrumentów rynku pracy dostępnych w urzędzie. Udostępnione środki pochodzą z PFRON i mogą z nich korzystać zarówno osoby z niepełnosprawnością posiadające status „bezrobotnego”, jak i „poszukującego pracy”. Warto tu wymienić zatem jeszcze wsparcie w postaci bonu stażowego, bonu szkoleniowego, bonu na zasiedlenie, o które mogą ubiegać się osoby z niepełnosprawnością do 30. r.ż. Co więcej, osoba niepełnosprawna może pozyskać pomoc finansową na:

- rozpoczęcie działalności gospodarczej (w tym również rolniczej);
- wniesienie wkładu pieniężnego niezbędnego do otwarcia spółdzielni socjalnej;
- dofinansowanie odsetek od kredytów zaciągniętych na prowadzenie działalności gospodarczej;
- refundację składek na ubezpieczenia społeczne.

Pierwszą formą pomocy jest dotacja na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, rolniczej ze środków PFRON, którą może pozyskać osoba niepełnosprawna, jeśli wcześniej nie korzystała ze środków publicznych⁷⁹. O powyższą dotację może ubiegać

⁷⁹ Coraz częściej jednak uzyskanie dotacji zależne jest od wysokości środków PFRON przeznaczonych na ten cel w roku i przekazanych do starostwa. Maksymalną kwotą dotacji, jaką może otrzymać osoba niepełnosprawna na rozpoczęcie dzia-

się tylko osoba, która jest zarejestrowana w urzędzie pracy jako poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu⁸⁰. Szansę na otrzymanie dotacji mają osoby niepełnosprawne, które zakończyły cykl szkoleń, przygotowały biznesplan zaakceptowany przez grupę specjalistów⁸¹. Wniosek należy zgłosić do starosty właściwego dla miejsca zamieszkania potencjalnego przedsiębiorcy. Kwota przyznanych środków nie może przekroczyć piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia⁸². Osoba niepełnosprawna może skorzystać z tej formy pomocy, jeżeli nie otrzymała wcześniej bezzwrotnych środków publicznych na ten cel. Rejestracji działalności gospodarczej można dokonać dopiero po przyznaniu dotacji na jej rozpoczęcie, w przeciwnym wypadku kwota dotacji będzie musiała zostać zwrócona.

Kolejną atrakcyjną formą wsparcia dla osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności były środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL) 2007–2013 – działanie 6.2. – wsparcie oraz promocja zatrudnienia⁸³. Dofinansowanie skierowane było do osób,

łalności gospodarczej, jest piętnastokrotność przeciętnego wynagrodzenia określonego w poprzednim kwartale w gospodarce narodowej. Wartość ta jest ogłoszona przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721 z późn. zm.). Otrzymane środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej mają charakter bezzwrotny, chyba że osoba niepełnosprawna będzie prowadzić działalność gospodarczą lub ją zawiesi w ciągu dwóch lat od ich otrzymania.

⁸⁰ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 o rehabilitacji społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2016 r., poz. 2046).

⁸¹ Powołana przez starostę grupa specjalistów ma za zadanie ocenić, czy istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że proponowana działalność gospodarcza ma szansę pozostać na rynku przez okres co najmniej 24 miesięcy.

⁸² Są to środki bezzwrotne, jeśli działalność gospodarcza będzie kontynuowana w okresie co najmniej 24 miesięcy. Środki te przyznawane są jako pomoc *de mini mis*. Jeśli działalność gospodarcza będzie miała charakter pozarolniczy, wówczas podstawa prawna to Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de mini mis* (Dz. Urz. UE L 352 z dnia 24.12.2013, s. 1); w sytuacji uzyskania środków na działalność w rolnictwie – podstawa prawna to Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de mini mis* w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z dnia 24.12.2013, s. 9).

⁸³ Maksymalna dostępna wartość pozyskanych środków to 20 tys. PLN. Grupami docelowymi tej formy wsparcia były również te osoby fizyczne, które:

- pracowały (ale w okresie 12 miesięcy przed złożeniem wniosku nie posiadały zarejestrowanej działalności gospodarczej);

które chcą rozpocząć działalność gospodarczą i które nie posiadały zarejestrowanej działalności gospodarczej w okresie 12 miesięcy przed przystąpieniem do projektu (nie dotyczy to prowadzenia działalności gospodarczej poza granicami Polski). Aby starać się o uzyskanie dofinansowania na założenie działalności gospodarczej, uczestnik projektu musiał przejść cykl bezpłatnych szkoleń oraz skorzystać z usług doradczych dostępnych w jednostce przyjmującej wnioski. To doskonała szansa na uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej. Prezentowane zagadnienia to np.: prowadzenie księgowości, marketing, prawo oraz doradztwo w zakresie diagnozy potrzeb szkoleniowych, opracowanie indywidualnego programu dla każdego uczestnika projektu. Uczestnicy projektu i jednocześnie osoby, które otrzymały środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, uzyskiwały wsparcie pomostowe wypłacane w okresie do 6 miesięcy od dnia rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej, wynoszące równowartość minimalnego wynagrodzenia brutto, obowiązującego na dzień wypłacenia dotacji⁸⁴.

Drugą formą wsparcia było wniesienie wkładu pieniężnego w wysokości 10 tys. PLN, niezbędnego do otwarcia spółdzielni socjalnej. Ten typ spółdzielni łączy w sobie cechy przedsiębiorstwa i organizacji pozarządowej⁸⁵. Spółdzielnia socjalna ma jednak swoją szczególną cechę. Od przedsiębiorstw odróżnia ją to, że celem nadrzędnym jest realizacja zadań społecznych, a nie maksymalizacja zysku. Dodatkowo spółdzielnia zapewnia pracę swoim członkom, którzy należą do grupy wykluczonej lub zagrożonej

-
- pozostawały bez zatrudnienia przez okres co najmniej 12 miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat;
 - powracały bądź po raz pierwszy wchodziły na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka;
 - zamieszkiwały obszary miejskie lub gminy miejsko-wiejskie do 25 tys. mieszkańców.

⁸⁴ Środki finansowe na rozwój przedsiębiorczości oraz środki pieniężne jako wsparcie pomostowe przyznawane były bezzwrotnie, o ile nie zostały naruszone warunki określone w umowie, na podstawie której przyznano dofinansowanie. Należy jednak pamiętać, że uczestnik projektu, który otrzymał dotację na rozwój przedsiębiorczości, był zobowiązany do dokonania zwrotu otrzymanych środków wraz z odsetkami, jeżeli prowadził działalność gospodarczą przez okres krótszy niż 12 miesięcy.

⁸⁵ Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. z dnia 5 czerwca 2006).

wykluczeniem społecznym. Co więcej, każdy członek musi być zatrudniony w oparciu o umowę o pracę. Obecnie działa w Polsce 930 spółdzielni socjalnych, a prawie połowa z nich zatrudnia od 5 do 9 osób. Istotny wzrost liczby zakładanych i faktycznie działających spółdzielni socjalnych to z pewnością efekt dotacji w postaci wniesienia wkładu do spółdzielni, zapoczątkowany już w ramach PO RZL, a następnie kontynuowany w okresie programowania 2007–2013.

Trzecią formą pomocy dla osób niepełnosprawnych jest dofinansowanie odsetek od kredytów zaciągniętych na kontynuowanie działalności gospodarczej albo prowadzenie własnego lub dzierżawionego gospodarstwa rolnego (art. 13 ustawy o rehabilitacji). Obecnie wnioskodawca może ubiegać się o dofinansowanie do 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie działalności⁸⁶. Wnioski składa się do PCPR. Do wniosku oprócz kserokopii orzeczenia o stopniu niepełnosprawności wnioskodawca musi dostarczyć: umowę kredytową wraz z harmonogramem opłat; oświadczenie o nieskorzystaniu z pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej; informacje o uzyskanej pomocy publicznej w okresie 3 lat przed złożeniem wniosku oraz zaświadczenie z urzędu skarbowego o prowadzeniu działalności gospodarczej i o niezaleganiu z podatkami. To wsparcie może otrzymać osoba już prowadząca działalność gospodarczą lub własne czy wydzierżawione gospodarstwo rolne, jeśli:

- nie korzystała ze środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub pożyczka została już spłacona;
- nie otrzymała bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadziła tę działalność co najmniej przez 24 miesiące od dnia otrzymania pomocy na ten cel. Warunkiem udzielenia wsparcia finansowego jest zawarcie stosownej umowy. Tego typu pomocy nie mogą jednak otrzymać osoby, które już skorzystały z pożyczki PFRON lub urzędu pracy na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Dofinansowania odsetek nie mogą również otrzymać osoby, których pożyczka została w całości umorzona lub spłacona.

⁸⁶ Uzyskana pomoc w takiej formie udzielona jest na zasadach *de minimis*. Szerzej zob.: *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – Informacje dla pracodawców oraz dla osób niepełnosprawnych zakładających firmę. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy II*, PFRON 2009, s. 31–32.

Czwartą formą wsparcia niepełnosprawnych biznesmenów jest refundacja składek na powszechne ubezpieczenie społeczne (na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy wartość dofinansowania znacząco obniżono). Nadal jednak z tej formy pomocy mogą korzystać wszyscy niepełnosprawni przedsiębiorcy, którzy składają do PFRON wnioski o udzielenie refundacji składki w terminie do ostatniego dnia miesiąca, w którym upłynął czas na opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne⁸⁷. Osoba niepełnosprawna składa do PFRON wnioski o wypłatę refundacji składek na ubezpieczenie społeczne za dany miesiąc⁸⁸. Fundusz refunduje osobie niepełnosprawnej prowadzącej działalność gospodarczą obowiązkowe składki na ubezpieczenie rentowe i emerytalne w kwocie odpowiadającej wysokości składki, zgodnie z podstawą wymiaru określoną w art. 18 ust. 8 oraz w art. 18 a ustawy z dn. 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2007 r., Nr 11, poz. 74 z późn. zm.).

Obecnie osoba z orzeczonym stopniem niepełnosprawności może być zatrudniona zarówno na otwartym rynku pracy, jak i ZPCH oraz ZAZ.

Na zakończenie tej części warto dodać, że Powiatowe Urzędy Pracy i oddziały PFRON były realizatorem programu JUNIOR (o którym wspomiano już wcześniej). Uczestnikami programu mogły być osoby z orzeczonym znacznym, umiarkowanym lub lekkim stopniem niepełnosprawności do 25. r.ż. lub osoby do 27. r.ż., które ukończyły szkołę wyższą i zostały skierowane na staż zgodnie z warunkami określonymi w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 (Dz.U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.). Wnioski o przystąpienie do programu składane były przez powiat we właściwym terytorialnie oddziale PFRON, do dnia 30 listopada roku poprzedzającego rok realizacji zadania. Pomoc finansowa w ramach programu przekazywana była do absolwenta, doradcy zawodowego oraz pracodawcy uczestniczącego w programie. I tak, absolwent, który był skierowany na staż, oprócz środków przewidzianych w ramach stażu miał prawo pozyskać dodatkowe środki w wysokości

⁸⁷ Podstawą otrzymania refundacji składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe jest ich terminowe opłacanie w całości. Wnioski o udzielenie refundacji składek za dany miesiąc składa się do PFRON. Fundusz dokonuje refundacji składki w terminie 14 dni od dnia otrzymania kompletnych dokumentów.

⁸⁸ www.bankier.pl/wsparcie-samozatrudnienie-osob-niepelnospawnych [dostęp 30.12.2012].

30 lub 50% najniższego wynagrodzenia, stanowiące uposażenie w ramach rehabilitacji zawodowej. Natomiast doradca zawodowy otrzymywał comiesięcznie premię w wysokości 10% najniższego wynagrodzenia (za każdego stażystę objętego opieką). Jeśli w programie uczestniczył również pracodawca (nieprowadzący zakładu aktywności zawodowej) działający na otwartym rynku pracy, otrzymywał premię z tytułu odbycia u niego stażu przez niepełnosprawnego absolwenta⁸⁹.

2.5. KONKLUZJE

Ewolucja modelu polityki społecznej realizowanej względem osób z niepełnosprawnością była efektem zmian w ich postrzeganiu na arenie międzynarodowej. Przełomowym krokiem był Traktat Amsterdamski, w którym po raz pierwszy wprowadzono pojęcie „niepełnosprawność”, podkreślono potrzebę ochrony tej grupy osób ze względu na pojawiającą się dyskryminację oraz zauważono, iż osoby niepełnosprawne mają takie same potrzeby jak osoby sprawne. Jedną z nich jest potrzeba pracy. Kolejnym krokiem była prezentacja nowego podejścia do problemów osób z niepełnosprawnością w Deklaracji Madryckiej. Podkreślono w niej, iż zmiany w ustawodawstwie nie wystarczą, niezbędna jest zmiana postaw społecznych, w tym aprobata udziału osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i gospodarczym. Istotne znaczenie przypisuje się tu Rozporządzeniu Komisji (WE) nr 2204/2002, na kartach którego podkreślono potrzebę pomocy skierowanej do pracodawców, którzy będą tworzyć miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych. W Rozporządzeniu przewidziano dwie kategorie pomocy: pracodawcom – pokrycie dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem niepełnosprawnego pracownika oraz osobom z niepełnosprawnością, gwarantując im odpowiednie warunki pracy. Obecnie w praktyce państw europejskich, w tym również w Polsce – zalecenia zawarte w powyższym Rozporzą-

⁸⁹ Wysokość premii – w przypadku stażysty ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności albo absolwenta szkoły specjalnej – stanowi iloczyn liczby miesięcy stażu odbytego i kwoty w wysokości do 20% najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu 1 stycznia, w którym rozpoczęto staż. Jeśli pracodawca przyjmuje na staż osobę z lekkim stopniem niepełnosprawności, wówczas premia wynosi 10%. Por.: *Informator dla osób niepełnosprawnych*, ZUS i PFRON, Warszawa 2012, s. 42–43.

dzeniu są normą. Rozszerzono je jeszcze o uprawnienia osoby z niepełnosprawnością w miejscu pracy i instrumenty wsparcia dla tych osób, które po raz pierwszy wchodzi na rynek pracy lub powracają i doświadczają niepełnosprawności. Warto tu podkreślić, że w Polsce działania podejmowane na rzecz osób z niepełnosprawnością, tak dla samych zainteresowanych, jak i dla pracodawców, finansowane są ze środków PFRON. Nadrzędnym celem polityki realizowanej względem osób niepełnosprawnych jest ich zatrudnienie na otwartym lub chronionym rynku pracy.

Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce

W Polsce, według wyników kwartalnego reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), prowadzonego przez GUS, w roku 2016 odnotowano ponad 3,2 mln¹ osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej, dla porównania w 2014 r. osób niepełnosprawnych było prawie 3,3 mln w wieku powyżej 16 r.ż., co oznacza 10,7% ludności Polski. To grupa, która posiada prawne orzeczenie niepełnosprawności. W analizowanym 2016 r. liczba osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wynosiła prawie 1,8 mln osób (dokładnie 1774 tys.), co stanowi 8,2% ludności w tym wieku². Warto dodać, że w latach 2002–2016 systematycznie zmniejszała się liczba osób niepełnosprawnych tak w grupie osób 16 lat i więcej, jak i wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (wyjątek stanowił rok 2012, wówczas odnotowano wzrost liczby osób niepełnosprawnych ogółem o 5,9% w stosunku

¹ W roku 2016 aż 18,3% osób w wieku produkcyjnym miało orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności (lub orzeczenie równoważne), 41,2% osób posiadało orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (lub równoważne), a pozostałe 40,5% – orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności (lub równoważne). Por.: www.niepelnospawni.gov.pl [dostęp 16.03.2017].

² W roku 2012 aż 19,7% osób w wieku produkcyjnym miało orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności (lub orzeczenie równoważne), 40,8% osób posiadało orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (lub równoważne), a pozostałe 39,5% – orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności (lub równoważne). Wśród osób niepełnosprawnych w analizowanym roku 50,1% stanowiły kobiety, a 49,9% mężczyźni. Z punktu widzenia wykształcenia tylko 7% osób niepełnosprawnych deklaruje wykształcenie wyższe, 20% policealne, 7% ogólnokształcące, 31% zasadnicze zawodowe i prawie 35% wykształcenie: gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe. Por.: www.niepelnospawni.gov.pl [dostęp 21.08.2013].

do roku poprzedniego). Co więcej, uwzględniając tylko dane dotyczące aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce w roku 2016, zauważamy, że współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 26,8% (w 2014 – 27%; 2012 – 27,5%)³, wskaźnik zatrudnienia 23,7% (w 2014 – 22,8%; w 2012 – 23%)⁴, zaś stopa bezrobocia 11,6%⁵ (w 2014 – 16,1%; w 2012 – 16,3%)⁶. Dla porównania, w/w mierniki dla populacji wszystkich osób w Polsce (a zatem łącznie sprawnych i z niepełnosprawnością) kształtowały się w roku 2016 odpowiednio: 75,2 proc; 70,4% i 6,3%. Bez wątplenia aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych różni się znacząco od aktywności zawodowej ogółu ludności w Polsce, w tym również osób sprawnych⁷. Współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w roku 2016 był prawie trzykrotnie niższy niż ogółu ludności w wieku produkcyjnym, natomiast stopa bezrobocia prawie o połowę wyższa niż wśród osób sprawnych. W tym kontekście warto dodać, że z jednej strony znacząca grupa niepełnosprawnych to osoby bierne zawodowo – w roku 2016 to 73,2% osób z niepełnosprawnością (np. w roku 2012 stanowiły one około 72,5%, w roku 2013 już 72,7% osób niepełnosprawnych, a w roku 2014 było to aż 72,8%), z drugiej strony są i tacy, którzy wykazują aktywność zawodową, niestety, nie mogą znaleźć pracy ani na lokalnym, ani na regionalnym rynku pracy. W rezultacie znaczącą część z nich jest grupą defaworyzowaną na rynku pracy.

Wymienione dane, mimo że mają charakter wybiórczy, niepokoją i to tym bardziej, że od wielu lat prowadzone są w Polsce liczne kampanie społeczne promujące zatrudnienie i równouprawnienie w pracy osób niepełnosprawnych⁸. Co więcej, w latach 2009–2013

³ Zgodnie z BAEL współczynnik aktywności zawodowej to procentowy udział aktywnych zawodowo w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej.

⁴ Według BAEL wskaźnik zatrudnienia to procentowy udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym.

⁵ Zgodnie z BAEL stopa bezrobocia to odsetek osób bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo, jeśli spełniają określone warunki. Szerzej zob.: *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*. Materiał na konferencję prasową w dniu 23 grudnia 2013 r., s. 12, oraz www.stat.gov.pl [dostęp 25.01.2017].

⁶ www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp 14.03.2017].

⁷ D. Kobus-Ostrowska, *Economic activity of disabled people and their development opportunities*, [w:] P. Ucieklak-Jeż (red.), *Social aspects of market economy*, Wydawnictwo im. S. Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2011, s. 235–253.

⁸ Kampanie społeczne na rzecz osób z niepełnosprawnością realizowane są na obszarze UE i stanowią naturalną kontynuację zmian legislacyjnych i zale-

realizowano wiele programów aktywizujących skierowanych do bezrobotnych osób niepełnosprawnych⁹, a Powiatowe Urzędy Pracy wykazywały ponad przeciętną efektywność ich wdrażania¹⁰. Jeśli wśród bezrobotnych niepełnosprawnych i poszukujących pracy (którzy nie posiadają statusu osoby bezrobotnej, mimo że widnieją w rejestrach i mają orzeczonego stopień niepełnosprawności) uwzględnimy wszystkich tych, którzy pozostają w rejestrach PUP-ów dłużej niż 2 lata, wówczas okazuje się, że ponad 60% osób długotrwale bezrobotnych to niepełnosprawni. Potwierdza to tezę, że mimo działań wielu instytucji (niezwykle trudnych i kosztownych), osobom niepełnosprawnym nadal jest bardzo trudno znaleźć zatrudnienie nie tylko na otwartym, ale również na chronionym rynku pracy, choć – jak zostanie to zaprezentowane w rozdz. 5.3.1 i 5.3.2, a także 5.3.3 nie jest to niemożliwe. Istnieją bowiem dobre praktyki, godne naśladowania w tym zakresie.

3.1. UWAGI METODOLOGICZNE

Czy aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym znacząco różni się od aktywności grupy osób sprawnych? Aby odpowiedzieć na to pytanie, uwzględnijmy następujące mierniki¹¹:

- współczynnik aktywności zawodowej;
- wskaźnik zatrudnienia;
- stopę bezrobocia;
- zbiorowość biernych zawodowo.

Analizę przeprowadzono w oparciu o dane uzyskane w ramach BAEL (Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności)¹². Kryte-

ceń Rady Europy, jakie miały miejsce od połowy lat 80-tych XX w. Szerzej zob.: I. Książkiewicz, *Programy wspierania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych – przegląd stanowisk*, [w:] L.K. Gilejko, B. Błaszczuk, *Polityka rynku pracy: doświadczenia europejskie i polskie*, Akademia Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztor, Pułtusk 2008, s. 90–103.

⁹ D. Kobus-Ostrowska, *Economic activity of disabled people...*, s. 235–253.

¹⁰ W latach 2009–2013 uwzględniono również projekty skierowane do osób wykluczonych, w tym również osób z niepełnosprawnością.

¹¹ Szerzej zob.: C.R. McConnell, S.L. Brue, *Contemporary Labour Economics*, McGraw-Hill Inc., New York 1992, s. 545–552.

¹² BAEL to badanie reprezentacyjne przeprowadzane w Polsce od maja 1992 r. Definicje przyjęte w ramach BAEL są zgodne z zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz EUROSTAT.

rium podziału ludności na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo jest wykonywana praca, jej posiadanie lub jej poszukiwanie. I tak, do pracujących zaliczono wszystkie osoby w wieku 16 lat i więcej, które w okresie badanego tygodnia wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą dochód, to znaczy były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym gospodarstwie lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej. Zaliczono tu także wszystkie osoby, które miały pracę, ale jej nie wykonywały:

- z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego lub wypoczynkowego;
- z innych powodów, przy czym długość przerwy w pracy wynosiła do 3 miesięcy lub powyżej 3 miesięcy, ale osoby były pracownikami najemnymi i w tym czasie otrzymywały co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia.

Do pracujących zgodnie z przyjętymi międzynarodowymi standardami zaliczono również uczniów, z którymi zakład pracy chronionej lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymywali wynagrodzenie¹³.

Wśród bezrobotnych uwzględniono osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć. Według BAEL bezrobotni to osoby w wieku 16–64 lat, które spełniały jednocześnie trzy warunki: w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi, a także aktywnie poszukiwały pracy oraz były gotowe podjąć pracę w ciągu 2 tygodni następujących po tygodniu, w którym zrealizowano badanie.

Za biernych zawodowo uznano osoby w wieku 16 lat i więcej, które w ciągu badanego tygodnia:

- nie pracowały, ponieważ nie miały pracy i jej nie poszukiwały;
- nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były gotowe do jej podjęcia w ciągu następujących dwóch tygodni;
- nie pracowały i nie poszukiwały pracy, gdyż oczekiwały na jej rozpoczęcie w ciągu trzech miesięcy.

W badaniu uwzględniono również pracujących, rozróżniając pracujących na własny rachunek, pracowników najemnych oraz

¹³ Por.: Podstawowe zasady metodologiczne BAEL, www.gus.gov.pl [dostęp 27.07.2016].

pomagających w ramach prowadzonej działalności gospodarczej (bezpłatnie) członków rodziny.

Z uwagi na fakt, że analizie poddano zbiorowość osób niepełnosprawnych, w dalszej części rozdziału autor posługuje się klasyfikacją niepełnosprawności wykorzystywaną w orzecznictwie¹⁴. I tak, osoby niepełnosprawne mogą wykazywać znaczny, umiarkowany lub lekki stopień niepełnosprawności. Do grupy osób o znacznym stopniu niepełnosprawności zaliczani są ci, u których została naruszona sprawność organizmu uniemożliwiająca im podjęcie zatrudnienia. Wymagają one długotrwałej i stałej pomocy innej osoby w związku z ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji. Osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, mimo iż stwierdzono u nich naruszoną sprawność organizmu i wymagają okresowej bądź częściowej pomocy innych, są zdolne do wykonywania pracy na stanowiskach przystosowanych do ich potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności. Ostatnią grupę stanowią osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, które są zdolne do wykonywania zatrudnienia i mimo iż ich sprawność jest naruszona, nie wymagają pomocy innych osób¹⁵.

Statystyka publiczna podejmuje problem niepełnosprawności w:

- badaniach BAEL;
- powszechnych spisach ludności (2002; 2010);
- badaniach o zdrowiu (EHIS 2004);
- badaniach warunków życia ludności (EU SILC 2010).

W kontekście wielowątkowości prowadzonych badań wyłania się jeszcze jeden problem, otóż każdorazowo badacz staje przed koniecznością odpowiedzi na pytanie: czy populacja osób niepełnosprawnych wskazana w ramach danego badania dotyczy osób niepełnosprawnych prawnie czy niepełnosprawnych biologicznie¹⁶, czy też całej zbiorowości łącznie? I tak, według kryterium unijnego osoby, które wskazują na niepełnosprawność

¹⁴ Zgodną z przepisami ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776 z późn. zm.).

¹⁵ Szerzej zob.: Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku z późniejszymi zmianami (Dz.U. z 2011 r., Nr 127 z późn. zm.).

¹⁶ Osoby wykazujące niepełnosprawność biologiczną nie posiadają wprawdzie orzeczenia o niepełnosprawności, lecz deklarują, że mają ograniczenia w wykonywaniu zwykłych czynności. Jeśli zatem w analizie uwzględnilibyśmy osoby wykazujące niepełnosprawność biologiczną, wówczas szacowana wielkość populacji osób niepełnosprawnych w Polsce to około 9 mln osób.

biologiczną (a więc wykazałyby, że mają ograniczoną zdolność do wykonywania czynności), zostałyby ujęte w badaniu EHIS i EU SILC jako osoby niepełnosprawne. Odmienne wygląda sytuacja tych osób w NSP 2002, a także NSP 2010, gdzie znacząca część z nich wykazałaby, że nie ma ograniczeń, bowiem kryterium niepełnosprawności w w/w latach w ramach NSP odnosi się jedynie do posiadanego przez respondenta orzeczonego stopnia niepełnosprawności.

Wobec powyższego, w dalszej analizie autor posługuje się kategorią niepełnosprawni wykazaną prawnie, a zatem odnoszącą się tylko do tych osób, które posiadają orzeczonego stopień niepełnosprawności. Jedynie w odniesieniu do oceny warunków życia wykorzystano materiał udostępniony w ramach EHIS 2004 i EU SILC 2010.

3.2. ANALIZA ZMIAN AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POLSCE W LATACH 2002–2016

3.2.1. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce ogółem

Bezwzględne zmiany liczby osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej w Polsce w kontekście ich aktywności ekonomicznej w latach 2002–2016 zaprezentowano w tabeli 3.1.

Na podstawie zmian zamieszczonych w tabeli 1 można sformułować następujące wnioski. Po pierwsze, zmniejszyła się liczba osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej, a także biernych zawodowo (wyjątek 2012 i 2015). Jednak udział biernych zawodowo w ogólnej liczbie osób niepełnosprawnych był stosunkowo wysoki i kształtował się w granicach 81–88%. Dla porównania udział biernych zawodowo w wieku produkcyjnym w analizowanym czasie był niższy i stanowił 72–78% ogółu osób niepełnosprawnych (zob. tabela 3.2).

Po drugie, w latach 2002–2009 systematycznie zmniejszała się liczba bezrobotnych w analizowanej grupie. Z jednej strony to efekt istotnych zmian w orzecznictwie – ograniczenie liczby wydawanych orzeczeń potwierdzających posiadany stopień niepełnosprawności, z drugiej zaś – korzystna koniunktura w gospodarce. Dla części osób z niepełnosprawnością lub tych, którzy

utracili status osoby niepełnosprawnej, była to szansa, szczególnie w latach 2004–2008, na znalezienie pracy. Niestety, już od roku 2010 liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych systematycznie wzrastała i trzy lata później była wyższa aż o 6 tys. niż w roku 2012, znaczący spadek odnotowano dopiero w roku 2014, a następnie w roku 2015. Jest to sytuacja niezwykle interesująca, tym bardziej że w latach 2009–2013 realizowano wiele programów aktywizujących dla osób bezrobotnych, w tym również bezrobotnych osób niepełnosprawnych, a Powiatowe Urzędy Pracy wykazywały ponadprzeciętną efektywność ich wdrażania¹⁷.

Tabela 3.1. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 16 lat i więcej w Polsce w latach 2002–2016 – dane średnioroczne (w tys. osób)

Wyszczególnienie	Osoby niepełnosprawne				
	ogółem	aktywni zawodowo			bierni zawodowo
		razem	pracujący	bezrobotni	
2002	4299	776	637	139	3523
2003	4175	690	574	116	3485
2004	4167	677	544	133	3490
2005	4085	663	535	128	3422
2006	3806	571	481	90	3235
2007	3754	567	494	73	3187
2008	3709	579	508	71	3130
2009	3506	552	485	67	2954
2010	3359	566	485	81	2793
2011	3342	569	486	83	2773
2012	3362	586	495	91	2776
2013	3321	575	478	97	2746
2014	3271	567	483	84	2704
2015	3252	536	470	66	2716
2016	3209	525	468	57	2684

Źródło: roczne dane BAEL za lata 2002–2016 *Niepełnosprawność w liczbach*, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-w-liczbach> [dostęp 23.02.2017].

¹⁷ Szerzej zob.: A. Kubów, *Szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy – doświadczenia polskie i zagraniczne*, [w:] B. Balcerzak-Paradowska, A. Rączaszek, *Międzynarodowa polityka społeczna – aspekty porównawcze*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych; Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Warszawa–Katowice 2010, s. 45 i nast.; D. Kobus-Ostrowska, *Economic activity of disabled people...*, s. 235–253.

Po trzecie, w latach 2002–2006 systematycznie zmniejszał się udział osób pracujących w ogólnej liczbie osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 16 lat i więcej, co znajduje również odzwierciedlenie w wartościach bezwzględnych. Odnotowano wówczas spadek liczby pracujących osób niepełnosprawnych aż o 156 tys., przy zmniejszeniu liczby osób niepełnosprawnych ogółem w analizowanej grupie o 492 tys. Dopiero od roku 2007, mimo systematycznego zmniejszania się liczby osób niepełnosprawnych ogółem z 3,7 mln (w roku 2007) do 3,2 mln (w roku 2014), zauważalne są fluktuacje wśród liczby pracujących osób niepełnosprawnych (tabeli 3.1). Co więcej, udział pracujących wśród osób niepełnosprawnych w analizowanym okresie kształtował się jedynie w granicach 13–14,8% ogółu osób niepełnosprawnych, to, niestety, jedno z niskich wskazań wśród krajów europejskich. Dla porównania w Danii w roku 2013 w/w miernik ustalono na poziomie 62%, a we Francji na poziomie 57%.

Tabela 3.2. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w Polsce w latach 2002–2016 – dane średnioroczne (w tys. osób)

Wyszczególnienie	Osoby niepełnosprawne				
	ogółem	aktywni zawodowo			bierni zawodowo
		razem	pracujący	bezrobotni	
2002	2555	658	523	135	1897
2003	2461	583	471	112	1878
2004	2458	576	446	130	1882
2005	2385	569	444	125	1816
2006	2280	503	416	87	1777
2007	2259	511	439	72	1748
2008	2214	529	460	69	1685
2009	2068	508	443	65	1560
2010	2024	521	441	80	1503
2011	1990	523	442	81	1467
2012	1953	537	450	87	1416
2013	1918	524	430	94	1394
2014	1902	517	434	83	1385
2015	1863	482	419	63	1381
2016	1774	476	421	55	1298

Źródło: roczne dane BAEL za lata 2002–2016 *Niepełnosprawność w liczbach*, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-w-liczbach> [dostęp 23.02.2017].

Jeśli porównamy dane zamieszczone w tabelach zaprezentowanych powyżej (tabela 3.1 i tabela 3.2), zauważymy, że niepełnosprawni w wieku produkcyjnym stanowili w roku 2002 – 59,5%, w 2014 – 58,1%, a w 2016 – 55,3% wszystkich osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej. A zatem ponad połowa osób niepełnosprawnych ukończyła 18. r.ż. i z punktu widzenia prawa pracy i za pomocą aktywnych instrumentów rynku pracy mogłaby podjąć zatrudnienie. Dlaczego zatem tak wiele osób w roku 2016 – 73,2%, w wieku produkcyjnym deklaruje się jako bierne zawodowo (dla porównania: 72,8% w 2014; 72,7% w 2013; 73,6% w 2011; 77,4 proc w 2007; 74,2% w 2002)? Okazuje się, że mimo aktywnych działań w tym zakresie osobom niepełnosprawnym nadal jest bardzo trudno znaleźć zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Co więcej, 15% firm deklaruje, że zapewnia odpowiednie warunki pracy osobom niepełnosprawnym, ale tylko 6% z nich zatrudnia niepełnosprawnych na umowę o pracę¹⁸.

Czy na decyzje osób niepełnosprawnych ma wpływ tylko aktualna sytuacja na rynku pracy?

Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy uwzględnić fakt, że sytuacja społeczno-ekonomiczna poszczególnych grup ludności, w tym osób niepełnosprawnych, jest pochodną ich sytuacji na rynku pracy. Jeśli trudno osobie sprawnej znaleźć pracę na rynku lokalnym lub regionalnym, to dla osoby niepełnosprawnej staje się to wręcz niemożliwe, chyba że pracodawca, chcąc minimalizować koszty swojej działalności, będzie dążył do zatrudnienia pracownika z umiarkowanym bądź znacznym stopniem niepełnosprawności. Jeśli to nastąpi, przedsiębiorca pozyska pieniądze z PFRON.

Dla pełnego przedstawienia problemu poniżej porównano aktywność ekonomiczną osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym z sytuacją osób sprawnych, uwzględniając identyczny okres badań. W analizie uwzględniono następujące mierniki: współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia oraz stopę bezrobocia.

Szczegółowe dane dotyczące aktywności ekonomicznej ludności Polski w wieku produkcyjnym z podziałem na osoby sprawne i niepełnosprawne w latach 2002–2016 zamieszczono w tabeli 3.3.

¹⁸ Szerzej zob. E. Kryńska (red.), *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu*, IPiSS, Warszawa 2013, s. 112.

Tabela 3.3. Aktywność zawodowa ludności w wieku produkcyjnym (18–59/64) z uwzględnieniem osób niepełnosprawnych w latach 2002–2016

Wyszczególnienie	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
współczynnik aktywności zawodowej w %															
Ogółem	70,5	69,8	69,6	69,8	69,2	69,1	69,9	70,9	71,6	72,1	72,9	73,5	74,3	74,1	75,2
Osoby niepełnosprawne	25,8	23,7	23,4	23,9	22,1	22,6	23,9	24,6	25,8	26,4	27,5	27,3	27,1	25,9	26,8
Osoby sprawne	75,9	75,2	74,9	74,9	74,2	72,0	74,7	75,3	76,0	76,1	77,1	77,7	77,1	78,8	79,4
wskaźnik zatrudnienia w %															
Ogółem	56,1	55,7	56,1	57,1	59,4	62,3	64,9	65,0	64,9	65,0	65,4	65,7	67,5	67,2	70,4
Osoby niepełnosprawne	20,5	19,1	18,1	18,6	18,2	19,4	20,8	21,4	21,9	22,3	23,0	22,4	22,8	22,5	23,7
Osoby sprawne	60,4	60,0	60,4	61,4	63,3	66,8	69,4	69,1	68,7	69,0	69,3	69,7	65,4	72,9	74,5
stopa bezrobocia w %															
Ogółem	20,4	20,1	19,4	18,1	14,1	9,8	7,2	8,3	9,8	9,8	10,3	10,5	9,2	9,3	6,3
Osoby niepełnosprawne	20,5	19,2	22,6	21,9	17,3	14,1	13,1	12,8	15,3	15,5	16,2	17,9	16,1	13,0	11,6
Osoby sprawne	20,4	20,1	19,3	18,0	14,6	9,6	7,0	8,2	9,6	9,7	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2002–2016 *Niepełnosprawność w liczbach*, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach> [dostęp 22.02.2017].

Analiza danych dla wybranych zbiorowości – ogółem, zamieszczonych w tabeli 3.3 pozwala wskazać na wiele zmian, jakie wystąpiły w badanym czasie. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych istotnie różni się od aktywności zawodowej ogółu ludności w Polsce, w tym również osób sprawnych. Współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w latach 2002–2016 był prawie trzykrotnie niższy niż ogółu ludności w wieku produkcyjnym, natomiast stopa bezrobocia prawie o połowę wyższa. Mimo tej negatywnej relacji pozytywnym jest fakt, że w latach 2006–2012 zauważalny był systematyczny wzrost współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia we wszystkich badanych grupach. I tak, w roku 2012 wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 23%, zaś osób sprawnych w wieku produkcyjnym oscylował na poziomie 69,3%. W stosunku do 2006 r. udział pracujących osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wzrósł o 4,8 p.p., zaś w porównaniu z rokiem 2010 wzrósł o 1,1 p.p. (podczas gdy osób sprawnych tylko o 0,3 p.p.). Może to oznaczać, w kontekście osób niepełnospraw-

nych, aktywizację zawodową tych, którzy dotychczas byli bierni zawodowo, ale to nie jedyny powód zmian. Istotny wydaje się również efekt zaostrenia przepisów w zakresie orzecznictwa (o czym wspomiano wcześniej). Dodatkowo w roku 2014 w wieku produkcyjnym aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych było 27,1% (w roku 2012 – 27,5%); dla porównania współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych (w tym samym roku) w wieku produkcyjnym wyniósł 77,1% (w roku 2012 – 77,1%). W całym okresie dla wszystkich analizowanych grup zarejestrowano również fluktuację stopy bezrobocia, niestety, najwyższy wzrost bezrobocia odnotowano wśród osób niepełnosprawnych, tj.: o 2,5 p.p. w roku 2010 (w stosunku do roku 2009). Dla porównania w roku 2013 stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych wynosiła aż 17,9%, mimo iż w relacji do roku 2012 liczba osób niepełnosprawnych ogółem w wieku produkcyjnym zmniejszyła się o 35 tys. osób. To był również pierwszy rok od 2005, w którym stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych wzrosła. Z drugiej strony, warto zauważyć, że w całym badanym okresie systematycznie rósł wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, co z pewnością wynikało z zainteresowania pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych z uwagi na możliwość uzyskania przez nich wsparcia, szczególnie atrakcyjne do końca 2009 r. Niestety, niepokojące zmiany odnotowano w latach 2013–2015, wówczas spadł współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, a wskaźnik zatrudnienia był relatywnie niższy. Palący problem stanowi również wzrost stopy bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w latach 2002–2005 oraz jej wysoki poziom w roku 2013 (wówczas stopa bezrobocia była aż o 17 p.p. wyższa w stosunku do roku 2012).

3.2.2. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce według cech demograficznych

Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych może być analizowana z punktu widzenia takich kryteriów, jak: wiek, płeć, poziom niepełnosprawności czy miejsce zamieszkania.

Poniżej zaprezentowano aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością z uwzględnieniem płci, stopnia niepełnosprawności oraz miejsca zamieszkania w latach 2008–2016¹⁹. Zanim jed-

¹⁹ Dane w wartościach bezwzględnych zostały ujęte w Załączniku I i stanowią integralną część niniejszej pracy.

nak przejdziemy do analizy danych zawartych w tabelach 3.4–3.6, warto przytoczyć również wybiórcze dane zgromadzone w wartościach bezwzględnych (patrz: Załącznik I), które będą stanowiły niejako tło do dalszych rozważań. Analizując zawarte tam informacje, zauważymy następujące tendencje:

1. Systematyczny spadek liczby osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym o prawie 20% z 2 213 tys. osób w roku 2008 do 1 774 tys. osób w roku 2016.
2. Systematyczny wzrost bezwzględnej liczby osób aktywnych zawodowo ogółem (częściej ta sytuacja dotyczyła kobiet niż mężczyzn).
3. Systematyczny spadek liczby biernych zawodowo ogółem (przy czym w grupie kobiet odnotowano bezwzględnie znacznie większe zmiany niż w grupie mężczyzn). Największy spadek zarejestrowano w grupie biernych zawodowo z lekkim stopniem niepełnosprawności. Liczba osób biernych zawodowo zmniejszyła się w latach 2008–2016 o 50%, częściej ta sytuacja dotyczyła kobiet niż mężczyzn. Potwierdza to wspomniany efekt zaostrzenia procedur w zakresie orzekania o stopniu niepełnosprawności. Jak zatem kształtowały się: współczynnik aktywności zawodowej, a także wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia.

Tabela 3.4. Współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce w wieku produkcyjnym według kryterium płci i poziomu niepełnosprawności w latach 2008–2016 (w %)

Stopień niepełnosprawności	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
współczynnik aktywności zawodowej w %									
Ogółem	23,9	24,6	25,9	26,4	27,5	27,3	27,1	25,9	26,8
Znaczny	9,7	9,1	9,2	9,3	10,4	9,9	8,9	9,0	8,8
Umiarkowany	21,8	23,1	24,9	26,3	28,1	28,6	29,6	27,3	29,0
Lekki	32,3	33,1	35,3	36,1	37,0	36,6	36,1	36,3	37,5
wskaźnik zatrudnienia w %									
Mężczyźni	26,1	25,3	25,9	26,1	26,8	26,5	25,8	24,2	24,8
Znaczny	10,5	8,9	9,3	9,6	10,3	9,6	8,8	9,3	8,7
Umiarkowany	23,0	23,2	25,0	26,1	27,7	28,4	28,2	25,5	26,9
Lekki	36,3	35,5	35,7	36,0	36,4	35,5	34,9	35,0	35,6

Stopień niepełności	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
stopa bezrobocia w %									
Kobiety	20,6	23,5	25,8	27,1	28,6	28,6	29,3	28,7	30,0
Znaczny	8,4	10,0	8,8	9,3	10,6	10,6	9,1	8,1	8,9
Umiarkowany	20,0	22,6	24,5	26,7	28,6	28,7	31,7	30,1	32,2
Lekki	26,8	29,9	34,4	36,2	37,8	38,2	37,4	38,2	40,3

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2008–2016, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp 25.04.2017].

Jeśli analizie poddamy zmiany współczynnika aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych przy uwzględnieniu ich stopnia niepełności i płci, wówczas zauważymy wzrost wartości w/w miernika ogółem z 23,9% w roku bazowym do 26,8% w 2016 r., a także wśród kobiet z 20,6% w roku bazowym do 30,0% w roku 2016. Ta sytuacja przy uwzględnieniu znacznie mniejszej liczby osób z niepełnością w wartościach bezwzględnych według kryterium płci oraz czasu analizy jest z pewnością zjawiskiem pozytywnym w makroskali.

Okazuje się, że istnieje ścisły związek między stopniem niepełności, płcią i aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych. Dlaczego? – ponieważ stopień niepełności z natury rzeczy różnicuje aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. I tak, w 2016 r. pracowało 32,5% osób w wieku produkcyjnym z orzeczonym lekkim, 26,0% – z umiarkowanym i 8% – ze znacznym stopniem niepełności, oznacza to, że jedynie wśród osób ze znacznym stopniem niepełności w relacji do roku 2008 nie zauważono istotnych zmian. Dla porównania, wskaźnik zatrudnienia w całym badanym okresie systematycznie wzrastał, choć tendencja ta była bardziej wyraźna wśród kobiet niż w grupie mężczyzn, i to bez względu na stopień niepełności. To kolejna pozytywna cecha zmian, jakie miały miejsce w Polsce na przestrzeni badanego okresu.

Niepokojące zmiany odnotowano jednak w poziomie stopy bezrobocia. Z punktu widzenia płci częściej bez pracy pozostawały kobiety niż mężczyźni. Jeśli jednak w naszej analizie uwzględnimy zarówno kryterium płci, jak i stopień niepełności, wówczas okazuje się, że mężczyźni z lekkim stopniem niepełności częściej pozostawali bez pracy niż kobiety. Odmienna

Tabela 3.5. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce w wieku produkcyjnym według kryterium płci i poziomu niepełnosprawności w latach 2008–2016 (w %)

Stopień niepełnosprawności	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ogółem	20,8	21,4	21,9	22,3	23,0	22,4	22,8	22,5	23,7
Znaczny	8,2	7,8	7,9	8,1	9,0	8,5	7,2	7,5	8,0
Umiarkowany	18,6	19,7	21,0	22,2	24,1	23,9	25,3	24,2	26,0
Lekki	28,5	29,3	29,9	30,4	30,1	29,2	29,8	31,0	32,5
Mężczyźni	22,9	22,3	22,1	22,3	22,5	22,0	21,8	21,0	22,0
Znaczny	9,3	7,7	7,8	8,1	8,8	8,2	6,9	7,6	7,9
Umiarkowany	20,4	20,8	21,5	22,2	24,0	24,2	24,2	22,4	24,4
Lekki	31,8	31,1	30,7	31,1	29,6	28,3	29,7	29,9	30,4
Kobiety	17,8	20,2	21,5	22,4	23,8	23,2	24,3	24,9	26,5
Znaczny	6,6	7,9	8,2	8,6	9,6	9,0	7,7	7,4	8,0
Umiarkowany	16,1	18,1	20,3	21,8	24,1	23,5	27,2	26,5	28,3
Lekki	23,9	27,0	28,7	29,6	31,0	30,2	30,2	32,4	35,6

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2008–2016, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp 25.04.2017].

Tabela 3.6. Stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w Polsce w wieku produkcyjnym według kryterium płci i poziomu niepełnosprawności w latach 2008–2016 (w %)

Stopień niepełnosprawności	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ogółem	13,1	12,8	15,3	15,5	16,2	17,9	16,1	13,0	11,6
Znaczny	17,5	17,1	13,5	15,4	13,7	14,5	16,2	13,2	x
Umiarkowany	14,1	14,6	15,4	15,7	14,2	16,0	14,6	11,4	10,6
Lekki	11,8	11,4	15,3	15,8	18,4	20,3	17,2	14,8	13,3
Mężczyźni	12,3	11,8	14,3	14,6	15,9	17,2	15,3	13,3	11,5
Znaczny	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Umiarkowany	11,6	11,3	14,2	14,8	13,1	14,8	14,2	11,9	9,3
Lekki	12,4	12,4	14,6	14,2	18,7	19,9	15,6	13,7	14,4
Kobiety	14,4	14,4	16,7	17,4	16,8	19,1	17,1	13,2	11,8
Znaczny	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Umiarkowany	18,3	19,7	17,3	17,0	16,4	18,0	14,3	10,8	11,9
Lekki	10,7	9,6	17,4	18,0	18,0	20,8	20,4	16,3	11,2

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2008–2016, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp 25.04.2017].

sytuacja występowała wśród osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, na przykład w roku 2016 bez pracy była co ósma kobieta i co dziesiąty mężczyzna. Wysokie bezrobocie wśród osób z niepełnosprawnością, i to bez względu na płeć, zostało odnotowane w latach 2010–2014. Jeśli uwzględnimy fakt, iż jest to czas, w którym liczba osób z niepełnosprawnością w wartościach bezwzględnych ogółem obniżała się (z 2 054 tys. osób w 2010 do 1 901 tys. osób w 2014), to rosnąca stopa bezrobocia w tej grupie osób była niezwykle niepokojącym zjawiskiem. To również czas wszechogarniającego gospodarkę krajową, ale również międzynarodową kryzysu. Oznacza to, że polscy niepełnosprawni nie mieli szans na znalezienie pracy w warunkach, które wówczas panowały. Zostali niejako wyrugowani z rynku i nie mieli szans w wielu przypadkach na konkurowanie o pracę z osobami sprawnymi.

Spróbujmy jeszcze przyjrzeć się danym dotyczącym aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością, uwzględniając kryterium stopnia niepełnosprawności i miejsca zamieszkania. Jeśli na wstępie analizie poddamy aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w wartościach bezwzględnych i uwzględnimy ich miejsce zamieszkania, wówczas zauważymy, że w mieście było więcej osób aktywnych zawodowo i biernych zawodowo (w liczbach bezwzględnych) w całym badanym okresie niż na wsi (patrz: Załącznik I).

Tabela 3.7. Współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce w wieku produkcyjnym według kryterium miejsca zamieszkania i poziomu niepełnosprawności w latach 2008–2016 (w %)

Stopień niepełnosprawności	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Miasto	25,0	26,0	28,0	28,7	29,5	29,5	29,9	29,5	30,4
Znaczny	10,3	9,8	10,7	10,4	11,8	10,8	9,0	10,2	11,0
Umiarkowany	24,0	26,0	27,6	29,4	30,7	31,5	33,5	31,7	33,4
Lekki	32,6	33,9	37,2	38,0	38,8	38,8	38,6	40,3	40,6
Wieś	22,1	22,3	22,6	23,0	24,4	24,0	23,2	20,6	21,6
Znaczny	8,8	8,6	6,8	7,6	8,5	8,6	8,7	7,1	5,8
Umiarkowany	17,8	18,4	20,2	21,2	23,8	23,9	23,6	20,7	22,6
Lekki	31,7	32,0	32,3	33,2	34,3	33,5	32,3	30,4	32,9

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2008–2016, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp 25.04.2017].

Zmiany w wartościach bezwzględnych potwierdzają tendencję, jaka wystąpiła w wykazywanym przez analizowaną grupę poziomie aktywności zawodowej. W mieście odnotowano znacznie wyższą wartość współczynnika aktywności zawodowej niż na wsi w całym badanym okresie.

Tabela 3.8. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce w wieku produkcyjnym według kryterium miejsca zamieszkania i poziomu niepełnosprawności w latach 2008–2016 (w %)

Stopień niepełnosprawności	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Miasto	21,1	22,3	23,0	23,7	24,2	23,5	24,7	25,2	26,5
Znaczny	8,3	8,1	9,0	8,8	10,1	8,9	7,3	9,1	9,9
Umiarkowany	20,0	21,7	23,1	24,5	25,6	25,8	28,3	27,8	29,6
Lekki	28,1	29,6	30,3	31,1	30,8	29,8	31,0	33,0	34,4
Wieś	20,3	20,3	20,1	20,2	21,3	20,9	19,9	18,5	19,6
Znaczny	8,2	7,9	6,2	7,0	7,5	7,9	7,0	5,9	5,2
Umiarkowany	16,3	16,5	17,7	18,5	21,3	21,1	20,6	18,4	20,6
Lekki	31,7	28,9	29,4	29,4	29,1	28,4	28,1	27,8	29,8

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2008–2016, www.niepelnospawni.gov.pl [dostęp 25.04.2017].

Tabela 3.9. Stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w Polsce w wieku produkcyjnym według kryterium miejsca zamieszkania i poziomu niepełnosprawności w latach 2008–2016 (w %)

Stopień niepełnosprawności	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Miasto	15,6	14,9	17,6	17,4	18,1	20,5	17,1	14,3	12,8
Znaczny	20,0	x	x	x	x	x	x	x	x
Umiarkowany	16,5	16,5	16,2	16,9	16,2	18,2	15,5	11,6	11,1
Lekki	14,4	12,6	18,6	18,2	20,6	23,2	19,7	18,0	15,2
Wieś	8,2	9,7	11,4	11,9	12,9	13,5	14,0	10,4	9,2
Znaczny	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Umiarkowany	8,6	10,2	13,8	13,0	10,0	11,8	12,7	11,1	8,8
Lekki	8,2	9,6	10,1	11,7	15,2	15,2	14,3	8,6	9,1

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2008–2016, www.niepelnospawni.gov.pl [dostęp 25.04.2017].

O ile wskaźnik zatrudnienia wśród osób zamieszkujących miasto wzrastał, to w grupie osób przebywających na wsi wyka-

zywał znaczne fluktuacje i ostatecznie obniżył się w porównaniu z rokiem bazowym o 0,7 p.p. I tak, w mieście systematycznie wzrastała liczba aktywnych zawodowo, a wśród nich tych, którzy podjęli pracę w pełnym wymiarze czasu, na przykład w roku 2012 takich osób było o 31 tys. więcej niż w roku 2008, a w roku 2016 już 94 tys. więcej niż w roku 2008. W analogicznym przedziale czasu na wsi podjęło pracę tylko 45 tys.²⁰

Analiza poziomu stopy bezrobocia przy uwzględnieniu kryterium miejsca zamieszkania i stopnia niepełnosprawności skłania do następujących wniosków:

- 1) tak na terenach wiejskich, jak i w mieście odnotowano istotne fluktuacje stopy bezrobocia, i to bez względu na stopień wykazywanej niepełnosprawności;
- 2) w latach 2008–2016 stopa bezrobocia na wsi była niższa niż w mieście;
- 3) w latach 2010–2014 odnotowano najwyższe wskazania poziomu stopy bezrobocia zarówno w mieście, jak i na wsi, co potwierdza tendencje wykazane przy analizie zmian ogółem i uwzględnieniu kryterium płci i stopnia niepełnosprawności.

Reasumując, mimo iż w całym badanym okresie systematycznie wzrastał współczynnik aktywności zawodowej tak w mieście, jak i na wsi, to na terenach wiejskich zarejestrowano znacznie niższą stopę bezrobocia niż w mieście. Jeśli uwzględnimy liczbę biernych zawodowo (patrz: Załącznik I), wówczas okazuje się, że zawsze było ich więcej w mieście niż na wsi.

3.2.3. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce według grup schorzeń

Uwzględniając w analizie osób niepełnosprawnych ich stan zdrowia, warto wskazać, że najczęstszą przyczyną niepełnosprawności są schorzenia narządów ruchu, układu krążenia oraz schorzenia neurologiczne. Znacznie niższy procentowy udział dotyczy osób z uszkodzeniem słuchu, wzroku czy upośledzeniem

²⁰ Paradoksalnie, mimo iż w tym samym czasie zmniejszyła się liczba biernych zawodowo tak w mieście, jak i na wsi, to miasto charakteryzował znacznie niższy udział biernych zawodowo w ogólnej liczbie niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym niż na wsi. Dla porównania w mieście wynosił w roku 2012 prawie 70%, a na wsi oscylował na poziomie 72,4%.

umysłowym, jednak znalezienie pracy przez każdą z tych osób wymaga szczególnego wsparcia na rynku pracy. Zgodnie z wynikami BAEL, w roku 2013 wśród osób w wieku 16 lat i więcej aż 28,5% posiadało orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, 41,6% o umiarkowanym, a 29,9% o lekkim. Jeśli zaś analizę przeprowadzimy wśród osób w wieku produkcyjnym, wówczas odsetek osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności jest mniejszy i wynosi tylko 21,7%, z umiarkowanym 43,7%, zaś z lekkim aż 34,6%²¹.

Poddając jednak analizie aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, np. w roku 2000, z uwzględnieniem typu schorzeń oraz stopnia niepełnosprawności, zauważymy kilka istotnych zależności. Po pierwsze, wraz z obniżeniem stopnia niepełnosprawności zmniejsza się zarówno wskaźnik aktywności zawodowej, jak i wskaźnik zatrudnienia, co jest prawidłowością naturalną. Po drugie, wyższa stopa bezrobocia jest bardziej charakterystyczna w grupie osób z lekkim stopniem niepełnosprawności niż umiarkowanym. To sytuacja co najmniej niepokojąca, ponieważ osoby niepełnosprawne z tej grupy mogą podejmować pracę, a uwzględniając preferencje dla pracodawców, jakie towarzyszą zatrudnieniu osób z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, faktyczna liczba bezrobotnych w tych grupach powinna być znacznie mniejsza niż rzeczywista (wykazana w tabeli 3.10). Niepokoi również fakt stosunkowo niskiego poziomu zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych z uszkodzeniem narządu słuchu. To z pewnością grupa defaworyzowana na rynku pracy²². Trudność w komunikowaniu się, mimo wielu udogodnień, nadal uniemożliwia wielu osobom niedosłyszącym (często od urodzenia) podjęcie pracy w zawodzie, który pozwalałby im na samorealizację. Niska stopa bezrobocia w tej grupie osób nie oznacza, że większość z nich pracuje, potwierdza jedynie fakt, że osoby te wycofały się z rynku pracy. Nie znajdując na nim szans dla siebie, pozostały bierne zawodowo.

²¹ Roczne dane GUS, BAEL 2013, *Niepełnosprawność w liczbach*, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach> [dostęp 29.09.2014].

²² Por.: A. Kubów, J. Radkowska, K. Radkowski, *Badanie mobilności edukacyjno-zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie dolnośląskim: diagnoza zapotrzebowania na pracę: raport z badań*, Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona „Wspólnota Akademicka”, Legnica 2008, s. 79.

Tabela 3.10. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych według grup schorzeń i stopnia niepełnosprawności w Polsce w roku 2000 (w %)

Wyszczególnienie	Schorzenia narządów ruchu	Uszkodzenia narządu wzroku	Uszkodzenia narządu słuchu	Schorzenia układu krążenia	Schorzenia psychiczne	Upośledzenia umysłowe	Schorzenia neurologiczne	Inne schorzenia
Współczynnik aktywności zawodowej	16,5	17,5	11,9	16,6	15,6	8,5	19,2	19,3
Wskaźnik zatrudnienia	14,3	15,5	10,8	14,0	10,3	6,4	15,9	14,5
Stopa Bezrobocia	13,7	11,4	9,2	15,2	34,1	25,2	17,4	20,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie S. Kostrubiec, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2000 r.*, GUS, Warszawa 2001.

Analizując problem aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce z uwzględnieniem grup ich schorzeń, warto zauważyć zdecydowane zróżnicowanie natężenia niepełnosprawności w różnych grupach wiekowych. Zgodnie z wynikami Europejskiego Ankietowego Badania Zdrowia przeprowadzonego w roku 2009, w Polsce najczęstszymi przyczynami niepełnosprawności (wskazanymi w badaniu jako kategoria ogółem) były uszkodzenia i choroby narządów ruchu (55,8%) oraz schorzenia układu krążenia (49,6%). Na schorzenia neurologiczne zapadł co trzeci ankietowany (33%), a uszkodzenia i choroby wzroku doświadczył średnio co piąty badany²³. Relatywnie niższy udział w zbiorowości osób niepełnosprawnych stanowiły osoby z uszkodzeniami narządu słuchu (13,7%) oraz z chorobą psychiczną (10,1%). Wśród osób starszych z wykazaną niepełnosprawnością na pierwsze miejsce wysuwają się schorzenia wynikające z niewydolności układu krążenia (63,7%), następnie narządów ruchu (62,2%), wzroku i neurologiczne. Jeśli wyniki przytoczonego badania porównamy z danymi pochodzącymi z Badania Stanu Zdrowia Ludności przeprowadzonego w roku 2004, wówczas potwierdzić można fakt, że

²³ Na podstawie wyników Europejskiego Ankietowego Badania Zdrowia przeprowadzonego przez GUS w 2009 r.; poszczególne udziały nie sumują się na 100%, ponieważ dana osoba mogła mieć kilka rodzajów schorzeń powodujących niepełnosprawność.

ankietowani najczęściej wskazywali na schorzenia: ruchu, następnie układu krążenia i ostatecznie neurologiczne, jako te, które potwierdzają ich niepełnosprawność. W każdym z omawianych schorzeń odnotowano wzrost (jeśli porównamy wyniki uzyskane w ramach badania z roku 2009 z badaniem przeprowadzonym w roku 2004). I tak, wzrósł udział osób, dla których najczęstszą przyczynę niepełnosprawności stanowiły uszkodzenia i choroby narządów ruchu (z 46,1 do 55,8%) oraz schorzenia układu krążenia (z 48,5 do 49,6%), a także schorzenia neurologiczne (z 29 do 33%). Jedynie w odniesieniu do niewydolności układu krążenia odnotowano odwróconą tendencję w badanych grupach wiekowych, częściej dotyczyła ona np. w 2009 r. osób starszych (powyżej 60. r.ż.) niż młodszych. Dane pochodzące z Europejskiego Ankietowego Badania Zdrowia (EHIS) przeprowadzonego w roku 2009 oraz Badania Stanu Zdrowia Ludności Polski w roku 2004 zaprezentowano w tabeli 3.11.

Tabela 3.11. Struktura wieku osób niepełnosprawnych w Polsce według grup schorzeń w latach 2004 i 2009 (w %)

Grupa schorzenia	2004			2009		
	ogółem	15–59 lat	60 lat i więcej	ogółem	15–59 lat	60 lat i więcej
Schorzenia narządów ruchu	46,1	41,9	50,2	55,8	48,2	62,2
Uszkodzenia narządu wzroku	29,5	22,4	38,5	27,3	20,2	33,3
Uszkodzenia narządu słuchu	13,9	8,3	19,4	13,7	6,2	20,0
Schorzenia układu krążenia	48,5	37,1	59,7	49,6	32,9	63,7
Schorzenia neurologiczne	29,0	30,9	27,2	33,0	32,7	33,3
Schorzenia psychiczne	7,9	11,3	4,4	10,1	14,8	6,1
Upośledzenia umysłowe	2,5	4,1	1,0	4,0	7,2	1,3
Inne schorzenia	28,2	25,9	26,6	27,1	25,5	28,5

Źródło: Europejskie Ankietowe Badania Zdrowia (EHIS) 2009, GUS; Badania Stanu Zdrowia Ludności Polski 2004, GUS.

W przypadku osób w wieku produkcyjnym w 2009 r. w porównaniu z 2004 r. znacząco wzrósł odsetek osób, dla których najczęstszą przyczynę niepełnosprawności stanowiły schorzenia i dysfunkcje narządu ruchu (z 41,9 do 48,2%) i schorzenia neurologiczne (z 30,9 do 32,7%) oraz schorzenia psychiczne (z 11,3 do 14,8%) i upośledzenie umysłowe (z 4,1 do 7,2%). Obniżył się natomiast udział osób, dla których problemem były schorzenia

układu krążenia (z 37,1 do 32,9%) oraz choroby narządu wzroku (z 22,4 do 20,2%) i słuchu (z 8,3 do 6,2%).

Wśród osób starszych (w wieku 60 lat i więcej) w 2009 r. w porównaniu z 2004 r. znacząco wzrósł odsetek osób, dla których najczęstszą przyczynę niepełnosprawności stanowiły schorzenia układu krążenia (z 59,7 do 63,7%, które wciąż wysuwają się na pierwsze miejsce), następnie narządów ruchu (z 50,2 do 62,2%) oraz schorzenia neurologiczne (z 27,2 do 33,3%) i psychiczne (z 4,4 do 6,1%), natomiast obniżył się udział osób, dla których najczęstszą przyczynę niepełnosprawności stanowiły choroby narządu wzroku (z 38,5 do 33,3%).

Pomimo poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy, popartej wzrostem poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych prawnie w ciągu ostatnich lat, porównanie danych z informacjami dotyczącymi aktywności zawodowej osób sprawnych wypada na niekorzyść osób niepełnosprawnych²⁴. Co więcej, mimo iż współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym w 2011 r. był najwyższy od 10 lat, to i tak w porównaniu z krajami UE wartości są bardzo niskie. Jeśli weźmiemy pod uwagę Europejskie Ankiety Badanie Zdrowia EHIS 2009 oraz Europejskie Badanie Warunków Życia EU SILC 2010, wówczas okazuje się, że wartość współczynnika aktywności zawodowej dla osób niepełnosprawnych i wskaźnika zatrudnienia w Polsce oszacowano na poziomie odpowiednio: 36–39% dla lat 2009–2010 (średnia dla EU-27 za 2010 r. wg EU SILC to 46,1%)²⁵. Dla osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej wartość wskaźnika zatrudnienia oszacowano na poziomie 21,5–23% (średnia dla EU-27 za 2010 r. wg EU SILC to 26,3%). Wartość współczynnika aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym oszacowana na podstawie EHIS i EU SILC w latach 2009–2010 wynosi 42–46% (podczas gdy średnia za 2010 r. dla EU-27 to 54,7%). Wartość współczynnika aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej oszacowano na poziomie 25–27% (podczas gdy średnia dla EU-27 to 31%).

²⁴ Warto jednak zauważyć, że wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) nie dotyczą wszystkich osób niepełnosprawnych w Polsce, lecz jedynie posiadających prawne potwierdzenie faktu niepełnosprawności.

²⁵ W badaniach EHIS 2009 i EU SILC 2010 uwzględniano niepełnosprawnych biologicznie.

Tabela 3.12. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej w Polsce i UE (w %)

Wyszczególnienie		Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Europejskie Ankiety Badanie Zdrowia (EHIS) 2009	PL	27,4	23,1	15,8
Europejskie Badanie Warunków Życia (EU SILC) 2010	PL	25,0	21,0	15,9
Badanie Warunków Życia	UE- 27	31,5	26,3	16,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań EHIS 2009 i EU SILC 2010 oraz BAEL.

Szczegółowe dane z Europejskiego Badania Warunków Życia EU SILC 2010 zamieszczono w tabeli 3.13.

Tabela 3.13. Liczba osób niepełnosprawnych według kategorii wiekowych i grup schorzeń w Polsce w roku 2010 (w %)

Grupa schorzenia	Wiek (lata)							
	ogółem	15–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–69	70 i więcej
Schorzenia narządu wzroku	2835,9	37,7	77,4	102,3	242,3	655,7	590,6	1129,9
Uszkodzenia narządów ruchu	13388,7	25,4	40,6	29,3	87,9	279,2	299,9	623,3
Uszkodzenia narządu słuchu	696,5	4,2	17,0	17,9	20,9	83,9	123,2	429,4
Schorzenia układu krążenia	2520,6	10,1	28,2	23,5	139,5	559,1	637,6	1122,5
Schorzenia neurologiczne	1676,1	33,6	77,6	85,8	160,3	399,5	334,5	584,9
Schorzenia psychiczne	511,8	19,1	47,7	45,7	92,3	138,7	69,0	99,4
Upośledzenia umysłowe	201,9	25,8	49,6	25,4	36,5	30,0	10,4	24,3
Inne schorzenia	1378,5	23,6	58,3	51,7	127,4	329,0	318,3	490,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania Europejskie Badania Warunków Życia (EU SILC) 2010.

W roku 2010 najliczniejszą grupę stanowiły osoby z uszkodzeniami i chorobami narządu ruchu. Najwięcej niepełnosprawnych należało do tej grupy w przedziałach wiekowych 50–59 i 70–79 lat.

Kolejną grupę stanowili niepełnosprawni ze schorzeniami układu krążenia, w tej grupie dominowały osoby w wieku 70–79 lat. Osoby ze schorzeniami neurologicznymi stanowiły liczną grupę najczęściej w wieku 50–59 lat. Niepełnosprawnych z uszkodzeniami i chorobami narządu wzroku najwięcej jest w przedziale wiekowym 70–79 lat. Niepełnosprawnych z uszkodzeniami i chorobami narządu słuchu było mniej niż chorych wskazujących na problemy narządu wzroku. W tej grupie przeważali niepełnosprawni powyżej 80. r.ż. Niepełnosprawni z upośledzeniem umysłowym i schorzeniami psychicznymi występowali znacznie rzadziej niż niepełnosprawni z innymi schorzeniami.

3.2.4. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce według cech społeczno-ekonomicznych

Czy istnieje zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych? Z danych BAEL wynika, że osoby niepełnosprawne były wciąż znacznie gorzej wykształcone niż osoby sprawne, mimo iż w ciągu ostatnich lat obserwowano stopniowy wzrost udziału osób niepełnosprawnych z co najmniej średnim poziomem wykształcenia – do 37,9% w 2016 r. (z poziomu 26% w roku 2002). W 2016 r. wyraźnie wzrósł też udział osób niepełnosprawnych posiadających wyższe wykształcenie – do 9,1%, podczas gdy w 2002 wynosił on 3,9%. Z drugiej strony np. wykształcenie zasadnicze zawodowe w roku 2013 posiadało 31,7% osób niepełnosprawnych, a z gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia było aż 32,8% osób z niepełnosprawnością. Dla porównania udział osób sprawnych posiadających wykształcenie co najmniej średnie w 2013 r. wynosił 56,5%, w tym wyższe – 22,2%, zaś zasadnicze zawodowe – 23,0%²⁶.

Liczbę osób niepełnosprawnych według kryterium wykształcenia zaprezentowano w tabeli 3.14. Dane wzbogacono o strukturę osób niepełnosprawnych w latach 2002–2016.

Posiadane wykształcenie różnicuje aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, istnieje bowiem powiązanie: im wyższy poziom wykształcenia posiadanego przez osoby niepełnosprawne, tym wyższy współczynnik aktywności zawodowej tych osób, jak też wskaźnik zatrudnienia.

²⁶ Szerzej zob.: www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach/-bael/ [dostęp 22.01.2015].

Tabela 3.14. Liczba osób niepełnosprawnych według poziomu wykształcenia w wieku 16 lat i więcej w tys. osób oraz struktura w % w Polsce w latach 2002–2016

Poziom wykształcenia	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	w tys. osób														
Osoby niepełnosprawne – ogółem	4298	4175	4167	4085	3806	3756	3708	3506	3398	3343	3358	3319	3274	3222	3167
Wyższe	169	187	199	211	211	215	227	206	225	262	244	255	276	275	287
Policealne i średnie zawodowe	692	679	686	709	707	694	684	660	672	664	674	675	687	676	662
Średnie ogólnokształcące	260	254	273	274	267	274	271	260	247	242	253	248	248	248	249
Zasadnicze zawodowe	1151	1135	1154	1149	1089	1095	1088	1067	1031	1032	1063	1050	1063	1052	997
Gimnazjum, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	2036	1920	1855	1742	1532	1479	1439	1315	1223	1144	1123	1089	999	970	973
udział w %															
Wyższe	3,9	4,5	4,8	5,2	5,5	5,7	6,1	5,9	6,6	7,1	7,3	7,7	8,4	8,5	9,1
Policealne i średnie zawodowe	16,1	16,3	16,5	17,4	18,6	18,5	18,4	18,8	19,8	20,1	20,1	20,3	20,1	21,0	20,9
Średnie ogólnokształcące	6,0	6,1	6,6	6,7	7,0	7,2	7,3	7,4	7,3	7,2	7,5	7,5	7,5	7,7	7,9
Zasadnicze zawodowe	26,8	27,2	27,7	28,1	28,6	29,2	29,3	30,4	30,3	31,0	31,7	31,7	33,5	32,6	31,5
Gimnazjum, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	47,4	46,0	44,5	42,6	40,3	39,4	38,8	37,5	36,0	34,7	33,4	32,8	30,5	30,2	30,6

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2002–2016. Por.: www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/bael [dostęp 24.02.2017].

Z danych zamieszczonych w tabeli 3.15 wynika, że najwyższą aktywnością zawodową cechowały się osoby z wyższym i średnim poziomem wykształcenia. W roku 2016 współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych z wyższym poziomem

Tabela 3.15. Wybrane mierniki aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych według kryterium wykształcenia w Polsce w latach 2006–2011 oraz 2014–2016

Poziom wykształcenia	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2014	2015	2016
	współczynnik aktywności zawodowej (w %)								
Wyższe	25,1	28,0	29,5	25,5	34,5	33,3	34,7	32	33,1
Policealne i średnie zawodowe	19,6	17,6	23,2	23,0	24,7	23,6	24,9	21,4	21,9
Średnie ogólnokształcące	14,7	14,0	13,5	13,1	17,1	15,1	19,2	18,5	15,7
Zasadnicze zawodowe	19,6	18,0	19,4	20,4	20,5	20,7	20,6	19,5	18,0
Gimnazjum, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	8,6	7,3	8,6	7,4	7,5	7,3	7,0	6,3	5,4
wskaźnik zatrudnienia (w %)									
Wyższe	20,5	23,7	29,1	24,0	32,3	31,5	32,1	28,4	30,3
Policealne i średnie zawodowe	16,9	15,0	20,8	20,9	21,6	20,1	21,4	19,5	20,2
Średnie ogólnokształcące	11,7	12,2	10,7	11,5	15,0	10,2	16,7	13,7	14,1
Zasadnicze zawodowe	15,8	15,2	17,2	18,0	17,2	17,0	17,8	17,5	16,3
Gimnazjum, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	7,8	6,4	7,6	6,4	6,1	6,3	5,7	5,6	4,6
stopa bezrobocia (w %)									
Wyższe	18,2	15,5	x	x	6,3	6,7	7,4	10,2	9,4
Policealne i średnie zawodowe	13,5	14,0	10,4	9,7	12,7	15,1	14,3	9,0	6,9
Średnie ogólnokształcące	17,5	13,2	21,1	x	12,5	15,4	13,3	26,1	22,8
Zasadnicze zawodowe	19,2	15,8	11,9	11,6	16,2	17,6	13,4	10,7	18,9
Gimnazjum, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	9,3	12,6	12,3	12,8	16,7	12,1	19,4	11,5	15,1

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2006, s. 142, Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2007, s. 156, Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2008, s. 198, Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2009, s. 194, Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2010, s. 196, Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2011, s. 196, Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2014, tabela 5.3 wersja elektroniczna dostępna na: www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iii-kwartał-2014-r-,4,14.html [dostęp 22.02.2015], a także Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2016, tabela 5.1 wersja elektroniczna dostępna na: www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iii-kwartał-2015-r- [dostęp 22.02.2017].

wykształcenia wynosił 33,1%²⁷, zaś wskaźnik zatrudnienia – 30,3%, co oznacza, że zatrudniona była jedynie co trzecia osoba niepełnosprawna z wyższym wykształceniem. Dla osób niepełnosprawnych

²⁷ Informacja uwzględnia dane w IV kwartale 2016 r.

z wykształceniem średnim policealnym i średnim zawodowym wskaźniki te były jeszcze niższe i wynosiły odpowiednio 21,9 i 20,2%. Udział aktywnych zawodowo wśród osób niepełnosprawnych z niższym niż średnim poziomem wykształcenia (w tym zasadniczym zawodowym) wyniósł 23,4%, zaś pracujących tylko 20,9%. To niekorzystna sytuacja na rynku pracy w Polsce.

Analizując zmiany stopy bezrobocia w badanym okresie w kontekście poziomu wykształcenia osób niepełnosprawnych, zwrócimy uwagę na fakt, iż w latach 2010 i 2015 niemalże co trzecia osoba niepełnosprawna z wykształceniem zawodowym lub gimnazjalnym pozostawała bez pracy (nie uwzględniając rzeszy osób biernych zawodowo). Dla porównania w roku 2008 bezrobotną w analizowanej grupie była co czwarta osoba niepełnosprawna. Niepokoi również fakt, iż w latach 2009–2010 wzrosła aż o 3 p.p. liczba osób poszukujących pracy z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Potwierdzają to również dane Powiatowych Urzędów Pracy w publikacjach, w których podkreśla się, że osoby z wykształceniem policealnym i zawodowym średnim pozostają bez pracy dłużej niż 24 miesiące.

Obecnie trudna sytuacja na rynku pracy wymusiła na części osób niepełnosprawnych kontynuację nauki (sprzyja temu również możliwość pozyskania stypendium z tytułu niepełnosprawności i korzystania z tych środków już na pierwszym semestrze studiów). Jeśli weźmiemy pod uwagę liczbę niepełnosprawnych studentów w Polsce w latach 2007–2015 (ogółem przy uwzględnieniu studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych), to zauważalny był systematyczny wzrost ich liczby aż do roku akademickiego 2010/2011²⁸ i nieznaczny spadek w latach 2014–2015²⁹. I tak, niepełnosprawni wśród studentów w roku 2011 to ponad 30 tys. osób, z czego 6,7% (prawie 2 tys.) stanowili studenci niesłyszący i słabo słyszający, 8,7% studenci niewidomi i słabo widzący (2,6 tys. osób), zaś prawie 30% to studenci z dysfunkcją narządu ruchu (8,7 tys. osób). Inne rodzaje niepełnosprawności miało 16,8 tys. studentów, co stanowiło 56% analizowanej grupy.

²⁸ Szerzej zob.: Szkoły wyższe i ich finanse 2011, www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoly-wyzsze-i-ich-finance-w-2011-r-,2,8.html [dostęp 31.03.2012].

²⁹ Szerzej zob.: Szkoły wyższe i ich finanse 2015, www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoly-wyzsze-i-ich-finance-w-2015-r-,2,12.html [dostęp 15.03.2017].

W latach 2013 i 2015 studenci niepełnosprawni stanowili grupę mniej liczną, bo tylko w pierwszym przypadku to 28 940 osób, w drugim – 26 341. I tak, w roku 2013 w grupie studentów z niepełnosprawnością – 6,8% to niesłyszący lub słabo słyszący – 1 994 osób (w 2015 – 1 900 osób, którzy stanowili 7,2%); następnie 9,1% to osoby słabo widzące – 2 638 (dla porównania w 2015 – 2 344, co oznaczało 8,8%); niepełnosprawni z dysfunkcją narządu ruchu to aż 31,4% (w 2015 – 31,8%), a osoby wskazujące na inne rodzaje niepełnosprawności to 52,5% – tj. 15 209 (w 2015 – 13 745, co stanowiło 52,2%) ogółu studentów niepełnosprawnych³⁰. Ostatecznie warto jednak zauważyć, że analizując lata 2007–2013, liczba studentów niepełnosprawnych wzrosła z 22 988 w roku szkolnym 2007/2008 do 28 940 w roku akademickim 2013/2014, co oznacza, że na przestrzeni sześciu analizowanych lat liczba studentów niepełnosprawnych wzrosła o 25,9%. Spadek odnotowano już w roku akademickim 2014/2015. Wysoka liczba osób kontynuujących naukę z pewnością potwierdza coraz wyższą jakość kapitału ludzkiego, który tkwi w osobach niepełnosprawnych, niestety, zarówno powyższe dane, jak i informacje zawarte w dalszej części niniejszego rozdziału jednoznacznie wskazują, że to potencjał niewykorzystany.

3.3. BEZROBOCIE WŚRÓD OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POLSCE

Bezrobocie dotyka wszystkich bez względu na fakt, czy są sprawni, czy też nie. Z teoretycznego punktu widzenia to sytuacja, w której osoba usilnie poszukuje pracy, jednak w danych warunkach nie może jej znaleźć. O bezrobociu wśród osób niepełnosprawnych krążą wielorakie stwierdzenia. Są tacy, którzy uważają, że problem nie istnieje i ci, którzy twierdzą, że osoby niepełnosprawne, mimo że widnieją w rejestrach Powiatowych Urzędów Pracy, faktycznie rzadko podejmują próby znalezienia pracy i nie są znaczącymi beneficjentami wsparcia realizowanego przez Powiatowe Urzędy Pracy. W dalszej części spróbujemy zweryfikować te stwierdzenia. Najpierw przyjmijmy tezę, że osoby niepełnospraw-

³⁰ Szerzej zob.: Szkoły wyższe i ich finanse 2013, www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoły-wyższe-i-ich-finance-w-2013-r-,2,10.html [dostęp 11.12.2014].

ne, mimo ogromnych trudności, często natury biologicznej jak i fizycznej, usilnie pracy szukają. Nie chcą pozostać biernymi zawodowo, a przecież nabycie prawa do świadczeń społecznych nie wymusza na nich tej aktywności. Bezrobotny niepełnosprawny może wybrać co najmniej jedną z dwóch ścieżek: albo się podda i przestanie wykazywać jakąkolwiek aktywność, bądź drugą, gdy mimo wielu, często piętrzących się trudności, uparcie będzie szukał pracy. Otwartym pozostaje pytanie, czy ma realne szanse na jej znalezienie.

3.3.1. Status niepełnosprawnej osoby bezrobotnej oraz poszukującej pracy

W Polsce osoba niepełnosprawna może nabyć status osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy. Aby określić status niepełnosprawnej osoby bezrobotnej, należy uwzględnić następujące dokumenty: ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych³¹ oraz ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy³². W pierwszym przypadku, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, osoba niepełnosprawna nabywa status osoby bezrobotnej, jeśli spełnia poniższe warunki³³:

- nie jest zatrudniona, tzn. nie wykonuje pracy w ramach stosunku pracy;
- nie świadczy usług na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło;
- jest zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w pełnym lub częściowym wymiarze czasu pracy, jeśli stan zdrowia pozwala na podjęcie zatrudnienia;
- ukończyła 18 lat oraz nie ukończyła 60 lat – kobieta lub 65 lat – mężczyzna; nie uczy się w szkole w systemie dziennym;
- nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty socjalnej lub świadczenia rehabilitacyjnego;

³¹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721; Nr 171, poz. 1016; Nr 209, poz. 1243 i 1244; Nr 291, poz. 1707 z późn. zm.).

³² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415, z późn. zm.).

³³ Na podstawie art. 33 ust. 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

- nie jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe³⁴;
- nie uzyskuje przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym ani nie jest wpisana do ewidencji działalności gospodarczej³⁵;
- nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności³⁶.

Osoba niepełnosprawna może również zostać zarejestrowana jako poszukująca pracy, a nie jako bezrobotna, jeśli nabyła prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, renty socjalnej lub świadczenia rehabilitacyjnego (w kwocie większej niż 50% minimalnego wynagrodzenia). Warunkiem koniecznym do spełnienia przez osobę niepełnosprawną ubiegającą się o zarejestrowanie jako bezrobotny albo poszukujący pracy jest przedłożenie wśród dokumentów potwierdzenia o stopniu niepełnosprawności³⁷. Ostatecznie rejestracja każdej osoby jako bezrobotnej lub poszukującej pracy jest możliwa we właściwym dla niej miejscu zameldowania (stałego lub czasowego) – w Powiatowym Urzędzie Pracy, na którego obszarze przebywa.

³⁴ Dodatkowo nie podlega ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe – podstawa prawna Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. I). Nr 16, poz. 93 z późn. zm.).

³⁵ A także nie podlega, na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników.

³⁶ Inne ograniczenia to: nie uzyskuje miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych; nie pobiera, na podstawie przepisów o pomocy społecznej, zasiłku stałego; nie pobiera, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania; nie pobiera, po ustaniu zatrudnienia, świadczenia szkoleniowego. Dodatkowo osoba niepełnosprawna, aby uzyskać status osoby bezrobotnej, musi zadeklarować chęć podjęcia pracy co najmniej na pół etatu.

³⁷ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących prac (Dz.U. 12. poz. 1299 z dnia 26 listopada 2012) § 5 ust 2. Rozporządzenie weszło w życie z dniem 11.12.2012 r. z wyjątkiem § 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2 § 3, § 5 ust. 9–11, § 8 ust. 1 pkt 2, ust. 3, 8 i ust. 9 pkt 2, § 9 pkt 4 oraz § 10 ust. 1 pkt 2, które weszły w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, tj. 27.05.2013 r.

3.3.2. Analiza populacji niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy

Coraz częściej podkreśla się, że osoby niepełnosprawne są grupą defaworyzowaną na rynku pracy. Z jednej strony znacząca część to osoby bierne zawodowo (w roku 2016 stanowili oni około 73,2% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym), z drugiej zaś ci, którzy pracy szukają i często nie mogą jej znaleźć na lokalnym rynku pracy.

Aby kompleksowo przeanalizować to zagadnienie, w pierwszej części uwzględniono dane dotyczące osób bez pracy w Polsce w latach 2010–2016, z podziałem na osoby sprawne i niepełnosprawne. Następnie w kontekście osób niepełnosprawnych dane poszerzono o liczbę osób poszukujących pracy, a więc tych (jak określono w pierwszej części niniejszej pracy), które z uwagi na prawa do świadczeń społecznych nie mogą być wykazane w rejestrach Powiatowych Urzędów Pracy jako bezrobotne, a jedynie jako poszukujące pracy³⁸, należy więc domniemywać, że chcą one podjąć pracę. W tej części wskazano również, w jaki sposób niepełnosprawni bezrobotni poszukują pracy. Ostatecznie scharakteryzowano populację bezrobotnych osób niepełnosprawnych, z punktu widzenia płci, wieku, doświadczenia zawodowego, a także czasu pozostawania bez pracy oraz metod poszukiwania pracy, uwzględniając dane z lat 2010–2016. Bezwzględne wielkości dotyczące bezrobocia rejestrowanego w Polsce w latach 2010–2016 zaprezentowano w tabeli 3.16.

Tabela 3.16. Liczba osób bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy w Polsce (stan na 31 grudnia 2010–2016)³⁹

Ogółem	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		2 000 249	2 022 377	2 177 563	2 199 278	1 862 384	1 597 248
Osoby niepełnosprawne	123 499	124 238	131 254	135 675	126 294	110 833	95 805
Osoby sprawne	1 876 750	1 898 139	2 046 309	2 219 709	1 736 090	1 486 415	1 269 517

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS-01, roczne dane GUS, BAEL za lata 2010–2016, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp 27.02.2017].

³⁸ W dalszej części analizy autor powołuje się jedynie na dane dotyczące osób bezrobotnych zarówno ogółem, jak i niepełnosprawnych.

³⁹ W związku z fluktuacją na rynku pracy zaprezentowane dane uwzględniają już rok 2007.

Analizując informacje zawarte w tabeli 3.16, warto wskazać, że w latach 2010–2013 w każdej z analizowanych grup systematycznie rosła liczba osób bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym czasie niepełnosprawni coraz częściej rejestrowali się w urzędach pracy jako bezrobotni (tabela 3.17). Jeśli w analizie uwzględnimy płeć bezrobotnych ogółem, wówczas okazuje się, że kobiety częściej niż mężczyźni były bezrobotne w całym analizowanym okresie. Natomiast wśród osób z niepełnosprawnością mężczyźni częściej rejestrowali się jako bezrobotni niż kobiety. Jeśli dodatkowo porównamy dane dotyczące bezrobotnych ogółem z okresu bazowego roku 2010 z danymi z roku 2016, zauważamy, że bezrobotni ogółem w roku 2016 stanowili jedynie 68% w stosunku do grupy w roku bazowym. Odnotowany spadek w wartościach bezwzględnych dla bezrobotnych ogółem odbiega znacząco od populacji osób z niepełnosprawnością. Fakt ten sugeruje rozważenie – czy znacząca liczba osób z niepełnosprawnością zarejestrowanych jako bezrobotne jest efektem wysokiego napływu tej grupy do zasobu bezrobotnych, czy też wiele osób z grona zarejestrowanych to bezrobotni długookresowo.

Tabela 3.17. Bezrobotni ogółem oraz bezrobotni niepełnosprawni zarejestrowani w Powiatowych Urzędach Pracy w Polsce (stan na 31 grudnia 2010–2016)

Wyszczególnienie	2010		2011		2012		2013	
	O	O/N	O	O/N	O	O/N	O	O/N
Ogółem	1 954 706	100 311	1 982 676	104 663	2 136 815	111 521	2 157 883	116 354
K	1 014 792	49 398	1 060 204	52 164	1 099 186	54 386	1 099 456	56 085
M	939 914	50 913	922 472	52 499	1 037 629	57 135	1 058 427	60 269
	2014		2015		2016			
	O	O/N	O	O/N	O	O/N		
Ogółem	1 825 180	108 902	1 563 339	95 247	1 335 155	82 211		
K	939 648	51 904	816 138	45 612	712 227	38 904		
M	885 532	56 998	747 201	49 635	622 928	43 307		

Objaśnienia: O – bezrobotni ogółem; O/N – bezrobotne osoby niepełnosprawne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS-01, roczne dane GUS, BAEL za lata 2010–2016, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp 24.03.2017].

Kolejną grupą poddaną analizie są osoby poszukujące pracy. I tak, uwzględniając płeć osób poszukujących pracy, zauważymy znaczną liczebną przewagę mężczyzn i to bez względu na fakt, czy analizie poddamy osoby niepełnosprawne poszukujące

pracy, czy grupę ogółem (tabela 3.18). O ile w roku 2011 odnotowano spadek liczby osób poszukujących pracy w ramach każdej z analizowanych grup to, niestety, dane za rok 2012 potwierdzają pogorszenie się sytuacji i wzrost liczby osób poszukujących pracy w Polsce, a zatem tych, które nie nabyły statutu osoby bezrobotnej, a jedynie posiadały prawa do świadczeń społecznych. Wspomniana sytuacja dotyczyła wszystkich badanych grup. Jeśli porównamy informacje na temat poszukujących pracy ogółem z danymi dotyczącymi osób z niepełnosprawnością z lat 2010–2016, wówczas zauważymy istotny spadek w wartościach bezwzględnych w każdej z analizowanych grup. I tak, na przestrzeni siedmiu badanych lat liczba osób poszukujących pracy ogółem zmniejszyła się o ponad 15 tys. osób, gdy w tym samym czasie liczba niepełnosprawnych poszukujących pracy była niższa zaledwie o 9,5 tys. osób.

Tabela 3.18. Poszukujący pracy ogółem oraz osoby niepełnosprawne, zarejestrowani w Powiatowych Urzędach Pracy w Polsce (stan na 31 grudnia 2010–2016)

Wyszczególnienie	2010		2011		2012		2013	
	ogółem	niepełnosprawni poszukujący pracy	ogółem	niepełnosprawni poszukujący pracy	ogółem	niepełnosprawni poszukujący pracy	ogółem	niepełnosprawni poszukujący pracy
Ogółem	45 506	23 188	39 701	19 574	40 475	19 733	41 395	19 321
K	20 237	9 358	17 730	7 829	17 852	7 822	18 007	7 687
M	25 269	13 830	21 971	11 745	22 623	11 911	23 388	11 634
Wyszczególnienie	2014		2015		2016			
	ogółem	niepełnosprawni poszukujący pracy	ogółem	niepełnosprawni poszukujący pracy	ogółem	niepełnosprawni poszukujący pracy		
Ogółem	37 204	17 392	33 909	15 586	30 167	13 594		
K	15 795	6 861	14 113	6 013	12 299	5 185		
M	21 409	10 531	19 796	9 573	17 868	8 409		

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS-01, roczne dane GUS, BAEL za lata 2010–2016, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp 23.03.2017].

Dane zaprezentowane potwierdzają, że niepełnosprawni stanowią istotną grupę osób poszukujących pracy w ewidencji Powiatowych Urzędów Pracy. Należy jednak podkreślić, że choć faktyczny udział osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne w roku 2016 oscylował na poziomie zaledwie 5%, to

udział osób niepełnosprawnych wśród poszukujących pracy osiągał wartość prawie 45%. Oznacza to, że średnio prawie co druga osoba poszukująca pracy posiadała wykazaną prawnie niepełnosprawność. W jaki zatem sposób osoby z niepełnosprawnością poszukują pracy?

Tabela 3.19. Liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych według wybranych metod poszukiwania pracy w wybranych latach 2010 i 2016

Wyszczególnienie	2010					2016				
	ogółem	M	K	miasto	wieś	ogółem	M	K	miasto	wieś
	w tys. osób									
Ogółem	92	52	40	65	27	48	24	25	36	13
Poszukujący pracy przez Powiatowy Urząd Pracy	57	31	26	39	18	34	16	18	24	10
Ogłoszenia	34	19	15	26	8	14	7	6	12	–
Bezpośredni kontakt z zakładem pracy	52	30	22	37	15	18	9	9	14	–
Krewni, znajomi	77	43	34	53	24	34	16	18	26	8
udział w %										
Poszukujący pracy przez Powiatowy Urząd Pracy	62,0	59,6	65,0	60,0	66,7	70,8	66	72	66,7	76,9
Ogłoszenia	37,0	36,5	37,5	40,0	29,6	29,2	29,2	24	33,3	7,7
Bezpośredni kontakt z zakładem pracy	56,5	57,7	55,0	56,9	55,6	37,5	37,5	36	38,9	30,8
Krewni, znajomi	83,7	82,7	85,0	81,5	88,9	70,8	72,0	72	72,2	61,5

Uwaga: Suma metod poszukiwania może być większa niż ogółem poszukujących, ponieważ respondent mógł wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.

Źródło: Roczne dane GUS, BAEL, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp 22.01.2017].

Analiza danych zamieszczonych w tabeli 3.19 pozwala wskazać następujące wnioski. Zdecydowana większość osób z niepełnosprawnością – ponad 70% zarówno kobiet, jak i mężczyzn, poszukuje pracy przez kontakty ze znajomymi i to bez względu na rok poddany analizie. Z pomocy znajomych i krewnych częściej korzystają kobiety niż mężczyźni, a uwzględniając miejsce zamieszkania częściej osoby mieszkające na wsi niż w mieście. Jedynie połowa respondentów BAEL zdecydowana jest szukać pracy poprzez Powiatowy Urząd Pracy. Jednak coraz rzadziej osoby z niepełnosprawnością decydują się na poszukiwanie pracy poprzez bezpośredni kontakt z pracodawcą.

Tabela 3.20. Struktura bezrobotnych sprawnych i bezrobotnych niepełnosprawnych według czasu pozostawania bez pracy w Polsce w latach 2010–2016 (w %)

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	bezrobotni sprawni						
Do 1 miesiąca	11,4	9,6	9,8	8,9	9,6	10,3	10,1
1–3	23,2	19,7	19,9	17,4	18,3	19,4	19,1
3–6	18,5	17,7	17,3	16,8	14,8	15,2	14,6
6–12	18,4	18,9	18,0	18,9	15,9	15,8	15,9
12–24	17,0	19,2	17,5	18,4	17,9	15,3	16,1
Powyżej 24 miesięcy	11,5	14,9	17,5	19,6	23,5	23,9	24,1
bezrobotni niepełnosprawni							
Do 1 miesiąca	8,3	7,4	7,4	7,4	7,6	7,9	7,4
1–3	17,6	16,8	16,3	15,1	15,6	15,5	15,5
3–6	15,3	15,0	14,7	15,5	13,6	13,2	13,4
6–12	19,0	18,3	18,5	18,2	16,9	16,8	16,0
12–24	20,2	20,3	19,0	18,9	18,5	17,3	17,3
Powyżej 24 miesięcy	19,6	22,2	24,0	25,0	27,7	29,3	30,4

Źródło: opracowanie tak jak w tabeli 3.19.

W badanym okresie systematycznie zwiększał się udział bezrobotnych niepełnosprawnych pozostających bez pracy dłużej niż 24 miesiące. I tak, w roku 2016 prawie co trzecia osoba z niepełnosprawnością (bez uwzględnienia osób poszukujących pracy) pozostawała bez pracy dłużej niż 2 lata. I prawie co druga osoba niepełnosprawna poszukiwała pracy dłużej niż 12 miesięcy. Dla porównania w roku 2010 taka sytuacja dotyczyła mniej niż 40% osób bezrobotnych z niepełnosprawnością.

Poddając analizie wiek osób pozostających bez pracy, warto zwrócić uwagę na fakt, że w Polsce najliczniejsza grupa bezrobotnych niepełnosprawnych to osoby w wieku powyżej 45 lat (ponad 50%), w przypadku bezrobotnych sprawnych największa skala problemu dotyczy osób pomiędzy 25 a 44 r.ż. (ponad 50%). Co więcej, uwzględnienie osób niepełnosprawnych w wieku 35–44 lat i pominięcie osób z grupy wykazującej więcej niż 54 lata pokazuje, że bezrobotną jest prawie co druga osoba niepełnosprawna od 35 do 54 lat. Może to sugerować, że część osób nabyła niepełnosprawność wraz z wiekiem, często w wyniku wykonywania przez wiele lat

pracy w warunkach szkodliwych. Widoczna w tej grupie sytuacja jest niezwykle niepokojąca – są tam bowiem ci, którzy nie mogą wykazać się stażem pracy.

Tabela 3.21. Struktura bezrobotnych sprawnych i bezrobotnych niepełnosprawnych według wieku w Polsce w latach 2010–2016 (w %)

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	bezrobotni sprawni						
18–24	21,9	21,0	19,9	19,3	17,2	15,8	14,0
25–34	29,2	29,3	29,4	29,3	28,9	28,4	28,7
35–44	18,4	18,8	19,6	20,4	21,2	21,6	22,4
45–54	20,3	19,4	18,7	18,0	18,0	17,9	17,4
55–59	8,3	9,1	9,7	9,9	10,5	11,0	11,0
60 lat i więcej	1,9	2,3	2,8	3,1	4,2	5,3	6,5
Wyszczególnienie	bezrobotni niepełnosprawni						
18–24	7,2	6,9	6,8	6,3	5,5	5,2	4,4
25–34	14,5	14,4	14,1	13,6	13,1	12,8	12,5
35–44	16,7	16,7	17,1	17,0	17,0	17,2	17,6
45–54	36,2	33,6	31,3	29,9	28,3	26,9	25,8
55–59	20,6	22,3	23,6	24,7	25,1	24,9	24,0
60 lat i więcej	4,8	6,1	7,2	8,4	11,0	13,1	15,6

Źródło: opracowanie tak jak w tabeli 3.19.

Kolejnym kryterium uwzględnionym w analizie jest wykształcenie. Najliczniejszą grupą bezrobotnych w Polsce w latach 2010–2016, zarówno w odniesieniu do osób bezrobotnych ogółem, jak i bezrobotnych niepełnosprawnych, były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i poniżej – 67,8%, choć, niestety, w Polsce bez pracy pozostaje również co piąta osoba niepełnosprawna z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym.

Analizując strukturę bezrobotnych z punktu widzenia wykształcenia, można wykazać, że bezrobotni niepełnosprawni są gorzej wykształceni niż bezrobotni sprawni (potwierdzają to również dane dla Polski). I tak, najliczniejszą grupę bezrobotnych niepełnosprawnych – aż 66% stanowiły osoby deklarujące wykształcenie zasadnicze zawodowe i niższe. Analogiczna sytuacja wśród sprawnych osób bezrobotnych kształtowała się na poziomie 53,7%. Zauważalny jest jednak pozytywny trend. Otóż w latach 2010–2016 systematycznie wzrastała liczba osób niepełnosprawnych

wykazujących wykształcenie co najmniej ogólnokształcące. Jeśli uwzględnimy udział osób niepełnosprawnych w grupie osób bezrobotnych, wówczas zauważymy, że zmniejszył się udział bezrobotnych niepełnosprawnych z wykształceniem gimnazjalnym wśród bezrobotnych sprawnych; dodatkowo coraz więcej osób deklaruje wykształcenie ogólnokształcące i wyższe.

Tabela 3.22. Struktura bezrobotnych sprawnych i bezrobotnych niepełnosprawnych według poziomu wykształcenia w Polsce w latach 2010–2016 (w %)

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	bezrobotni sprawni						
Wyższe	10,8	11,8	12,1	12,3	12,8	13,2	13,7
Policealne i średnie zawodowe	22,2	22,4	22,3	22,2	22,1	21,9	21,8
Ogólnokształcące	11,1	11,0	10,8	10,8	10,7	10,7	10,7
Zasadnicze zawodowe	28,1	27,7	27,9	27,7	27,2	26,7	26,1
Gimnazjalne i poniżej	27,8	27,2	27,0	27,0	27,2	27,4	27,6
bezrobotni niepełnosprawni							
Wyższe	4,1	4,7	5,2	5,8	6,0	6,3	6,6
Policealne i średnie zawodowe	18,7	19,2	19,4	19,8	19,7	19,9	19,9
Ogólnokształcące	7,2	7,4	7,6	7,8	7,6	7,8	7,6
Zasadnicze zawodowe	34,4	34,3	34,5	34,3	34,3	34,0	33,9
Gimnazjalne i poniżej	35,6	34,3	33,3	32,3	32,4	32,0	32,1

Źródło: opracowanie tak jak w tabeli 3.19.

Analizując grupę osób bezrobotnych, w tym również bezrobotnych niepełnosprawnych, warto zwrócić uwagę na staż pracy. Jeśli uwzględnimy dane zagregowane, a zatem na poziomie kraju, wówczas okazuje się, że zaledwie co jedenasta bezrobotna osoba niepełnosprawna nie posiadała stażu pracy, wśród osób sprawnych to aż co siódma. Czy oznacza to zatem, że polscy niepełnosprawni to grupa posiadająca bogate doświadczenie zawodowe? Niestety, nie można udzielić tu jednoznacznej odpowiedzi. Dostępne dane sugerują jednak, że znacząca część z nich nabyła niepełnosprawność w trakcie pracy, bowiem bezrobotni niepełnosprawni dominowali, wskazując staż pracy dłuższy niż 10 lat i krótszy niż 30 lat, stanowili ponad 40% osób w badanej grupie w Polsce. Są również i tacy, którzy wykazywali staż pracy krótszy niż 1 rok (co siódma osoba w roku 2016). Być może nabyli doświadczenie, odbywając

staż organizowany w ramach aktywnych instrumentów rynku pracy. O ile w pierwszym przypadku potwierdza się teza, że prawie połowa niepełnosprawnych zarejestrowanych w Polsce jako bezrobotni nabyła niepełnosprawność w wyniku chorób zawodowych w trakcie wcześniej wykonywanej pracy, o tyle w drugim przypadku może to sugerować, że co piąta osoba niepełnosprawna nie miała szansy pracować nawet przez okres 1 roku. Szczegółowe informacje przedstawiono w tabeli 3.23.

Tabela 3.23. Struktura bezrobotnych sprawnych i bezrobotnych niepełnosprawnych według stażu pracy w Polsce w latach 2010–2016 (w %)

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	bezrobotni sprawni						
Do 1	15,3	15,7	15,6	16,2	17,1	18,1	19,0
1–5	22,7	22,9	23,3	22,5	22,2	22,4	23,1
5–10	13,3	13,6	14,1	14,2	14,5	14,6	15,0
10–20	14,4	14,3	14,4	14,6	14,8	14,8	14,9
20–30	10,1	9,9	9,9	10,1	10,0	9,8	9,5
30 i więcej	3,1	3,3	3,7	3,8	3,8	3,8	3,5
Bez stażu	21,2	20,4	19,0	18,7	17,8	16,4	14,9
Wyszczególnienie	bezrobotni niepełnosprawni						
	Do 1	12,3	12,0	11,8	11,8	12,1	12,9
1–5	15,4	15,4	15,7	15,5	15,4	15,9	16,2
5–10	12,9	13,0	13,1	13,3	13,3	13,6	14,4
10–20	21,8	21,8	21,5	21,6	21,5	21,6	21,9
20–30	20,8	20,8	20,8	20,8	20,8	19,9	18,8
30 i więcej	5,6	6,1	6,9	7,0	7,4	7,0	6,4
Bez stażu	11,2	10,9	10,2	9,9	9,6	9,3	8,8

Źródło: opracowanie tak jak w tabeli 3.19.

3.4. BIERNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POLSCE

Mimo że istnieją różne rodzaje i stopnie aktywności człowieka, to w każdym społeczeństwie są grupy bądź pojedyncze osoby, które wykazują niewielką aktywność, a w świetle rynku pracy – nawet całkowitą bierność, przykładem są niepełnosprawni bierni zawo-

dowo. I choć w Polsce systematycznie zmniejsza się ich liczba, to nadal jest to znacząca grupa, która pozostaje bez pracy i nie wykazuje potrzeby jej podjęcia. W Polsce w 2016 r. biernych zawodowo było aż 73,2% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (wobec 21,8% osób sprawnych).

Oznacza to, że wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym prawie 1 mln 300 tys. osób to osoby bierne zawodowo (wśród nich znaczącą grupę stanowią osoby z orzeczoną lekką i umiarkowaną stopniem niepełnosprawności). Przyjmując za kryterium poziom ich wykształcenia (bez względu na analizowany rok), najczęściej biernymi zawodowo byli niepełnosprawni z wykształceniem gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym i podstawowym (niemalże co trzecia osoba bierna zawodowo). Niepokoi fakt, że liczną grupę biernych zawodowo stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (np. w roku 2011, 2013 i 2015 bierną zawodowo była średnio co czwarta osoba z w/w wykształceniem). Dlaczego tak wielu niepełnosprawnych w Polsce to osoby bierne zawodowo? Można postawić tezę, że czynniki, które ograniczają ich działania, są znacznie silniejsze niż potrzeba samego działania.

Aby zidentyfikować przyczyny bierności zawodowej przy uwzględnieniu różnych kryteriów, wykorzystano wyniki badań przeprowadzonych przez BAEL w latach 2011–2016⁴⁰.

Uwzględniając na przykład stopień niepełnosprawności respondentów oraz ich płeć, można wskazać, że:

- kobiety częściej niż mężczyźni deklarują bierność zawodową (część jako przyczynę wskazuje obowiązki rodzinne)⁴¹;
- ponad połowa osób nieposzukujących pracy uznaje niepełnosprawność jako istotną przyczynę niepodjęcia prób znalezienia pracy (częściej ten argument wykorzystują niepełnosprawni mężczyźni niż niepełnosprawne kobiety)⁴²;
- fakt uzyskiwania świadczenia jest ważny dla 33% mężczyzn i 48% kobiet i to on determinuje bierność zawodową respondentów;
- częściej biernymi zawodowo są osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności niż lekkim czy znacznym (ta sytuacja dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn).

⁴⁰ Dane z roku 2016 obejmują III kwartał badanego roku.

⁴¹ Podobnie problem prezentowała B. Bieszk-Stolorz mimo wybranego innego okresu do analizy, por.: B. Bieszk-Stolorz, *Determinanty bierności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce*, „OPTIMUM. Studia Ekonomiczne” 2012, nr 1(55), s. 153.

⁴² Wynik tego badania mógł być uzależniony od doboru próby osób niepełnosprawnych do badania.

Tabela 3.24. Liczba osób niepełnosprawnych biernych zawodowo według płci, przyczyn bierności i stopnia niepełnosprawności w Polsce w latach 2011–2016 (w tys. osób)

Płeć i stopień niepełnosprawności	Ogółem												Osoby nieposzukujące pracy według przyczyn																							
	obowiązki rodzinne i związane z tym prowadzenie domu												emerytura/świadczenie												niepełnosprawność											
	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	2011	2012	2013	2014	2015	2016*												
Mężczyźni	1378	1336	1326	1335	1312	1329	6	7	6	10	16	17	422	425	421	417	418	439	892	854	874	862	843	837												
Znaczny	428	431	431	449	440	434	x	x	x	x	x	x	154	158	146	149	146	145	263	263	300	287	244	278												
Umiarkowany	557	534	538	546	563	597	x	5	x	5	6	8	163	163	168	168	177	193	365	341	355	358	365	386												
Lekki	393	371	357	339	309	298	x	x	x	x	7	6	105	104	107	98	95	101	264	250	219	217	194	176												
Kobiety	1480	1453	1392	1368	1357	1319	22	21	23	31	40	32	660	647	616	610	619	632	723	695	648	654	635	600												
Znaczny	463	474	469	449	406	402	4	3	x	7	8	7	232	233	225	216	204	202	214	221	193	213	183	186												
Umiarkowany	592	583	557	555	598	571	10	10	9	12	20	11	257	253	238	238	248	267	291	282	268	270	298	266												
Lekki	425	396	366	363	354	346	8	8	11	12	12	14	171	161	153	155	167	163	218	192	188	171	153	148												

* Brak pełnych danych z grudnia 2016.

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, GUS, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktzyw_ekonom_ludn_2012.zip [dostęp 01.07.2013]; http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktzyw_ekonom_ludn_2013.zip [dostęp 22.02.2015]; http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktzyw_ekonom_ludn_2015.zip [dostęp 25.02.2017]; http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktzyw_ekonom_ludn_2016.zip [dostęp 26.03.2017].

Tabela 3.25. Liczba osób niepełnosprawnych biernych zawodowo według miejsca zamieszkania, przyczyn bierności i stopnia niepełnosprawności w latach 2011–2016 (w tys. osób)

Miejsce zamieszkania, stopień niepełnosprawności	Osoby nieposzukujące pracy według przyczyn																							
	Ogółem							obowiązki rodzinne i związane z tym prowadzenie domu							emerytura/ świadczenie							niepełnosprawność		
	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	2011	2012	2013	2014	2015	2016*						
Miasto	1786	1751	1704	1694	1662	1664	19	16	19	26	33	35	747	755	715	721	730	747	928	884	841	871	842	809
Znaczny	552	570	569	567	528	525	x	x	x	6	6	6	251	260	243	249	239	229	282	293	274	298	272	280
Umiarkowany	750	727	695	700	736	739	10	9	8	11	14	14	310	314	291	296	306	337	389	358	340	362	391	363
Lekki	484	453	440	426	398	380	7	6	9	8	13	15	186	181	181	176	184	181	257	233	227	212	179	166
Wieś	1072	1039	1015	1009	1007	1004	8	11	10	15	23	14	335	316	322	305	307	323	684	668	682	644	636	629
Znaczny	340	335	330	331	317	311	x	x	x	x	5	x	135	131	128	116	111	118	194	191	219	201	195	184
Umiarkowany	399	390	400	402	424	429	x	6	x	6	12	6	110	102	115	111	118	123	266	265	283	266	272	286
Lekki	333	314	284	276	265	264	x	x	5	7	6	5	90	83	79	78	78	83	224	212	180	176	168	159

* Brak pełnych danych z grudnia 2016.

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, GUS, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktyw_ekonom_ludn_2012.zip [dostęp 01.07.2013]; http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktyw_ekonom_ludn_2013.zip [dostęp 22.02.2015]; http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktyw_ekonom_ludn_2015.zip [dostęp 25.02.2017]; http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktyw_ekonom_ludn_2016.zip [dostęp 26.03.2017].

Przyjmując za kryterium miejsce zamieszkania, zauważyć można, że mieszkańcy miasta częściej niż mieszkańcy wsi wymieniają niepełnosprawność jako istotny powód nieposzukiwania pracy – 63%. Dodatkowo w mieście częściej niż na wsi decydują się na pozostanie bez pracy. Jeśli uwzględnimy stopień niepełnosprawności, to posiadana i prawnie określona niepełnosprawność oraz uzyskiwane świadczenie stanowią istotne bariery aktywności zawodowej zarówno dla osób z lekkim, jak i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, bez względu na miejsce zamieszkania.

Kolejnym wyznacznikiem istotnym na gruncie prowadzonej analizy jest wiek osób niepełnosprawnych deklarujących się jako bierne zawodowo⁴³. W badaniu na grupie ponad 13 tys. osób niepełnosprawnych aż 99% respondentów wskazało przyczyny, dla których nie szuka pracy. Okazuje się, że nabycie prawa do renty bądź emerytury (w badanej zbiorowości) najsilniej determinowało przyczynę bierności zawodowej we wskazanych grupach wiekowych. Odmiennie można założyć, że obawa przed utratą świadczenia była silniejsza niż potrzeba pracy. Potwierdza to tezę, że niepewność pracy z jednej strony, a gwarancja otrzymania świadczenia z drugiej – determinowały decyzje osób niepełnosprawnych o zaniechaniu poszukiwania pracy. Analizując ponadto dane z punktu widzenia wieku dla populacji osób niepełnosprawnych, dostrzegamy niezwykle niepokojący fakt, iż ponad połowa respondentów uznała zniechęcenie bezskutecznością działań na rynku pracy za przyczynę nieposzukiwania jej. Szczególnie trudna sytuacja dotyczy osób od 45. do 64. r.ż., w tej grupie ponad 61% osób uznało zniechęcenie jako powód bierności zawodowej. Ostatecznie, co siódma osoba wskazywała chorobę jako czynnik uniemożliwiający poszukiwanie pracy, częściej to wskazanie występowało wśród osób starszych niż młodszych. Ci ostatni szczególnie wagę przypisywali potrzebie kontynuowania nauki lub zmianie kwalifikacji zawodowych; wskazała tak co piąta osoba w wieku 15–34 lat.

Z punktu widzenia płci, kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały bierność zawodową⁴⁴. Jako przyczynę bierności kobiety wskazywały obowiązki rodzinne, mężczyźni zaś w chorobie

⁴³ Dane dotyczące bierności zawodowej osób z niepełnosprawnością w przekroju płci i wieku respondentów dotyczą roku 2012.

⁴⁴ Kobiety stanowiły w badaniu ponad 61% grupy respondentów.

Tabela 3.26. Liczba osób niepełnosprawnych biernych zawodowo według płci, wieku oraz przyczyn bierności w roku 2012 (w tys. osób)

Wyszczególnienie	Ogółem	Osoby nieposzukujące pracy według przyczyn					Osoby poszukujące, ale nigotowe do jej podjęcia	Pozostali bierni zawodowo
		razem	zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań	nauka/ zm. kwalifikacji	obowiązki rodzinne	emerytura		
Mężczyźni ogółem	5 313	5 259	198	1 428	174	2 376	24	14
15-24	1 495	1 483	23	1 381	32	-	6	6
25-34	212	196	35	47	29	-	8	8
35-44	178	169	28	.	25	13	5	.
45-54	398	388	42	-	40	96	5	.
55-64	1 153	1 147	65	-	42	524	.	.
65 lat i więcej	1 877	1 876	5	-	6	1 743	.	-
Kobiety ogółem	8 401	8 336	268	1 491	1 369	3 915	46	15
15-24	1 627	1 612	14	1 436	130	-	11	.
25-34	649	624	21	55	474	-	21	5
35-44	425	412	42	.	285	-	9	.
45-54	560	552	90	.	208	16	5	.
55-64	1 952	1 949	90	-	191	1 271	.	-
65 lat i więcej	3 188	3 187	11	-	81	2 628	-	.

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, GUS, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktyw_ekonom_ludn_2012.zip [dostęp 01.07.2013].

upatrywali czynnik determinujący ich decyzje⁴⁵. Jeśli pod uwagę weźmiemy zniechęcenie do poszukiwania pracy, to zauważymy co najmniej dwie prawidłowości. O ile kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały zniechęcenie poszukiwaniem pracy, to uwzględnienie w analizie kobiet i mężczyzn tylko do 44. r.ż. diametralnie zmienia sytuację, gdyż mężczyźni częściej w tym wieku niż kobiety rezygnowali z poszukiwania pracy i zniechęceni bezskutecznością działań stawali się bierni zawodowo. Szczegółowe dane zamieszczono w tabeli 3.26, informacje dotyczą wybranego roku 2012.

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia osób z niepełnosprawnością w wybranych latach 2006–2014 (bez względu na analizowany rok), najczęściej biernymi zawodowo byli niepełnosprawni z wykształceniem gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym i podstawowym (co trzecia osoba bierna zawodowo). Niestety, niepokojącym jest również fakt, iż liczną grupę biernych zawodowo stanowiły osoby z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim zawodowym (np. w roku 2012 co czwarta osoba z w/w wykształceniem).

Tabela 3.27. Liczba osób niepełnosprawnych biernych zawodowo według kryterium wykształcenia w tys. osób w Polsce w latach 2006–2014

Poziom wykształcenia	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ogółem	3 235	3 189	3 030	2 954	2 822	2 803	2 789	2 719	2 703
Wyższe	164	119	152	154	162	178	159	171	186
Policealne i średnie zawodowe	614	556	520	517	503	514	521	538	539
Średnie ogólnokształcące	233	223	242	219	195	208	211	206	208
Zasadnicze zawodowe	859	880	863	878	837	828	855	833	837
Gimnazjum, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	1 365	1 411	1 253	1 186	1 125	1 075	1 043	971	933

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2006–2012. Niepełnosprawność w liczbach, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach> [dostęp 03.07.2013].

Mając świadomość, że tak wiele osób niepełnosprawnych zostaje bez pracy, a nawet jej nie poszukuje, poniżej zaprezentowano proponowane kierunki zmian tej niekorzystnej sytuacji w Polsce.

⁴⁵ B. Bieszk-Stolorz, *Determinanty bierności zawodowej osób niepełnosprawnych...*, s. 153.

3.5.KONKLUZJE

Bez wątplenia, obecna sytuacja jest trudna i nie pozostawia złudzeń. Niezbędne są kompleksowe działania, wspomagające wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy, tak legislacyjne, jak i mentalne. Niepełnosprawni to grupa defaworyzowana na rynku pracy, a długotrwały stan pozostawania bez pracy pogłębia jedynie problem ponownej aktywizacji zawodowej. Bezsilność często zamienia się w bezradność, która jest wstępem do bierności zawodowej wśród tej grupy osób. Niezwykle niepokojący jest fakt, że znacząca część osób niepełnosprawnych rezygnuje z poszukiwania pracy lub nie potwierdza gotowości jej podjęcia, tracąc status osoby bezrobotnej. Jak wykazano, wiele osób, choć posiada doświadczenie zawodowe, często wraca do rejestrów bezrobotnych, gdyż jak twierdzą sami zainteresowani, „pracodawcy nie są zainteresowani zatrudnianiem niepełnosprawnych”⁴⁶. Wydaje się, że lęk pracodawców determinowany jest niepewnością wsparcia finansowego ze strony państwa oraz licznymi ograniczeniami w zakresie dofinansowania do zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika.

Niestety, im dłużej i bez skutku osoba z niepełnosprawnością poszukuje pracy, tym większa narasta w niej niechęć do podejmowania jakiegokolwiek aktywności. Jeśli dodatkowo ten stan będzie utożsamiony z przekonaniem o ograniczonych możliwościach osoby niepełnosprawnej, kształtowanym przez wiele lat w rodzinie, to z czasem te negatywne doświadczenia utwierdzą ją bądź jego w poczuciu własnej mniejszej wartości⁴⁷.

Wśród osób niepełnosprawnych, tak jak w każdej grupie, są ci, którzy chcą pracować i zatrudnienia usilnie szukają, oraz ci, którzy z różnych przyczyn wolą pozostać biernymi zawodowo. Na uznanie zasługują jednak ci niepełnosprawni, którzy mimo nabytego prawa do świadczeń społecznych pracują albo aktywnie pracy poszukują. Warto tu zwrócić uwagę na osoby niepełnosprawne, które posiadają umiarkowany stopień niepełnosprawności, ale zakwalifikowane są jako osoby poszukujące pracy. Mimo że na-

⁴⁶ *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim*, Raport końcowy, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2011, s. 15, www.obserwatorium.wup.lodz.pl/images/stories/Raporty/raportniepelnosprawup1.pdf [dostęp 07.09.2013].

⁴⁷ Tamże.

były prawa do świadczeń, chcą pozostać aktywne zawodowo. To one częściej niż niepełnosprawni z lekkim stopniem zgłaszają się do urzędów pracy na terenie kraju, chcąc w ten sposób pozyskać dochody na utrzymanie rodziny i być docenionymi i zauważonymi przez innych. Aktywność zawodowa tych osób niepełnosprawnych, szczególnie jeśli okupiona była ich trudem dostosowania się do często mało łaskawej rzeczywistości, powinna być zauważona i wręcz nagrodzona.

Z kolei determinanty bierności zawodowej można analizować na trzech płaszczyznach: psychologicznej, legislacyjnej oraz ekonomicznej. Płaszczyzna psychologiczna odnosi się z jednej strony do spostrzegania przez osobę niepełnosprawną potrzeby podjęcia i kontynuowania pracy, z drugiej zaś – ta sama osoba analizuje działania przez pryzmat doświadczeń (często negatywnych) innych zatrudnionych. Choroba lub wyuczona bezradność stanowią silną presję i skutecznie uniemożliwiają przełamanie barier determinujących bierność zawodową. Sytuacje te powodują zaburzenia życia psychicznego, osamotnienie oraz zachwianie poczucia własnej wartości⁴⁸. O ile aktywność jednej osoby bądź grupy pobudza do działania inne, to jednak rozczarowanie jednej, wręcz zniechęcenie bezskutecznymi próbami podjęcia pracy, jest przestrożą dla wielu.

Płaszczyzna legislacyjna odnosi się bezpośrednio do problemu zmienności przepisów. Brak stabilności przepisów prawa w tym zakresie zniechęca wielu przedsiębiorców do podejmowania „ryzyka” zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Obecnie pracodawcy nie są zainteresowani dostępnymi (choć ostatnio bardzo ograniczonymi) formami wsparcia przy zatrudnieniu osób niepełnosprawnych⁴⁹. Towarzyszy temu również obawa o relacje z niepełnosprawnym pracownikiem i konieczność dostosowania miejsca pracy do osoby niepełnosprawnej. Niestety, przedsiębiorcy często korzystają z szansy zatrudnienia osoby

⁴⁸ A. Migas, *Rozwój zawodowy osób niepełnosprawnych – wybrane zagadnienia*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2008, nr 1.

⁴⁹ W Polsce pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych pracowników mają szansę na: dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych; zwrot kosztów przystosowania i adaptacji istniejącego stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej; zwrot kosztów pracodawcy poniesionych na rzecz wyposażenia stanowiska pracy; zwrot kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych; zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy.

niepełnosprawnej tylko do momentu, który przewidziany jest ustawowo na pozyskanie dofinansowania z PFRON. Dodatkowo jakakolwiek niekorzystna zmiana, wprowadzona przepisami prawa pracy bądź zapisami skutkującymi ograniczeniem refundacji otrzymywanej w ramach zatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez pracodawcę, powoduje zwolnienie niepełnosprawnego pracownika. Są również i tacy pracodawcy, którzy nie mają świadomości pozyskania pracownika niepełnosprawnego wraz z dofinansowaniem, np. z PFRON⁵⁰. A przecież przedsiębiorca, który zatrudnia niepełnosprawnego pracownika, buduje klimat tolerancji, daje wyraźny sygnał poszanowania dla innych i tworzy społeczne partnerstwo.

Płaszcząca ekonomiczna oznacza, że przedsiębiorcy nadal traktują to „przedsięwzięcie” jako mało opłacalne, zaś osoby niepełnosprawne patrzą przez pryzmat relacji wysokości możliwego dochodu do świadczenia przewidzianego w myśl obowiązujących przepisów. Ta czysta kalkulacja jest w wielu przypadkach siłą sprawczą pozostania poza rynkiem pracy.

Współistniejące i wzajemne wzmacniające się w/w siły powodują, że niepełnosprawni często pozostają bezrobotni lub bierni zawodowo. Nadal są postrzegani jako jednostki o ograniczonej zdolności do kierowania sobą i samorealizacji, a zatem wymagające głównie pomocy i protekcyjnej opieki. Takie spojrzenie na problem niepełnosprawności w Polsce skutecznie ogranicza możliwość aktywizacji osób niepełnosprawnych, rani zainteresowanych, a w warunkach pogłębiającego się kryzysu działa na nich deprawująco.

Reasumując, zarówno bezrobocie, jak i bierność zawodowa wśród osób niepełnosprawnych nie są tylko efektem trudności w odnalezieniu się tej grupy osób na rynku pracy⁵¹. Sami zainteresowani stają przed barierą, której nie są w stanie pokonać. Z jednej strony pojawia się problem natury psychologicznej, z drugiej – problem natury ekonomicznej. Dlatego też przyczyn bierności zawodowej należy szukać w problemach natury psychicznej wśród osób niepełnosprawnych, które wywołują trudności w aktywiza-

⁵⁰ L. Michalczyk, *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach województwa małopolskiego*, „Gospodarka Narodowa” 2011, nr 1–2.

⁵¹ *Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks*, Working Paper No 6, International Labour Organization, Genewa 2011, www.ilo.org/newyork/news/WCMS_218243/lang-en/ [dostęp 29.08.2012].

cji biernych zawodowo, a nie tylko w samej niepełnosprawności⁵². Warto tu wskazać: brak wiary we własne siły i nabyte umiejętności, niechęć do podejmowania jakichkolwiek wyzwań, wcześniejsze bolesne, wręcz bezskuteczne, próby powrotu na rynek pracy bądź wyuczoną bezradność.

⁵² R. Sroczyński, *Musimy bardziej udostępnić otwarty rynek pracy niepełnosprawnym*, „Szkoła Specjalna” 2002, nr 4, s. 64 i nast.

Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce – wyniki badania ankietowego

4.1. ZAŁOŻENIA BADAWCZE

Zasadniczym **celem** niniejszego badania było wskazanie czynników, które determinują zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce (na wybranej zbiorowości) oraz nakreślenie sylwetki osoby z niepełnosprawnością, uwzględniając jego/jej cechy osobowościowe oraz predyspozycje.

Aby zrealizować powyższy cel, niezbędna jest odpowiedź na następujące pytania badawcze:

- 1) Jaka jest struktura osób z niepełnosprawnością wrodzoną *versus* nabytą?
- 2) Jak liczna grupa uczestników badania: pracuje/aktywnie pracy poszukuje/pracy nie poszukuje?
- 3) Ile osób przy uwzględnieniu stopnia niepełnosprawności pracuje/aktywnie pracy poszukuje/pracy nie poszukuje?
- 4) Co utrudnia znalezienie pracy osobie z niepełnosprawnością?
- 5) Co zniechęca osobę z niepełnosprawnością do poszukiwania pracy?
- 6) Jaka jest postawa rodziny względem podjęcia pracy przez osobę z niepełnosprawnością?
- 7) Jakie czynniki motywują osobę z niepełnosprawnością do podjęcia pracy?
- 8) Czy osoba z niepełnosprawnością rozważa migrację zarobkową?
- 9) Jak osoba z niepełnosprawnością spostrzega sytuację finansową gospodarstwa domowego, którego jest członkiem?
- 10) Czy osoba z niepełnosprawnością doświadcza dyskryminacji w miejscu pracy, instytucji bądź w otoczeniu społecznym?

W związku z zaprezentowanym zasadniczym celem badania i przy uwzględnieniu powyższych celów pośrednich – sformułowano następujące **hipotezy badawcze**:

1. Praca jest skutecznym narzędziem rehabilitacji osoby z niepełnosprawnością, zachęca do dalszej aktywności w wielu obszarach życia, dotyczy jednak niewielkiego odsetka tych osób.
2. Istnieje związek między płcią a zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością.
3. Istnieje związek między wiekiem a zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością.
4. Istnieje zależność pomiędzy stopniem niepełnosprawności a zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością.
5. Istnieje zależność między czasem poszukiwania pracy, miejscem zamieszkania i rodzajem doświadczanej niepełnosprawności.
6. Istnieje zależność między czasem poszukiwania pracy a wykształceniem i rodzajem doświadczanej niepełnosprawności.
7. Osoba z niepełnosprawnością, mimo potrzeby dodatkowych środków finansowych, nie rozważa podjęcia pracy dodatkowej.

Badaniem o charakterze jakościowym objęto osoby z niepełnosprawnością: pracujące, bezrobotne oraz biernie zawodowo. Respondenci wypełnili ankietę elektroniczną skierowaną do nich poprzez platformę [survio.com](https://www.surveymonkey.com) i zamieszczoną na portalach społecznościowych osób z niepełnosprawnością dostępną w dniach 6.–19.03.2017.

4.2. CHARAKTERYSTYKA KWESTIONARIUSZA I METOD ANALITYCZNYCH

Badanie skierowane było do osób z niepełnosprawnością pracujących oraz niepracujących (poszukujących pracy i biernych zawodowo). Opracowano jeden zasadniczy wariant kwestionariusza (ankieta badawcza – Załącznik II). Kwestionariusz składał się z następujących części:

1. Metryczka;
2. Część I. Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce;
3. Część II. Gospodarstwo domowe;
4. Część III. Dyskryminacja.

Ad 1. Metryczka

Metryczka została skonstruowana w taki sposób, aby pozwoliła na identyfikację podstawowych cech demograficznych respondentów oraz stopnia i rodzaju niepełnosprawności. Ta część była adresowana do wszystkich respondentów. Uwzględniono w niej następujące dane: płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania wraz z liczbą mieszkańców w miejscu zamieszkania (w przedziałach), potwierdzenie bądź odrzucenie informacji na temat obecnie posiadanego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, a także czas, na jaki wydano orzeczenie o stopniu niepełnosprawności oraz rodzaj wykazanej niepełnosprawności (nabyta *versus* wrodzona), typ schorzenia, a także stopień niepełnosprawności określony prawnie.

Ad 2. Część I. Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce

Podobnie jak w metryczce pierwsze dwa pytania umożliwiały udzielenie odpowiedzi wszystkim respondentom. Dalsza część od pytania 11. do 16. skierowana była do osób niepracujących. Respondenci w tej części odpowiadali m.in. na pytania dotyczące czasu pozostawiania bez pracy, powodów rejestracji w PUP. W tej części znalazły się również pytania pozwalające ustalić: co utrudnia osobie z niepełnosprawnością znalezienie pracy, jakie są powody jej/jego zniechęcenia do szukania pracy oraz jaka jest postawa rodziny względem propozycji podjęcia pracy przez osobę z niepełnosprawnością. Pytanie 16. skierowane było zarówno do osób niepracujących, jak i zatrudnionych. Celem pytania było wskazanie postaw osób z niepełnosprawnością względem pracy zawodowej. Pytania od 16. skierowane były do osób pracujących. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie: od jak dawna pracują zawodowo, na jakiej podstawie prawnej zawarty został stosunek pracy, jak długo poszukiwali obecnej pracy i w jaki sposób to czynili. Pracujący uczestnicy badania określili również miejsce pracy, zajmowane stanowisko oraz ocenili swoją pozycję na rynku. Dotychczasowe informacje wzbogacili o średnią wartość miesięcznego wynagrodzenia, a także fakt pobierania lub nie renty socjalnej, lub renty z tytułu niepełnosprawności. Do osób pracujących skierowano również pytania na temat czynników motywujących ich do pracy, a następnie poproszono o wskazanie siły ich natężenia w miejscu pracy. Ostatnie dwa pytania z części II były skierowane zarówno do osób pracujących, jak

i niepracujących. Były próbą odpowiedzi na pytania, czy respondent jest skłonny podjąć migrację zarobkową w kraju/za granicą i jaką odległość od miejsca zamieszkania może zaakceptować.

Ad 3. Część II. Gospodarstwo domowe

Pytania w tej części adresowane były do ogółu respondentów i dotyczyły sytuacji gospodarstw domowych osób z niepełnosprawnością. Uczestnicy badania zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie na temat poziomu zaspokojenia potrzeb podstawowych i innych niż podstawowe przez respondenta i członków jego rodziny. W celu przyjrzenia się potrzebom gospodarstw domowych respondentów poproszono uczestników badania o wybór wariantów możliwego wsparcia skierowanego do zainteresowanych i członków ich rodzin.

Ad 4. Część III. Dyskryminacja

Podobnie jak w metryczce oraz części II (gospodarstwo domowe) znalazły się tu pytania skierowane do wszystkich. Uwzględnione tam pytania pozwoliły ocenić postawy społeczeństwa wobec osób z niepełnosprawnością w obecnym oraz poprzednim miejscu pracy, dodatkowo w instytucji, a także w środowisku, w którym osoby z niepełnosprawnością żyją.

Konstrukcja kwestionariusza opiera się w większości na pytaniach zamkniętych. W kwestionariuszu uwzględniono łącznie 37 pytań. Pojawiły się, co prawda, pytania otwarte, ale miały one jedynie na celu uzupełnienie proponowanej kafeterii. W pytaniach określających stosunek respondenta do danego zjawiska zastosowano prezentację wariantów oraz pięciostopniową skalę oceny. Wyjątek od tej reguły wprowadzono jedynie w dwóch pytaniach: w 8. (w którym obok schorzenia należało podać stopień niepełnosprawności), a także w pytaniu 35. (w którym poproszono o wskazanie możliwości poprawy bytu osoby z niepełnosprawnością i członków jej/jego rodziny).

Dobór próby badawczej był celowy. Kwestionariusz skierowano do populacji osób z niepełnosprawnością, które zadeklarowały chęć jego wypełnienia (wersja elektroniczna) z wykluczeniem osób o niepełnosprawności złożonej. Prezentowane badanie poświęcone jest ocenie opinii, preferencji i możliwości osób z niepełnosprawnością w kontekście aktywności zawodowej tej grupy na rynku pracy.

Do statystycznej analizy wyników wykorzystano metody analizy struktury i korelacji. Z uwagi na nominalny poziom pomiaru wielu zmiennych do badania korelacji wykorzystano test niezależności chi-kwadrat.

4.3. CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ NA PODSTAWIE DANYCH Z METRYCZKI

4.3.1. Dane demograficzne

W badaniu uczestniczyły 223 osoby, w tym 125 kobiet, które stanowiły ponad 56% respondentów.

Badaniem objęto respondentów w wieku powyżej 18. r.ż. Najliczniejsza grupa to osoby w wieku 35–44 lat, które stanowiły prawie 25% respondentów. Równie liczne były grupy w wieku 25–34 lat oraz 45–54 lat. Jeśli uwzględnimy respondentów trzech analizowanych grup wiekowych, tj. w wieku 25–54, wówczas uznać należy, że osoby stanowiły ponad 71% respondentów.

Tabela 4.1. Wiek respondentów

Wiek	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
18–24	35	15,7	15,7
25–34	53	23,8	39,5
35–44	55	24,7	64,1
45–54	51	22,9	87,0
55–64	18	8,1	95,1
65 i więcej	11	4,9	100,0
Ogółem	223	100,0	x

Źródło: opracowanie własne.

Badani respondenci najczęściej charakteryzowali się wykształceniem zasadniczym zawodowym (35% badanych). Niemal co piąty uczestnik badania deklarował wykształcenie średnie zawodowe, a osoby z wykształceniem wyższym stanowiły tylko 13,9% respondentów.

Tabela 4.2. Wykształcenie respondentów

Wykształcenie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Gimnazjalne	1	0,4	0,4
Zasadnicze zawodowe	78	35,0	35,4
Średnie zawodowe	43	19,3	54,7
Średnie ogólnokształcące	33	14,8	69,5
Policealne	37	16,6	86,1
Wyższe	31	13,9	100,0
Ogółem	223	100,0	x

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4.3. Liczba mieszkańców miast zamieszkiwanych przez respondentów

Liczba mieszkańców	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Mniej niż 5 tys.	118	52,9	52,9
Od 5 do 25 tys.	12	5,4	58,3
Od 25 do 50 tys.	48	21,5	79,8
Od 50 do 100 tys.	32	14,3	94,2
Od 100 do 150 tys.	12	5,4	99,6
Od 200 do 300 tys.	1	0,4	100,0
Ogółem	223	100,0	

Źródło: opracowanie własne.

Z punktu widzenia miejsca zamieszkania 57% respondentów to mieszkańcy miast, a 43% to mieszkańcy wsi. Ponad 35,8% uczestników badania to osoby zamieszkujące w średniej wielkości miastach liczących od 25 do 100 tys. osób.

4.3.2. Rodzaje i stopień niepełnosprawności

Znacząca część uczestników badania to osoby, które posiadają orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (94,6% respondentów). Zaledwie 10 osób, co stanowiło 5% badanych, nie posiada orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, ale obecnie ubiega się o nie.

Tabela 4.4. Rodzaj orzeczenia a niepełnosprawność respondentów

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
TAK	211	94,6	94,6
NIE, ale posiadałem / posiadałam	1	0,4	95,0
NIE, ale obecnie ubiegam się	10	5,0	100,0
Ogółem	223	100,0	

Źródło: opracowanie własne.

Ponad połowa uczestników badania wskazała, że posiadana dysfunkcja została przez nich nabyta. Mniej niż 47% respondentów wykazało, że są niepełnosprawni od urodzenia.

Tabela 4.5. Struktura respondentów według źródła niepełnosprawności

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Niepełnosprawność nabyta	118	52,9	52,9
Niepełnosprawność wrodzona	104	46,6	99,6
Błędnie wypełnione pola	1	0,4	100,0
Ogółem	223	100,0	

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4.6. Struktura respondentów według czasu orzeczenia o niepełnosprawności

Czas orzeczenia	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Do 1 roku	10	4,5	4,5
Od 1 do 3 lat	79	35,4	39,9
Od 3 do 5 lat	12	5,4	45,3
Bezterminowo	120	54,3	100,0
Ogółem	221	100,0	x
Brak danych	2	x	x
Ogółem	223	x	x

Źródło: opracowanie własne.

W związku z tym, że ponad 46% badanych wykazało niepełnosprawność wrodzoną, warto zauważyć, że dominująca część respondentów – 53,8% wskazała na bezterminowe posiadanie

orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Równie liczną grupę prezentowały osoby, które posiadały orzeczenie na okres dłuższy niż 1 rok i krótszy niż 3 lata (35% respondentów).

Analiza struktury respondentów według typów chorób prowadzących do niepełnosprawności pozwala zauważyć, że najczęstszymi przyczynami niepełnosprawności są choroby narządu słuchu, następnie narządu wzroku i narządu ruchu (łącznie 78% respondentów), a także choroby neurologiczne (12,2%). Nieliczni wskazali na zaburzenia mowy czy choroby układu oddechowego.

Tabela 4.7. Struktura respondentów według typów chorób prowadzących do niepełnosprawności

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Choroby narządu ruchu	42	18,8	18,8
Choroby narządu wzroku	53	23,8	42,6
Choroby narządu słuchu	79	35,4	78,0
Zaburzenia mowy	12	5,4	83,4
Choroby neurologiczne nerwice	27	12,2	95,6
Inne choroby neurologiczne	0	0	95,6
Choroby psychiczne	1	0,4	96,0
Upośledzenie umysłowe	0	0	96,0
Choroby układu oddechowego i krążenia	8	3,6	99,6
Choroby układu pokarmowego	0	0	100,0
Choroby układu moczowego	0	0	
Brak danych	1	0,4	
Ogółem	223	100,0	

Źródło: opracowanie własne.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi zamieszczono w Załączniku III.

Uczestnicy badania posiadali najczęściej umiarkowany (76,5%) stopień niepełnosprawności. Warto zwrócić uwagę, że aż 53,8% z tych osób posiadało bezterminowe orzeczenie o niepełnosprawności.

Tabela 4.8. Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Znaczący	22	10,0	10,0
Umiarkowany	169	76,5	86,4
Lekki	30	13,6	100,0
Ogółem	221	100,0	
Brak danych	2		
Ogółem	223		

Źródło: opracowanie własne.

4.4. SYTUACJA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ NA RYNKU PRACY W POLSCE

4.4.1. Aktywność zawodowa respondentów

Zanim przejdziemy do analizy rozkładu grup respondentów z podziałem na pracujących i niepracujących, spróbujmy się przyjrzeć, jakie znaczenie odgrywa praca w życiu osoby z niepełnosprawnością. Wśród najczęściej wybieranych wariantów pojawiały się: uzyskuję dochody (90,5%); nawiązuję kontakty (86,8%); realizuję się w życiu (78,2%); czuję się potrzebny/potrzebna (81,7%).

Tabela 4.9. Znaczenie pracy dla respondentów

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %
Czuję się potrzebny/potrzebna	178	81,7
Nie żyję tylko problemami moich bliskich	11	4,9
Realizuję się w życiu	172	78,2
Pokonuję moje ograniczenia	147	69,7
Nawiązuję kontakty	191	86,8
Uzyskuję dochody	201	90,5

Źródło: opracowanie własne.

Otrzymany rozkład odpowiedzi skłania do następujących wniosków:

- uczestnicy badania zarówno pracujący, jak i niepracujący za-uważają wartość pracy;

- niemalże dla każdego praca to źródło dochodu i możliwość nawiązania kontaktów społecznych, których szczególnie grupa bezrobotnych i biernych zawodowo jest w wielu przypadkach pozbawiona;
- uczestnicy badania, mimo doświadczanych dysfunkcji, chcą realizować się w życiu, niestety, wielu z nich wykazuje zniechęcenie poszukiwaniem pracy bądź ulega obawom zgłaszanym przez członków rodziny i nie realizuje się zawodowo (dotyczy biernych respondentów)¹.

Znacząca grupa uczestników badania pracuje zawodowo (74%) lub aktywnie poszukuje pracy (22%). Zaledwie 9 osób deklarowało niechęć do podjęcia pracy i nie widziało potrzeby jej poszukiwania. Po uwzględnieniu stopnia niepełnosprawności okazuje się, że pracują 142 osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, 12 osób ze stopniem znacznym i 11 osób ze stopniem lekkim. Wśród respondentów, którzy pracy aktywnie poszukują, najliczniejszą grupę stanowiły osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Osoby aktywnie poszukujące pracy to 49 uczestników badania. Najliczniejsza grupa badanych to niepełnosprawni ze stopniem umiarkowanym – 40,8%, następnie lekkim – 38,8% i znaczącym – 20,4%.

Tabela 4.10. Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności i aktywności zawodowej

Rodzaj aktywności		Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Zatrudnieni	Znaczący	12	7,3	7,3
	Umiarkowany	142	86,1	93,3
	Lekki	11	6,7	100,0
	Ogółem	165	100,0	x
Bezrobotni	Znaczący	10	20,4	20,4
	Umiarkowany	20	40,8	61,2
	Lekki	19	38,8	100,0
	Ogółem	49	100,0	x
Bierni zawodowo	Umiarkowany	7	100,0	100,0
	Brak danych	2	x	x
	Ogółem	9	x	x

Źródło: opracowanie własne.

¹ Potwierdzają to dalsze wyniki badań (przypis autora).

Na pytanie: Czy kiedykolwiek poszukiwał Pan/Pani pracy? – aż 212 osób odpowiedziało twierdząco, a zaledwie 11 udzieliło odpowiedzi negatywnej.

4.4.2. Aktywność zawodowa osób pracujących

Osoby pracujące zostały poproszone o wskazanie, od kiedy pracują zawodowo. Ponad 52% respondentów pracujących wskazało, iż pracują dłużej niż 5 lat, a zaledwie 20% krócej niż 1 rok.

Tabela 4.11. Struktura respondentów pracujących według długości czasu pracy

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Od 1 roku	34	20,6	20,6
Od 1 do 3 lat	22	13,3	33,9
Od 3 do 5 lat	23	13,9	47,9
Powyżej 5 lat	86	52,1	100,0
Ogółem	165	100,0	x
Ogółem	223	x	x

Źródło: opracowanie własne.

Intrygujący wydaje się być fakt, że pomimo zaproponowanych w kwestionariuszu ankiety pięciu wariantów odpowiedzi dotyczących formalno-prawnej podstawy zatrudnienia (prowadzenie działalności gospodarczej, umowa o pracę na czas określony, umowa na czas nieokreślony, umowa zlecenia, umowa o dzieło i inne), respondenci wybrali jedynie pierwsze dwie opcje. Stosunek pracy zawarty na podstawie umowy o pracę na czas określony wykazało 154 respondentów (93,3%), a kolejnych 11 prowadziło działalność gospodarczą. Nie odnotowano ani jednej odpowiedzi dotyczącej umowy na czas nieokreślony, co sugeruje, że osoby z niepełnosprawnością nie są zatrudniane w ten sposób, albo ta sytuacja występuje niezwykle rzadko w rzeczywistości gospodarczej. Paradoksem jest fakt, że znacząca część z nich wskazała, iż pracuje dłużej niż 5 lat. Istnieje więc wysokie prawdopodobieństwo, że podpisywały wielokrotnie umowy o pracę na czas określony u jednego pracodawcy lub były zatrudnione u kilku pracodawców.

Tabela 4.12. Struktura respondentów pracujących według podstawy zatrudnienia

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Umowa na czas określony	154	93,3	93,3
Działalność gospodarczą	11	6,7	100,0
Ogółem	165	100,0	x

Źródło: opracowanie własne.

Mimo istnienia wielu barier na rynku pracy, osoby z niepełnosprawnością raczej korzystnie oceniają swoją sytuację zawodową (67,9% wskazań). Co piąty respondent ocenił swoją sytuację na rynku pracy jako niekorzystną, a co dziesiąty nie umiał dokonać takiej oceny.

Tabela 4.13. Ocena sytuacji na rynku pracy według pracujących respondentów

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Raczej korzystnie	144	67,9	67,9
Niekorzystnie	46	21,7	89,6
Trudno powiedzieć	22	10,4	100,0
Ogółem	212	100,0	x

Źródło: opracowanie własne.

Badani respondenci zazwyczaj pracują w firmach prywatnych, zatrudniających do 50 pracowników (93,3%) na stanowiskach robotniczych, wykonując prace proste jako pracownicy szeregowi. Za wykonywaną pracę uzyskują wynagrodzenie netto do 2000 zł (w 96% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi zamieszczono w tabelach 4.14–4.16.

Tabela 4.14. Struktura pracujących respondentów według wielkości firmy

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Do 5 pracowników	79	47,9	47,9
6–10 pracowników	32	19,4	67,3
11–50 pracowników	43	26,1	93,3
51–250 pracowników	11	6,7	100,0
Ogółem	165	100,0	x

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4.15. Struktura pracujących respondentów według stanowiska pracy

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Kierownik	6	3,6	3,6
Menager	3	1,8	5,5
Pracownik szeregowy	156	94,5	100,0
Ogółem	165	100,0	x

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4.16. Struktura pracujących respondentów według wynagrodzenia

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Do 2000 zł	159	93,3	100,0
Powyżej 2000 zł	6	3,6	x
Brak danych	58	x	x
Ogółem	223	x	x

Źródło: opracowanie własne.

Dodatkowo respondenci wykazali, że posiadają prawo do renty socjalnej (41,7% respondentów) lub renty z tytułu niepełnosprawności (58,3% respondentów).

Tabela 4.17. Struktura respondentów uprawnionych do świadczeń rentowych

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Renta socjalna	93	41,7	41,7
Renta z tytułu niepełnosprawności	130	58,3	100,0
Ogółem	223	100,0	x

Źródło: opracowanie własne.

Uczestników badania poproszono o wskazanie, jak długo poszukiwali obecnej pracy. Na pytanie odpowiedziało 131 osób, co stanowiło prawie 80% osób pracujących, z czego prawie połowa respondentów poszukiwała pracy dłużej niż 6 miesięcy i krócej niż 1 rok. Równie liczna grupa uczestników badania pozostawała bez pracy od 3 do 6 miesięcy.

Tabela 4.18. Struktura respondentów pracujących według czasu poszukiwania pracy

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Mniej niż 3 miesiące	11	8,4	8,4
3–6 miesięcy	32	24,4	32,8
6–12 miesięcy	55	42,0	74,8
Od 12 do 18 miesięcy	11	8,4	83,2
18 miesięcy do 2 lat	22	16,8	100,0
Ogółem	131	100,0	x

Źródło: opracowanie własne.

Uczestnicy badania wskazali, że pracy najczęściej szukali poprzez ogłoszenia w prasie lokalnej (58,6%), w Powiatowym Urzędzie Pracy oraz wśród znajomych. Niezwykle rzadko wymieniali agencje zatrudnienia czy nawet biura pośrednictwa pracy.

Tabela 4.19. Sposoby poszukiwania pracy przez respondentów

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %
PUP	118	52,9
PCPR	0	0
PFRON	0	0
Ogłoszenia – prasa lokalna	130	58,6
Portale internetowe	61	27,5
Biuro pośrednictwa pracy	33	14,8
Agencje zatrudnienia	4	1,8
Inne – znajomi	87	39,0

Źródło: opracowanie własne.

Do oceny motywatorów do pracy w środowisku osób z niepełnosprawnością posłużono się dwoma zasadniczymi pytaniami. W pytaniu 27. respondenci zostali poproszeni o wybór czynników, które motywują ich do pracy. W pytaniu 28. badani mieli wskazać, które z czynników (identycznych jak w wariancie 27.) występują w miejscu pracy. Wyniki przeprowadzonego badania potwierdzają, że respondentów motywują do pracy: pochwały

(107 wskazań), pewność zatrudnienia (115 wskazań), elastyczny czas pracy (122 wskazania), dobra atmosfera (154 wskazania), dostosowanie stanowiska pracy do ich potrzeb (161 wskazań). Odwołując się do wyników, stwierdzić można, że motywatorami nie są ani możliwość awansu, ani współudział w podejmowaniu decyzji. Respondentów nie motywują do pracy również wyjazdy integracyjne czy dodatkowe ubezpieczenie na życie. Następnie respondenci wskazywali na siłę natężenia danego czynnika: od najsłabszego – określonego jako „zdecydowanie nie” do najsilniej oddziałującego, określonego jako „bardzo często”. Analiza odpowiedzi pozwala wskazać, że częstymi motywatorami do pracy w obecnym miejscu pracy są jasne zadania do wykonania oraz dobra atmosfera. Udzielone odpowiedzi pozwoliły również na wskazanie tych czynników, które motywatorami w miejscu pracy nie są, choć wydawałoby się, że powinny być. Wymienić tu należy: płacę zasadniczą, szkolenia, możliwość udziału w turnusach rehabilitacyjnych, wyjazdy integracyjne czy nawet telefon komórkowy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi dotyczących motywatorów w środowisku pracy, a także siły ich natężenia zamieszczono w Załączniku III.

4.4.3. Aktywność zawodowa osób niepracujących

Osoby poszukujące pracy aktywnie oraz respondenci bierni zawodowo zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie dotyczące długości okresu pozostawania bez pracy. Otrzymane odpowiedzi (58 respondentów) pozwalają wskazać dwa skrajne rozkłady: tych, którzy poszukiwali pracy krócej niż rok (23 osoby), a także tych, którzy pozostają bez pracy dłużej niż 2 lata (31). Mimo iż żadna z grup nie jest stosunkowo liczna, rozkład udzielonych odpowiedzi może sugerować, że jeśli osoba z niepełnosprawnością nie przejdzie do zasobu zatrudnienia w możliwie jak najkrótszym okresie (w tym przypadku krócej niż 1 rok), to prawdopodobieństwo jej aktywizacji zawodowej znacząco obniża się, przesuując ją do grupy biernych zawodowo.

Niepracujący uczestnicy badania zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie o powody rejestracji w PUP. Respondent mógł wybrać dowolną liczbę wariantów. Odpowiedzi na pytanie udzieliło 47 osób. Najczęstszą przyczyną rejestracji w PUP była możliwość uzyskania ubezpieczenia – 100%, kolejne to oferowane w PUP pośrednictwo pracy (54%) i poradnictwo zawodowe (40%),

niestety, kursy i szkolenia wybrało zaledwie 17%, a możliwość pozyskania środków na działalność gospodarczą tylko 6% uczestników. Ostatnie dwie z prezentowanych możliwości potwierdzają, że respondenci z niepełnosprawnością nie są zainteresowani udziałem w kursach czy szkoleniach. Wydaje się wysoce prawdopodobne, że zasadniczą przyczyną odrzucania kursów i szkoleń przez niepełnosprawnych respondentów jest świadomość, iż po zakończeniu w/w form aktywizacji zawodowej niepełnosprawni mają niewielkie szanse na znalezienie pracy w środowisku lokalnym. Być może nie zauważają również możliwości podjęcia działalności gospodarczej lub jest ona dla nich obciążona zbyt dużym ryzykiem.

Tabela 4.20. Czas aktywności wskazany przez respondentów niepracujących w ostatnim miejscu pracy

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Więcej niż 6 miesięcy temu	22	37,9	37,9
Więcej niż 9 miesięcy temu	1	1,7	39,7
Ponad 1 rok temu	4	6,9	46,6
Ponad 2 lata temu	31	53,4	100,0
Ogółem	58	100,0	x
Brak danych	165	x	x
Ogółem	223	x	x

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4.21. Respondenci według powodów rejestracji w PUP

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %
Ubezpieczenie	47	21,1
Pośrednictwo pracy	27	57,4
Poradnictwo zawodowe	19	40,4
Środki na działalność gospodarczą	3	6,4
Kursy i szkolenia	8	17,0

Źródło: opracowanie własne.

Następnie zapytano uczestników badania o to, co utrudnia osobie z niepełnosprawnością znalezienie pracy. Przedstawiono sześć wariantów, z których respondent mógł wybrać dowolną

liczbę. Odpowiedzi udzieliło 54 respondentów (bezrobotnych i biernych zawodowo).

Tabela 4.22. Ranking czynników utrudniających znalezienie pracy respondentom

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %
Zbyt wysokie oczekiwania pracodawców	53	98,1
Zbyt niskie wynagrodzenie	51	94,4
Brak ofert pracy	47	87,0
Lęk przed podjęciem nowych obowiązków	39	72,2
Brak osób kompetentnych do kontaktu z osobą z niepełnosprawnością	22	40,7
Obawa o pogorszenie stanu zdrowia	19	35,2

Źródło: opracowanie własne.

Za najistotniejszy czynnik skutecznie zniechęcający ich do poszukiwania pracy respondenci uznali zbyt wysokie oczekiwania pracodawców. Równie ważne dla nich czynniki to zbyt niskie wynagrodzenie oferowane osobom z niepełnosprawnością (94,4%) oraz brak ofert pracy (87%). Warto tu zwrócić również uwagę na fakt, iż badana grupa wykazywała bardzo silną obawę przed podjęciem nowych obowiązków (72,2%). Ponad 40% uczestników badania wskazało, iż szczególnym utrudnieniem dla nich jest brak osób kompetentnych do kontaktu z nimi. Następnie respondenci wskazywali, co zniechęca ich do szukania pracy. Odpowiedzi udzieliło zaledwie 41 uczestników badania z 58 osób. Brak wiary w możliwość znalezienia pracy jest jednym z istotnych powodów nieposzukiwania jej, inne to niskie wynagrodzenia, dostrzegany brak kwalifikacji, a także trudności w przemieszczaniu się. Nieśpójny wydaje się jednak argument dotyczący stanu zdrowia. O ile obawa o pogorszenie stanu zdrowia została wskazana przez respondentów z niepełnosprawnością jako wydawałoby się mało znaczący powód utrudniający im poszukiwanie pracy, to już stan zdrowia był uznany za istotny czynnik zniechęcający do jej znalezienia. Poniżej przedstawiono ranking czynników wskazanych przez respondentów niepracujących, który zniechęca ich do poszukiwania pracy.

Następnie respondent został poproszony o wskazanie, jaka jest postawa rodziny względem podjęcia przez niego pracy. Odpowiedzi

udzieliło 58 uczestników badania. Rodziny niepracujących badanych są bardzo niechętnie podjęciu, a nawet poszukiwaniu przez nich pracy. Aż 83% osób uprawnionych do odpowiedzi wskazuje, iż rodzina obawia się, iż podjęcie przez nich pracy spowoduje odebranie im renty, a prawie 64% respondentów podkreślało obawę rodziny o marnotrawstwo pieniędzy. Wykazane postawy z pewnością nie są motywujące do poszukiwania i podejmowania pracy. Rozkład odpowiedzi zamieszczono w tabeli 4.24.

Tabela 4.23. Ranking czynników zniechęcających respondentów niepracujących do znalezienia pracy

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %
Brak motywacji	29	13,0
Mam problemy z przemieszczaniem się	28	12,6
Nie mam wystarczających kwalifikacji	28	12,9
Proponowane wynagrodzenie jest rażąco niskie	28	14,1
Stan zdrowia	22	9,9
Często choruję	11	5,0
Wiek	11	5,0

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4.24. Postawa rodziny względem podjęcia pracy przez niepełnosprawnego członka rodziny

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %
Obawiają się, że utracę rentę	48	23,9
Obawiają się, że nie dam rady	19	9,7
Obawiają się o stan mojego zdrowia	8	3,6
Nie akceptują, abym był/była niezależna finansowo	8	3,6
Obawiają się, że będę marnować pieniądze	37	16,6

Źródło: opracowanie własne.

4.4.4. Migracja zarobkowa

Respondenci zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie: Czy w celu poszukiwania pracy rozważają migrację zarobkową? Warto zwrócić uwagę, że aż 73,5% badanych nie rozważa takiej

możliwości, na możliwość migracji wskazuje jedynie co czwarta osoba. Jednakże dla większości tych, którzy uwzględniają migrację zarobkową, akceptowalna odległość od miejsca zamieszkania to zaledwie 20 km. Tę prawidłowość wykazało 65,2% badanych. Odpowiedzi respondentów zamieszczono w tabelach 4.25 i 4.26.

Tabela 4.25. Postawa respondentów wobec migracji zarobkowej

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Tak, ale w kraju	37	16,6	16,6
Tak, ale za granicą	22	9,9	26,5
Nie	164	73,5	100,0
Ogółem	223	100,0	

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4.26. Możliwość migracji zarobkowej respondentów z uwzględnieniem odległości od miejsca zamieszkania

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Procent	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Do 10 km	9	4,0	39,1	39,1
Od 11 do 20 km	6	2,7	26,1	65,2
Od 21 do 40 km	2	0,9	8,7	73,9
Od 41 do 70 km	1	0,4	4,3	78,3
Od 151 do 300 km	2	0,9	8,7	87,0
Powyżej 301 km	3	1,3	13,0	100,0
Ogółem	23	10,3	100,0	x

Źródło: opracowanie własne.

4.4.5. Gospodarstwo domowe osoby z niepełnosprawnością

Najczęściej gospodarstwo domowe respondentów liczyło 5 osób (2 osoby dorosłe i 3 dzieci) – 27,8%, a także 3 osoby (2 osoby dorosłe i 1 dziecko) – 24,2% badanych.

Tabela 4.27. Struktura gospodarstw domowych respondentów według liczby osób w rodzinie

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
1 osoba dorosła	2	0,9	0,9
2 osoby dorosłe	6	2,7	3,6
3 osoby (2 dorosłe i 1 dziecko)	54	24,2	27,8
4 osoby (2 dorosłe i 2 dzieci)	47	21,1	48,9
5 osób (2 dorosłe i 3 dzieci)	62	27,8	76,7
6 osób i więcej	52	23,3	100,0
Ogółem	223	100,0	

Źródło: opracowanie własne.

Zdaniem uczestników badania ich obecna sytuacja finansowa pozwala, co prawda, zaspokoić potrzeby podstawowe zgłaszane zarówno przez nich, jak i członków ich rodziny, jednak posiadane środki nie w pełni pozwalają na pokrycie wydatków na potrzeby inne niż podstawowe. To opinia 80% respondentów. Jedynie co piąta badana osoba uważała, że jest w stanie zaspokoić wszystkie potrzeby.

Tabela 4.28. Struktura odpowiedzi respondentów według możliwości zaspokojenia innych niż podstawowe potrzeb członków rodziny

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Nie	177	80,1	80,1
Tak	44	19,9	100,0
Ogółem	221	100,0	x
Brak danych	2	x	x
Ogółem	223	x	x

Źródło: obliczenia i opracowanie własne wyników badań.

W kolejnym pytaniu uczestnicy badania zostali poproszeni o wskazanie, czego potrzebuje ich gospodarstwo domowe, aby poprawić byt członków. Respondent mógł wybrać dowolną liczbę opcji. Najczęściej wymieniano: potrzebę dodatkowych środków finansowych (taką potrzebę wykazali wszyscy respondenci);

łatwiejszego dostępu do ochrony zdrowia (84,3%); a także pomocy w załatwianiu spraw w urzędzie (94,6%). W związku z tym, że już na etapie formułowania kwestionariusza pojawiło się wysokie prawdopodobieństwo, iż niepełnosprawni respondenci w większości wybiorą pierwszą opcję, tj. potrzebę dodatkowych środków, w celu weryfikacji ich odpowiedzi wśród opcji pojawiły się jeszcze dwie, które miały za zadanie potwierdzić, skąd miałyby pochodzić środki dodatkowe. O ile w opcji pierwszej wszyscy respondenci byli zgodni, to wariant dotyczący możliwości pozyskania dodatkowych środków finansowych dzięki lepiej płatnej pracy wybrało już tylko 41,7%; wariant pozyskania dodatkowych środków finansowych dzięki podjęciu pracy rozważa już 13% badanych. Warto tu ponownie podkreślić fakt znacznie większego zainteresowania pozyskaniem dodatkowych środków finansowych przez respondentów, co wcale nie jest jednoznaczne dla uczestników badania z koniecznością podjęcia dodatkowej pracy. Szczegółowe informacje dotyczące rozkładu odpowiedzi zamieszczono w Załączniku III.

4.4.6. Przejawy dyskryminacji wśród osób z niepełnosprawnością

Na zakończenie badania respondenci zostali poproszeni o ustosunkowanie się do kwestii dyskryminacji z uwagi na swoją niepełnosprawność. Ponad 82% badanych nie doświadczyło przejawów dyskryminacji w ciągu ostatnich 3 miesięcy ani w miejscu pracy, ani w instytucji, ani też w środowisku, w którym żyje. Jednak 40 osób wykazało, że spotkało się z dyskryminacją najczęściej w instytucjach (38 osób – 17%), w otoczeniu społecznym respondenta (12 osób – 5,4%) oraz w poprzednim miejscu pracy (11 osób – 4,9%), w obecnym miejscu pracy – to wskazanie zaledwie 1 osoby. Rozkład odpowiedzi zamieszczono poniżej.

Tabela 4.29. Struktura respondentów według doświadczanej dyskryminacji

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział odpowiedzi w %	Procent skumulowany
Tak	40	17,9	17,9
Nie	183	82,1	100,0
Ogółem	223	100,0	

Źródło: obliczenia i opracowanie własne wyników badań.

4.4.7. Osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy – analiza korelacji

W niniejszej części podjęto próbę weryfikacji następujących hipotez:

- I. Czy istnieje zależność między płcią a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych na rynku pracy?
- II. Czy istnieje zależność między wiekiem a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych na rynku pracy?
- III. Czy istnieje zależność między stopniem niepełnosprawności a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych na rynku pracy?

Badane cechy są zmiennymi dyskretnymi (mierzonymi na skali nominalnej lub porządkowej), wobec czego do badania zależności między nimi wykorzystany zostanie test niezależności chi-kwadrat. Idea tego testu sprowadza się do porównania dwuwymiarowego rozkładu empirycznego zmiennej z rozkładem teoretycznym (oczekiwanym), który wystąpiłby, gdyby zmienne były niezależne. Test niezależności chi-kwadrat wymaga, aby liczebności oczekiwane we wszystkich komórkach tablicy kontyngencji były większe lub równe 5. Jeśli założenie to nie jest spełnione, wówczas stosuje się dokładny test Fishera.

Oceniając powiązanie zmiennych jakościowych, dwuwymiarowy rozkład zmiennej przedstawiamy w tabeli krzyżowej (tablicy kontyngencji), w której zamieszczamy liczebności częściowe (liczbę jednostek o danym wariancie jednej zmiennej przy określonym wariancie drugiej zmiennej).

Informacje o liczbie niepełnosprawnych respondentów według płci i aktywności zawodowej przedstawia tabela 4.30, natomiast wyniki testu chi-kwadrat wykonane w programie PS IMAGO przedstawia tabela 4.31.

Tabela 4.30. Liczba niepełnosprawnych respondentów według płci i aktywności zawodowej

Wyszczególnienie		Płeć		Ogółem
		mężczyzna	kobieta	
Pracuje	Tak	78	87	165
	Nie	20	38	58
Ogółem		98	125	223

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 4.31. Raport PS IMAGO po wykonaniu testu chi-kwadrat dla zmiennych płęć i aktywność zawodowa

Wyszczególnienie	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)	Istotność dokładna (dwustronna)	Istotność dokładna (jednostronna)
Chi-kwadrat Pearsona	3,279 ^a	1	0,194	0,201	
Dokładny test Fishera	3,318			0,201	
N ważnych obserwacji	223				

^a 16,7% komórek (1) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 3,96.

Źródło: obliczenia własne.

Wyniki zaprezentowane w tabeli 4.31 wskazują, że 16,7% komórek ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5, wobec czego do badania zależności między zmiennymi wykorzystany zostanie dokładny test Fishera. Statystyka Fishera $F(I) = 3,318$, $df = 1$, $p = 0,201$ wskazuje, że nie ma statystycznie istotnej zależności między płcią a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych.

Informacje o liczbie niepełnosprawnych respondentów według wieku i aktywności zawodowej przedstawia tabela 4.32, natomiast wyniki testu chi-kwadrat wykonane w programie PS IMAGO przedstawia tabela 4.33.

Tabela 4.32. Liczba niepełnosprawnych respondentów według wieku i aktywności zawodowej

Aktywność zawodowa		Wiek					
		18–24	25–34	35–44	45–54	55–64	65 i więcej
Pracuje	Tak	24	37	43	42	16	3
	Nie	11	16	12	9	2	8
Ogółem		35	53	55	51	18	11

Źródło: obliczenia własne.

Wyniki zaprezentowane w tabeli 4.33 wskazują, że 16,7% komórek ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5, wobec czego do badania zależności między zmiennymi również wykorzystany zostanie dokładny test Fishera. Statystyka Fishera $F(I) = 15,815$, $df = 5$, $p = 0,006$ wskazuje, że zależność między wiekiem a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych jest statystycznie istotna. Pozwala to przejść do kolejnego etapu badania, mianowicie do oceny siły tej zależności. Jest wiele mierników pozwalających

mierzyć siłę zależności między zmiennymi dyskretnymi. Pamiętać jednak należy, aby wybór miary zależności dostosowany był zawsze do tej zmiennej, która mierzona jest na niższej skali pomiarowej. Najczęściej stosowanymi miernikami zależności dla skali nominalnej są te oparte na statystyce chi-kwadrat, tj. współczynnik V-Cramera (V), współczynnik kontyngencji (C).

Tabela 4.33. Raport PS IMAGO po wykonaniu testu chi-kwadrat dla zmiennych wiek i aktywność zawodowa

Wyszczególnienie	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)	Istotność dokładna (dwustronna)	Istotność dokładna (jednostronna)
Chi-kwadrat Pearsona	17,922 ^a	5	0,003	0,003	
Dokładny test Fishera	15,815			0,006	
N ważnych obserwacji	223				

^a 16,7% komórek (2) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 2,86.

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 4.34. Miary zależności dla zmiennych wiek i aktywność zawodowa

Miary zależności		Wartość	Istotność przybliżona	Istotność dokładna
Nominalna przez Nominalna	Phi	0,283	0,003	0,003
	V Kramera	0,283	0,003	0,003
	Współczynnik kontyngencji	0,273	0,003	0,003
N ważnych obserwacji		223		

Źródło: obliczenia własne.

Wszystkie obliczone współczynniki są statystycznie istotne i mają zbliżoną wartość (0,28). Wskazują one, że jest statystycznie istotna zależność między wiekiem a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych, choć jest słaba.

Informacje o liczbie niepełnosprawnych respondentów według stopnia niepełnosprawności i aktywności zawodowej przedstawia tabela 4.35, natomiast wyniki testu chi-kwadrat wykonane w programie PS IMAGO przedstawia tabela 4.36.

Wyniki zaprezentowane w tabeli 4.36 pokazują, że wszystkie komórki tablicy kontyngencji mają liczebność oczekiwaną większą lub równą 5, wobec czego do badania zależności między

zmiennymi wykorzystany zostanie test niezależności chi-kwadrat. Sprawdźmy testu ma wartość 35,427 przy liczbie swobody $df = 2$. Prawdopodobieństwo w teście chi-kwadrat jest bliskie zero, a zatem zależność jest statystycznie istotna. Zaprezentowane w tabeli 4.37 miary korelacji wskazują z kolei, że siła zależności między stopniem niepełnosprawności a aktywnością zawodową (rozumianą jako dwa warianty pracuje lub nie pracuje) jest umiarkowana (0,4).

Tabela 4.35. Liczba niepełnosprawnych respondentów według stopnia niepełnosprawności i aktywności zawodowej

Wyszczególnienie		Stopień niepełnosprawności			Ogółem
		znaczny	umiarkowany	lekki	
Pracuje	Tak	12	142	11	165
	Nie	10	27	19	56
Ogółem		22	169	30	221

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 4.36. Raport PS IMAGO po wykonaniu testu chi-kwadrat dla zmiennych stopień niepełnosprawności i aktywność zawodowa

Wyszczególnienie	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)	Istotność dokładna (dwustronna)	Istotność dokładna (jednostronna)
Chi-kwadrat Pearsona	35,427 ^a	2	0,000	0,000	
N ważnych obserwacji	221				

^a 0,0% komórek (0) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 5,57.

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 4.37. Miary zależności dla zmiennych stopień niepełnosprawności i aktywność zawodowa

Wyszczególnienie		Wartość	Istotność przybliżona	Istotność dokładna
Nominalna przez Nominalna	Phi	0,400	0,000	0,000
	V Kramera	0,400	0,000	0,000
	Współczynnik kontyngencji	0,372	0,000	0,000
N ważnych obserwacji		221		

Źródło: obliczenia własne.

Przystępując do pracy w części empirycznej, sformułowano następujące hipotezy badawcze²:

1. Praca jest skutecznym narzędziem rehabilitacji osoby z niepełnosprawnością, zachęca do dalszej aktywności w wielu obszarach życia, dotyczy jednak niewielkiego odsetka tych osób.
2. Istnieje związek między płcią a zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością.
3. Istnieje związek między wiekiem a zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością.
4. Istnieje zależność pomiędzy stopniem niepełnosprawności a zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością.
5. Istnieje zależność między czasem poszukiwania pracy, miejscem zamieszkania i rodzajem doświadczanej niepełnosprawności.
6. Istnieje zależność między czasem poszukiwania pracy a wykształceniem i rodzajem doświadczanej niepełnosprawności.
7. Osoba z niepełnosprawnością, mimo potrzeby dodatkowych środków finansowych, nie rozważa podjęcia pracy dodatkowej.

Cele badawcze zostały osiągnięte, a hipotezy od 2 do 4 zostały już zweryfikowane, podejmijmy zatem próbę weryfikacji hipotezy 1 oraz hipotez od 5 do 7.

Ad 1. Wyniki badań zdecydowanie uwiarygodniają tezę, że praca jest kluczowym ogniwem w procesie rehabilitacji osób z niepełnosprawnością i zmienia sposób myślenia osoby z niepełnosprawnością. W badaniu uczestniczyło 223 respondentów. Praca dla nich to źródło dochodu i możliwość nawiązania kontaktów społecznych, których – szczególnie grupa bezrobotnych i biernych zawodowo – jest w wielu przypadkach pozbawiona. W tym kontekście warto dodać, że uczestnicy badania, mimo doświadczanych dysfunkcji, chcą realizować się w życiu. Aktywność zawodowa jest zatem istotnym impulsem do zmiany sposobu spostrzegania świata, a także pozytywnego myślenia o swojej przyszłości. Co więcej, osoby określane jako aktywne zawodowo i doświadczające niepełnosprawności zauważają potrzebę wykonywania pracy, były również skłonne poświęcić swój czas na uzupełnienie ankiety. Jeśli uwzględnimy fakt, iż ankieta była dostępna na portalach społecznościowych osób z niepełnosprawnością, to niewielka liczba uczestników badania,

² Jak wskazano we wstępie niniejszej pracy, hipotezy od 2–7, to hipotezy dodatkowe (przypis autora).

którzy nie pracują i pracy nie poszukują – zaledwie 9 osób – nie powinna dziwić. Ta sytuacja może sugerować niechęć osób biernych zawodowo do aktywności jakiegokolwiek (z wypełnieniem formularza włącznie). To niezwykle smutne i zarazem niepokojące przesłanie dla badacza aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością.

Druga część pierwszej hipotezy wskazuje, iż zatrudnienie dotyczy niewielkiego odsetka osób z niepełnosprawnością. Ta część zostaje odrzucona, gdyż znacząca grupa uczestników badania pracuje zawodowo (74%) lub aktywnie poszukuje pracy (22%). Za ledwie 9 osób deklarowało niechęć do podjęcia pracy i nie widziało potrzeby jej poszukiwania.

Ad 5. Potwierdzona zostaje hipoteza, iż istnieje zależność między czasem poszukiwania pracy, miejscem zamieszkania i rodzajem doświadczanej niepełnosprawności. W najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w Polsce, i to bez względu na fakt zamieszkania w mieście czy na wsi, są osoby z zaburzeniami mowy, z problemami neurologicznymi oraz doświadczające zaburzeń psychicznych. To one najdłużej poszukują pracy – często nawet 12 miesięcy i więcej. Wobec powyższego mają największe prawdopodobieństwo stać się biernymi zawodowo. Szczegółowe informacje zamieszczono w Załączniku III.

Ad 6. Wyniki badań świadczą o tym, że istnieje silna, uzasadniona zależność między czasem poszukiwania pracy a wykształceniem i rodzajem doświadczanej niepełnosprawności. Dowodzą także tego, że respondenci z wykształceniem co najmniej średnim, bez względu na rodzaj doświadczanej niepełnosprawności, krócej pozostają w rejestrze bezrobotnych. Najdłużej szukają pracy osoby z wykształceniem co najwyżej zawodowym, nie krócej jednak niż 18 miesięcy. Częściej ta niekorzystna sytuacja dotyka respondentów z miasta, rzadziej z terenów wiejskich. Jako uzasadnienie może posłużyć fakt, iż w myśl obowiązujących przepisów osoby z niepełnosprawnością mogą być zaliczone do grupy: pomagający członkowie rodziny. I to właśnie osoby z terenów miejskich mają największe szanse stać się biernymi zawodowo. Jeśli w naszych rozważaniach uwzględnimy jeszcze rodzaj doświadczanej niepełnosprawności, wówczas okazuje się, podobnie jak w interpretacji hipotezy poprzedniej, że najtrudniej jest znaleźć pracę osobie z zaburzeniami neurologicznymi. Często poszukuje ona pracy nawet dłużej niż 24 miesiące. Szczegółowe informacje zamieszczono w Załączniku III.

Ad 7. Hipoteza, w której osoba z niepełnosprawnością mimo potrzeby dodatkowych środków finansowych nie rozważa podjęcia pracy dodatkowej, została potwierdzona. Sami zainteresowani, co prawda, zauważają potrzebę posiadania/gromadzenia dodatkowych środków finansowych, jednakże nie uwzględniają ani podjęcia lepiej płatnej pracy (nie widzą perspektyw na jej znalezienie), ani podjęcia dodatkowej pracy w ogóle.

4.5. KONKLUZJE – SYLWETKA OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ NA RYNKU PRACY W POLSCE – WYBRANE ASPEKTY Z WYNIKÓW BADAŃ

Osoby niepełnosprawne w Polsce najczęściej otrzymują minimalne krajowe wynagrodzenie, często też zatrudniane są jako pracownicy najniższego szczebla. Są one skłonne do podjęcia pracy i wiele z nich obecnie aktywnie poszukuje pracy. W miejscu pracy szukają dla siebie szans na pokonywanie własnych słabości oraz na kontakty z ludźmi. Praca dla osób niepełnosprawnych stanowi również źródło zarobkowania, uzyskania dochodu (zarówno pracujący, jak i poszukujący pracy). Nie są one jednak skłonne do podejmowania dodatkowej pracy w obawie o utratę renty (to zdanie artykułują również członkowie ich rodzin), mimo iż potrzebują dodatkowych środków finansowych.

Motywatorami do pracy są dla nich: pochwała, stabilność zatrudnienia, elastyczny czas pracy oraz dobra atmosfera w miejscu pracy i dostosowanie stanowiska pracy do ich potrzeb. Głównym powodem ich niechęci do podejmowania zatrudnienia jest rażąco niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców. Wydaje się również, że niepełnosprawni nie mają zaufania do pracodawców, i odwrotnie.

Są realistami – motywatorami do pracy dla nich nie są ani telefon komórkowy, ani wyjazdy integracyjne, ani możliwość awansu czy też współudział w podejmowaniu decyzji. Respondentów nie motywuje również do pracy dodatkowe ubezpieczenie na życie.

Korzystnie swoją sytuację na rynku pracy spostrzegają ci, którzy pracują. Bezrobotni, poszukują pracy albo wśród znajomych, albo w ogłoszeniach lokalnych, często też w PUP. Rzadko szukają pracy w Internecie czy w agencji pracy. W PUP rejestrują się głównie dlatego, by mieć ubezpieczenie zdrowotne i zagwarantowane pośrednictwo pracy. Nie zauważają potrzeby doradztwa zawodo-

wego. Podkreślają jednak, że nie chcą pracy byle jakiej, słabo wynagradzanej. Potrzebują akceptacji i godnych warunków do pracy i życia.

Rodzina (bezrobotnych/biernych zawodowo) niechętnie akceptuje pomysł znalezienia i podjęcia pracy przez niepełnosprawnego członka swojej rodziny i tym samym nie wspiera go w jego działaniach. Bliscy osoby niepełnosprawnej obawiają się: utraty renty (w sytuacji, gdy uzyskany dochód przekroczy wyznaczony próg bądź odebrania renty przez ZUS, KRUS, w sytuacji, gdy osoba z niepełnosprawnością bez względu na stopień wykaże się jakąkolwiek aktywnością), marnotrawienia pieniędzy na dojazdy do pracy, częściowo również problemów, jakie osoba z niepełnosprawnością może spotkać w pracy, w tym stresu związanego z jej wykonywaniem.

Niepełnosprawni nie mają zaufania do pracowników instytucji ani na etapie poszukiwania pracy, ani przy dopełnianiu formalnych spraw, w urzędzie potrzebują pomocy osoby, która będzie rozumiała ich ograniczenia i będzie potrafiła wskazać trafne rozwiązanie.

Modele pomocy osobom niepełnosprawnym w Polsce i wybranych krajach UE – dobre praktyki

W prezentowanym rozdziale podjęto próbę przybliżenia dobrych praktyk ukierunkowanych na pomoc osobom niepełnosprawnym, realizowanych w krajach europejskich, w tym również w Polsce. W związku z tym, że Unia Europejska coraz częściej inicjuje, a często wręcz sugeruje państwom członkowskim kierunek prowadzenia polityki społecznej, w tym polityki realizowanej względem osób niepełnosprawnych¹, polityka ta przestała być już jedynie przedmiotem kompetencji krajowych. Obecnie inspiracją do podejmowania wielu działań, również o charakterze legislacyjnym, są nie tylko dokumenty prawa międzynarodowego, ale także wypracowane modele rzeczywistej pomocy świadczonej na rzecz osób niepełnosprawnych². I choć wszystkie państwa członkowskie UE zapewniają określone świadczenia dla osób niepełnosprawnych, to znajdują się takie rozwiązania, które są dostępne tylko dla ubezpieczonych w ramach danego systemu³. W niniejszym

¹ Docelowo podejmowane i realizowane działania powinny doprowadzić do powstania jednolitego prawa, minimalnych standardów socjalnych.

² Szerzej zob.: E. Giermanowska, *Ekonomiczne, prawne i kulturowe uwarunkowania zmian zatrudnienia osób niepełnosprawnych: perspektywa pracodawców i wyzwania dla polityki społecznej*, „Studia Oeconomica Posnaniensia”, t. 3, Poznań 2015.

³ Niektóre świadczenia są pieniężne i służą jako rodzaj dochodu. Jeszcze inne, choć mają charakter pieniężny, można przeznaczyć na cele specjalne, jak np. zakup związanego z niepełnosprawnością sprzętu. Istnieją również świadczenia w naturze, wymierne ich przykłady to liczba godzin opieki osobistej lub wypożyczenia urządzeń niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania. Wreszcie, istnieją świadczenia, które obejmują bezpłatny lub preferencyjny dostęp do różnych usług, takich jak np.: transport publiczny, muzea i inne usługi świadczone przez sektor publiczny lub prywatny (prezentacja w/w świadczeń nie będzie przedmiotem rozważań w prezentowanym rozdziale – przypis aut.).

rozdziale przedstawiono te formy wsparcia, które wspierają aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach. Na początek jednak przyjrzymy się czynnikom, które w polskiej rzeczywistości determinują aktywność zawodową osoby z niepełnosprawnością. Pozwoli to wskazać zmiany, jakie są niezbędne w polityce społecznej realizowanej w kontekście wybranej grupy osób.

5.1. DETERMINANTY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POLSCE

Identyfikację czynników wpływających na poziom aktywności osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce warto przeprowadzić na trzech płaszczyznach. Pierwsza dotyczy jednostki, a zatem osoby niepełnosprawnej, która podejmuje decyzję o byciu aktywną bądź bierną zawodowo. Istotna jest tu postawa osoby niepełnosprawnej wobec podjęcia pracy i jej utrzymania, rodzaj doświadczanego ograniczenia, akceptacja środowiska, a także opinia o potencjalnym pracodawcy.

Potrzeba pracy bądź jej negacja kształtowana była w osobowości jednostki już w okresie dzieciństwa, a następnie ewoluowała wraz z okresem dojrzewania⁴. Jeśli w dzieciństwie bezgranicznie chroniono daną osobę, wręcz wpajano jej, iż posiadana niepełnosprawność dyskwalifikuje do podjęcia i utrzymania pracy, to w momencie osiągnięcia dojrzałości osoba niepełnosprawna wyzbyła się potrzeby nie tylko szukania pracy, ale także nabywania nowych umiejętności. Dodatkowo, często negatywna opinia najbliższych na temat podjęcia jakiegokolwiek aktywności w związku z rzekomą utratą świadczeń działa demobilizująco. Ta sytuacja, z psychologicznego punktu widzenia, prowadzi do wyuczonych bezradności, a następnie bierności zawodowej.

Nieco inny sposób spostrzegania niskiej aktywności zawodowej osób z tzw. „grup problemowych”, w tym przypadku osób z niepełnosprawnością, znajdujemy w modelu DMP (patrz: rozdział 1.4). Według twórców modelu zachowanie osób z niepełnosprawnością determinuje wartość uzyskiwanego świadczenia. Można zauważyć

⁴ W. Ratajczyk, *Osoby niepełnosprawne a wykluczenie społeczne – bariery dostępu do pracy*, [w:] L. Frąckiewicz, *Wykluczenie społeczne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Katowice 2005, s. 43.

tu co najmniej dwie prawidłowości. Pierwsza, im hojniejszy będzie system świadczeń dla osób poszukujących pracy (w tym również dla osób z niepełnosprawnościami), tym bezrobocie w tej grupie będzie większe, a czas poszukiwania pracy wydłuży się. Okazuje się bowiem, że oczekujący pracy szukają takiego zajęcia, które pozwoli im zachować prawo do renty socjalnej lub renty z tytułu niepełnosprawności. Teoria wskazuje również, że czas poszukiwania pracy wydłuża się, a intensywność poszukiwań słabnie wraz z upływem czasu. Dlaczego? Posiadane prawo do świadczeń zmniejsza presję na brak dodatkowych przychodów, gdyż uzyskują je z renty lub innego świadczenia socjalnego w okresie poszukiwania (pozostawiania bez) pracy⁵. Druga, im hojniejszy jest system świadczeń dla osób z niepełnosprawnością, tym więcej osób świadomie podejmie decyzję, by być biernym zawodowo. W polskich realiach osobie z niepełnosprawnością towarzyszy obawa związana z utratą prawa do świadczenia, np. renty socjalnej lub renty z tytułu niepełnosprawności. Dlatego też wiele osób niepełnosprawnych legitymujących się średnim stopniem niepełnosprawności wycofało się z rynku pracy, przestało w nim uczestniczyć. Choć jak wykazane zostanie to w dalszej części, nie jest to jedyny czynnik.

Choć postawa osoby niepełnosprawnej wobec poszukiwania pracy, jej podjęcia i utrzymania na otwartym bądź chronionym rynku pracy jest z pewnością istotnym czynnikiem sprawczym, to jednak nie jedynym (potwierdzają to również przeprowadzone badania ankietowe, których wyniki zamieszczono w rozdziale IV).

Kolejny to ograniczenie wynikające ze schorzenia, jakim dotknięta jest osoba niepełnosprawna, stopień jej niepełnosprawności. Im głębsze upośledzenie, tym trudniej jest być na rynku pracy w Polsce aktywnym zawodowo bez pomocy rodziny i wsparcia powołanych do tego instytucji. O ile z teoretycznego punktu widzenia powyższe spostrzeżenie wydaje się prawdziwe, to w rzeczywistości gospodarczej coraz częściej zauważamy, że stopień doświadczanego upośledzenia wcale nie musi oznaczać, szczególnie w kontekście osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, ograniczenia w ich aktywności zawodowej. Pomocne są tu: postawa rodziny wobec aktywności osoby z niepełnosprawnością oraz akceptacja otoczenia, w którym żyje dana osoba.

⁵ Ta część spostrzeżeń C. Pisaridesa wydaje się być odpowiedzią – w sposób pośredni – na pytanie ekonomistów dotyczące zależności pomiędzy wysokością świadczeń a czasem poszukiwania pracy (przypis aut.)

Trzecim niezwykle istotnym czynnikiem jest akceptacja środowiska (tu autorka ma na myśli inne osoby niepełnosprawne znajdujące się w bliższym otoczeniu jednostki, jak i stosunek społeczeństwa do osób niepełnosprawnych). Rehabilitacja osoby niepełnosprawnej poprzez pracę jest możliwa tylko wówczas, gdy zauważy ona, że jest akceptowana, doceniana, a w sytuacjach kryzysowych znajdzie niezbędne wsparcie u innych.

Czwartym czynnikiem, stanowiącym niejako wzmocnienie dla aktywności osoby niepełnosprawnej, jest pozytywna opinia innych osób (dotkniętych niepełnosprawnością), potwierdzająca wartość pracy u danego pracodawcy, wzmocniona pozytywną opinią na jego temat. Im więcej pozytywnych zachowań wśród pracodawców zauważą niepełnosprawni, tym chętniej będą podejmować pracę i tym większą potrzebę podwyższania kwalifikacji i nabywania nowych umiejętności będą odczuwać⁶. Niestety, wyniki badań ankietowych zamieszczone w rozdz. IV pokazują niezwykle trudną sytuację, w jakiej znajdują się osoby z niepełnosprawnością.

Drugą płaszczyznę stanowią instytucje, które podejmują działania w zakresie aktywizacji osób z niepełnosprawnością. To one powinny łączyć potrzeby pracodawców i możliwości niepełnosprawnych pracowników. Szczególnym zadaniem organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych jest tworzenie warunków do aktywnego rozwoju tych osób. Zasadnym wydaje się kreowanie potrzeby podjęcia pracy już na etapie edukacji, a następnie jak najszybsze objęcie osoby niepełnosprawnej doradztwem zawodowym. Tworzenie warunków do rozwoju powinno odbywać się również poprzez wpływanie na wprowadzenie zmian w zakresie obowiązującego prawa tak, aby uwzględniając potrzeby pracodawców, dać szansę pracy osobom niepełnosprawnym (jako pracownikom najemnym lub osobom prowadzącym działalność gospodarczą).

Trzecia płaszczyzna odnosi się do pracodawców. Odwołując się do wyników badania zamieszczonego w rozdz. IV, można odnieść wrażenie, że niepełnosprawni nie mają zaufania do pracodawców, i odwrotnie. Głównym powodem ich niechęci do podejmowania pracy jest rażąco niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców. Ci zaś uwzględniają w swoim rachunku ekonomicznym nie tylko wyższe koszty, które muszą ponieść na dostosowanie stanowi-

⁶ L. Frąckiewicz, *Demograficzno-społeczne problemy osób niepełnosprawnych*, „Polityka Społeczna” 2001, nr 4 (325), s. 67–69, a także P. Frączek, *Determinanty aktywności osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2003, nr 11–12, s. 23 i nast.

ska pracy dla osoby z niepełnosprawnością, ale również oczekiwaną niższą wydajność tej osoby. Dodając do tego jeszcze problem biurokracji, jaka towarzyszy zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnością w Polsce, nie można nie zauważyć ograniczonego zaufania pracodawcy oraz potencjonalnego pracownika z niepełnosprawnością (do pracodawcy – co zostało już wspomniane przy analizie pierwszej płaszczyzny). W pierwszym przypadku ograniczone zaufanie pracodawców to efekt ich obaw co do kontroli instytucji nadzorujących proces zatrudniania osób z dysfunkcjami. Przedsiębiorca rozważy opcję zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością tylko wówczas, gdy będzie miał gwarancję skorzystania z ulg i nie będzie obawiał się kar za niedopełnienie zapisów ustawowych. Postawa pracodawców wobec osób niepełnosprawnych jest bowiem wzmocniona lub osłabiona systemem dostępnych ulg, zwolnień w związku z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych bądź doposażeniem dla nich stanowiska pracy. Przy braku jasnych przepisów, wielokrotnie nowelizowanych (ponad 40 razy od roku 1991), ulgi i zwolnienia dla pracowników nie spełniają swojej roli. Co prawda, „promowaniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych służą trzy podstawowe mechanizmy ekonomiczne: system zachęt finansowych dla pracodawców na otwartym rynku pracy, tworzenie i wspieranie finansowe zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej oraz wsparcie finansowe osób niepełnosprawnych podejmujących pracę na własny rachunek”⁷, ale wsparcie finansowe ZPCh i ZAZ oraz WTZ po roku 2014 nie jest wystarczające, co ujawnia się w systematycznej ich likwidacji.

5.2. MODELOWE WSPARCIE DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W PROCESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ W POLSCE

5.2.1. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych na chronionym rynku pracy

W Polsce wśród dostępnych dla osób niepełnosprawnych form aktywizacji zawodowej warto wskazać na: szkołę specjalną zawodową, warsztat terapii zajęciowej (WTZ), zakład aktywności zawodowej (ZAZ), zakład pracy chronionej (ZPCh).

⁷ Por.: B. Kołaczek, *Metody aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 7 (316).

Obecnie zupełnie ignoruje się *szkolnictwo zawodowe specjalne*, które dla wielu osób niepełnosprawnych było i jest często jedynym miejscem rehabilitacji zawodowej i nauki zawodu przed wejściem na rynek pracy. Aktualnie jednak wielu uczniów niepełnosprawnych uczęszcza do szkół zawodowych (a wkrótce do szkół branżowych), przygotowując się w nich do pracy w różnych zawodach. Są też i tacy, którzy kształcenie zawodowe realizują jako element pobytu w ośrodku szkoleniowo-rehabilitacyjnym lub uczestniczą w kształceniu zawodowym specjalnym (co jest przeznaczone dla uczniów z określonymi rodzajami niepełnosprawności, tj.: niewidomych, niesłyszących, niepełnosprawnych intelektualnie). Nauka w szkole zawodowej powinna przygotować ucznia do wykonywania czynności pracy w WTZ, ZAZ lub ZPCh. Głównym zadaniem tych placówek jest, niezmiennie od wielu lat, praktyczne przygotowanie ucznia do podjęcia pracy zawodowej, maksymalne usprawnienie zaburzonych funkcji psychofizycznych, rozwijanie szacunku i zamiłowania do pracy, wyrobienie poczucia obowiązku i dyscypliny pracy oraz poszanowania mienia społecznego⁸. Niestety, sytuacja zatrudnienia osób z upośledzeniem jest dramatyczna, bowiem zapotrzebowanie na robotników wyuczonych w zawodach proponowanych przez szkolnictwo zawodowe specjalne jest niewielkie, a ich umiejętności są tak małe, iż często osoby te nie spełniają wymogów potencjalnych, dostępnych jeszcze na rynku stanowisk pracy⁹. Wobec powyższego niezbędnym jest realizacja wielu działań aktywizujących uczniów szkół specjalnych. Od wielu lat mówi się i pisze o konieczności dokonania gruntownych zmian w sposobie organizacji, programach i metodach kształcenia zawodowego (w tym również specjalnego) w naszym kraju¹⁰. Ostatnio dyskusja i działania zmierzające do realizacji tych zmian nasiliły się. Za najpilniejsze i konieczne uważa się: zwiększenie liczby kierunków kształcenia zawodowego dostępnych dla młodzieży niepeł-

⁸ A. Hulek, *Stan obecny i kierunki przebudowy kształcenia specjalnego w Polsce*, PWN, Warszawa 1989.

⁹ I. Dymerska, *Zagrożenia występujące w procesie zawodowej rehabilitacji młodzieży upośledzonej umysłowo*, „Szkoła Specjalna” 1997, nr 5, s. 259–266; W. Waga, *Losy absolwentów ZSZ specjalnej dla upośledzonych umysłowo*, „Szkoła Specjalna” 1997, nr 5, s. 267–271.

¹⁰ Szerzej zob.: W. Skiba, *Wpływ instytucji pomocy publicznej na instrumenty polityki społecznej w obszarze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, Wrocław 2014.

nosprawnej; odbudowę i rozwój systemu orientacji zawodowej, poradnictwa i kwalifikowania uczniów niepełnosprawnych do szkół zawodowych; poprawę form organizacji tego kształcenia; korektę doboru i układu treści programowych; nawiązanie ścisłej współpracy ze służbami odpowiedzialnymi za poradnictwo i pośrednictwo pracy oraz z pracodawcami¹¹. Obecnie, niestety, brak rzeczywistych działań spycha szkoły zawodowe na margines życia. Dobry przykład stanowią szkoły w Wielkiej Brytanii, które wprowadziły dla uczniów szkół zawodowych specjalnych programy ułatwiające im odnalezienie się na rynku pracy. Jest to tak zwane przejście ze szkoły do pracy (*transition from school to work*) czy przyjacielski program wspierający zatrudnienie (*best buddies jobs program*). W każdym z tych programów wejście na rynek pracy osoby niepełnosprawnej wspierane jest przez zaprzyjaźniających się z tą osobą rówieśników. Pełnią oni rolę przewodników i mentorów w trudnym świecie pracy. Może zatem warto z tych doświadczeń skorzystać? Wydaje się, że w Polsce ta forma ma znaczenie marginalne i obecnie realizowana jest poprzez ośrodki szkoleniowo-rehabilitacyjne. Jest to szkoda tym większa, że doświadczenia innych państw sugerują bardzo wyraźnie, iż współpraca służb odpowiadających za przebieg procesu rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze szkolnictwem zawodowym (specjalnym) znacznie zwiększa efektywność procesu rehabilitacji zawodowej i możliwość odnalezienia się tej grupy młodych ludzi na rynku pracy¹².

Kolejną formą wsparcia są *warsztaty terapii zajęciowej*. WTZ to z pewnością istotne ogniw rehabilitacji społecznej i zawodowej. Funkcjonują w Polsce jako placówki wyodrębnione organizacyjnie i finansowo. Stwarzają osobom niepełnosprawnym możliwość udziału w rehabilitacji społecznej i zawodowej przez terapię zajęciową. Szczegółowe zasady organizacji, finansowania i kwalifikacji uczestników oraz funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej określają: ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz

¹¹ T. Serafin, *Kształcenie ponadgimnazjalne uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym – regulacje prawne, rozwiązania organizacyjne i metodyczne*, [w:] M. Piszczek (red.), *Aktywizacja zawodowa uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu znacznym i umiarkowanym. Przewodnik dla nauczycieli*, CMPP-P, Warszawa 2003, s. 25–33.

¹² R.S. Balck, J. Langone, *Social awareness and transition to employment for adolescents with mental retardation*, "Remedial of Special Education" 1997, No. 4 (18), s. 214–225.

zatrudnieniu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r.¹³ oraz rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r.¹⁴ Placówki typu WTZ mogą być organizowane i prowadzone przez różne podmioty prawne, takie jak: zakłady pracy chronionej, organizacje pozarządowe (fundacje i stowarzyszenia), związki wyznaniowe, samorządy powiatowe i gminne¹⁵. Finansowanie organizacji i działalności warsztatów odbywa się przy znacznym zaangażowaniu środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) oraz środków podmiotu organizującego i prowadzącego placówkę, np. z budżetu miasta lub powiatu¹⁶.

Potencjalnymi uczestnikami WTZ są wszystkie osoby niepełnosprawne powyżej 16. r.ż., które w swoim orzeczeniu o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, wydanym przez Powiatowe Ośrodki do spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności, są niezdolne do podjęcia pracy¹⁷. W WTZ osoby niepełnosprawne są oceniane. Wystawiona opinia daje szansę bądź nie na przedłużenie terapii lub też wskazuje na potrzebę skierowania do innego ośrodka. W warsztacie mogą przebywać także osoby upośledzone umysłowo z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności, jak też uczestnicy nieposiadający w orzeczeniu wskazania tej formy terapii, jeżeli przebywali w WTZ przed 1998 r.¹⁸ Nadal dominującym typem niepełnosprawności w tej grupie jest upośledzenie umysłowe (blisko 62%). Uczestnikami WTZ są także osoby z niepełnosprawnością sprzężoną (14,5%), chorobami psychicznymi (9,5%), dysfunkcją narządu ruchu (5,7%), dysfunkcją narządu wzroku (2,1%), epilepsją (1,8%) i innymi. Struktura organizacyjna WTZ jest ściśle podporządkowana możliwości realizacji zadań w zakresie rehabilitacji społecznej i zawodowej zmierzającej do ogólnego rozwoju i poprawy sprawności każdego uczestnika, niezbędnych do możliwie niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia w środowisku.

¹³ Dz.U. z 2008 r., Nr 14, poz. 92 z późn. zm..

¹⁴ Dz.U., Nr 63, poz. 587.

¹⁵ Art. 10, ust. 4 ustawy o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r.

¹⁶ Rozporządzenie RM z dnia 26 stycznia 1999.

¹⁷ Art. 6, ust. 6 ustawy o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r.

¹⁸ Z. Wasiak, *Zasady funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej* (cz. 1), „Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych” 2006, nr 6/98, s. 23–28.

Ocena efektywności działań z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej podejmowanych przez WTZ nie jest jednoznaczna. W literaturze znacznie częściej pojawiają się głosy i oceny pozytywne akcentujące pogląd, iż funkcjonowanie warsztatów stanowi niezastąpioną formę rehabilitacji i aktywizacji dla:

- młodych osób niepełnosprawnych, które ukończyły szkołę podstawową lub przerwały naukę i, nie mając możliwości kontynuowania kształcenia, żyją często beczynnie i w izolacji, bez kontaktów społecznych i żadnego celu;
- osób niepełnosprawnych wymagających dłuższego okresu psychofizycznego dojrzewania i przygotowania do pracy lub które nie są zdolne do zatrudnienia;
- osób niepełnosprawnych, które są zagrożone marginalizacją i degradacją prawną.

Podkreśla się też fakt, że placówki te mają istotne znaczenie dla rodzin osób niepełnosprawnych, odciążając je przez część dnia od konieczności opieki, a integracja osób niepełnosprawnych w WTZ znacznie poprawia kondycję psychofizyczną uczestników, jest impulsem do niezależności i samodzielności funkcjonowania również na terenie domu i społeczności lokalnej¹⁹. Niestety, pojawiły się też głosy negatywnie oceniające funkcjonowanie tego typu placówek, krytykujące praktycznie wszystko, co się z nimi wiąże: zasady organizacji, profesjonalizm pracowników i merytoryczne programy pracy, brak nadzoru merytorycznego nad ich działalnością²⁰.

W Polsce pracodawcy mają szansę tworzyć miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych w ramach *zakładów aktywności zawodowej* oraz *zakładów pracy chronionej*²¹. Dla każdej z form przewidzianych

¹⁹ B. Olszak-Krzyżanowska, K. Pustkowiak, *Wartości rewalidacyjne terapii zajęciowej na przykładzie warsztatu terapii zajęciowej w Zielonej Górze*, [w:] A. Maciarz, Z. Janiszewska-Nieścioruk, H. Ochoczenko (red.), *Człowiek niepełnosprawny w rodzinie i środowisku lokalnym*, Lubuskie Towarzystwo Naukowe, Zielona Góra 2001, s. 291–302; K. Mrugalska, *Zakłady aktywności zawodowej – formą rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudniania osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności*, [w:] W. Otrębski (red.), *System wsparcia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Założenia, elementy, zasady organizacji*, Fundacja Między Nami FŚCEDS, Lublin 1999, s. 109–125.

²⁰ K. Kruszyński, G. Sikora, *Stan systemu opieki nad osobami niepełnosprawnymi. Prezentacja wyników monitoringu przeprowadzonego przez Komitet Obrony Praw Osób Niepełnosprawnych*, „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej” 1999, nr 1, s. 84–99.

²¹ W końcu grudnia 2011 r. zarejestrowanych było 71,6 tys. osób niepełnosprawnych, zatrudnionych na otwartym rynku pracy i 173,8 tys. osób niepeł-

no specyficzne rodzaje ulg i zwolnień. I tak, na przykład zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) (każdy z nich to wyodrębniona organizacyjnie i finansowo jednostka utworzona w celu zatrudnienia co najmniej 70% osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności). ZAZ-y mogą być utworzone przez: powiat, gminę, fundację, stowarzyszenie, inną organizację społeczną, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych i współfinansowane ze środków PFRON²². Z kolei zakład pracy chronionej (ZPCh) jest pracodawcą, któremu status przyznał wojewoda i który pozyskuje środki na swoją działalność z dotacji przekazanej od samorządu terytorialnego w trybie administracyjnym.

Zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) to zatem organizacje prowadzące działalność gospodarczą na zasadzie non profit, podlegające prawom ekonomii, walczące o pozycję rynkową, klientów, rynek zbytu oraz środki na dalsze funkcjonowanie²³. W zależności od charakteru prowadzonej działalności muszą zatrudniać odpowiednią liczbę pracowników niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności. W organizacjach tych z roku na rok znacznie zwiększa się udział aktywności zawodowej w stosunku do rehabilitacji społecznej²⁴. Dzięki prowadzeniu rehabilitacji społecznej i zawodowej przygotowują osoby niepełnosprawne do życia w otwartym środowisku oraz pomagają im w realizacji pełnego, niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia na miarę indywidualnych możliwości. Placówki te mogą być prowadzone przez powiat, gminę, fundację, stowarzyszenie

nosprawnych pracujących w zakładach pracy chronionej (na podstawie danych PFRON według stanu z 30.04.2012 r.).

²² Wniosek o utworzenie zakładu aktywności organizator składa do marszałka województwa, z którym również zawiera umowę o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kosztów utworzenia i działania zakładu. Zawarcie umowy poprzedzone jest negocjacjami w przedmiocie warunków tej umowy oraz wysokości dofinansowania ze środków PFRON.

²³ P. Stevens, N. Martin, *Supporting Individuals with Intellectual Disability and Challenging Behaviour in Integrated Work Settings: an Overview and a Model for Service Provision*, "Journal of Intellectual Disability Research" 1999, No. 43, s. 19–29.

²⁴ K. Mrugalska, *Zakłady aktywności zawodowej*, [w:] B. Szczepankowska, J. Mikulski (red.), *Osoby niepełnosprawne w środowisku lokalnym. Wyrównywanie szans*, CB-RRON, Warszawa 1999, s. 189–192; K. Mrugalska, *Warsztat terapii zajęciowej*, [w:] B. Szczepankowska, J. Mikulski (red.), *Osoby niepełnosprawne...*, s. 203–205.

lub inną organizację społeczną, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych. Na dzień 31.12.2016 r. mieliśmy ich w Polsce 103, dla porównania na koniec 2013 r. działało w Polsce tylko 69 takich podmiotów. Analizując powyższe dane, należy pamiętać, że jednym z warunków funkcjonowania ZAZ jest utrzymanie zatrudnienia osób z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności na poziomie co najmniej 70% ogólnej liczby zatrudnionych w ZAZ. I choć w badanym przedziale czasowym w/w warunek był spełniony, to jednak niepokoi fakt, że wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ZAZ kształtował się na poziomie 72–76% (wyjątek rok 2010 – 77,3%). Jeśli zatem weźmiemy powyższe pod uwagę, to mimo systematycznego wzrostu działających w Polsce zakładów aktywności zawodowej, w tym również odnotowanego wzrostu liczby zatrudnionych ogółem i zatrudnionych osób niepełnosprawnych w ZAZ, rzeczywistość – wykazana liczebność w tej grupie była bardzo niska. ZAZ-y w 2016 r. stworzyły 4 282 miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych. Co więcej, średniorocznie w jednym ZAZ zatrudnionych było, w całym analizowanym okresie, od 30 do 40 osób. Jest to niezwykle niepokojące zjawisko. Poniżej zaprezentowano zmiany liczby tych zakładów w latach 2002–2016, z uwzględnieniem zmian w liczbie osób niepełnosprawnych zatrudnianych w ramach ZAZ.

Tabela 5.1. Zakłady aktywności zawodowej w latach 2002–2016 (dane na dzień 31.12.)

Lata	Zakłady aktywności zawodowej	Zatrudnieni ogółem	Zatrudnieni niepełnosprawni	Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych
2002	3	138	103	74,6
2003	9	417	295	70,7
2004	17	830	601	72,4
2005	31	1491	1081	72,5
2006	37	1858	1362	73,3
2007	50	2411	1781	73,9
2008	57	2750	2059	74,9
2009	61	2956	2207	74,7
2010	61	2977	2300	77,3
2011	65	3364	2548	75,7
2012	69	3524	2651	75,2

Tab. 5.1. cd.

Lata	Zakłady aktywności zawodowej	Zatrudnieni ogółem	Zatrudnieni niepełnosprawni	Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych
2013	77	4094	3067	74,9
2014	89	4802	3590	74,8
2015	97	5237	3977	75,9
2016	103	5673	4284	75,5

Źródło: www.niepełnosprawni.gov.pl [dostęp 08.03.2017].

Jeśli analizy dokonamy w układzie terytorialnym, to okazuje się, że na obszarze województwa lubuskiego w latach 2008–2016 powstał jeden ZAZ, stworzono tam dla osób niepełnosprawnych jedynie 21 nowych miejsc pracy (tabela 5.2).

Tabela 5.2. Liczba zakładów aktywności zawodowej w Polsce w układzie terytorialnym w latach 2008–2016 (dane na dzień 31.12)

Województwo	Liczba ZAZ								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Dolnośląskie	4	4	4	4	4	4	5	5	6
Kujawsko-pomorskie	5	5	5	6	6	7	7	8	8
Lubelskie	4	5	5	5	5	5	6	7	7
Lubuskie	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Łódzkie	1	1	1	1	1	3	6	6	6
Małopolskie	5	5	5	5	6	6	6	8	8
Mazowieckie	4	4	4	5	6	7	8	8	8
Opolskie	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Podkarpackie	6	7	7	8	8	8	11	12	13
Podlaskie	0	0	0	0	1	2	2	3	4
Pomorskie	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Śląskie	9	11	11	10	10	9	10	12	13
Świętokrzyskie	2	2	2	2	2	4	4	4	4
Warmińsko-mazurskie	4	4	4	4	5	5	7	7	8
Wielkopolskie	7	7	7	9	9	9	9	9	9
Zachodniopomorskie	2	2	2	2	2	4	4	4	4
Ogółem	57	61	61	65	69	77	89	97	103

Źródło: opracowanie własne w oparciu o Sprawozdania wojewodów INF – ZPCh – ZAZ z lat 2008–2016 www.niepełnosprawni.gov.pl [dostęp 11.03.2017].

Najczęściej ZAZ były tworzone w województwach: śląskim, wielkopolskim, podkarpackim i kujawsko-pomorskim. Łącznie w/w zakłady stworzyły 1 886 miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych w roku 2016, co stanowiło prawie połowę osób zatrudnionych w ZAZ w analizowanym roku. Niestety, w Polsce są miejsca, w których istnieje niewielka liczba ZAZ, choć również tam żyją osoby niepełnosprawne (np. lubuskie). Jeśli uświadomimy sobie, że jest to obszar o wysokim bezrobociu, to stwierdzimy, iż znacząca grupa osób niepełnosprawnych pozostaje tam bez perspektyw na aktywność zawodową. Niezbędne zatem są zmiany w zasadach współfinansowania ZAZ.

Należy podkreślić, że ZAZ z założenia powinny być ważną formą rehabilitacji i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, szczególnie tych, które w początkowym okresie swojej aktywności zawodowej mają znikome szanse znalezienia zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Niestety, jak dotąd w znikomym zakresie stanowią one istotne ogniwo w rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, a szkoda, bo mogłyby stanowić ważne wsparcie dla aktywnych osób z niepełnosprawnością.

Z kolei zakłady pracy chronionej (ZPCh) są miejscem pracy osób niepełnosprawnych. Od innych wyróżnia je określona liczba niepełnosprawnych pracowników, z różnymi stopniami i rodzajami niepełnosprawności, która musi być w ramach ZPCh zatrudniona. Jest to forma zatrudnienia chronionego, która lawinowo rozwijała się do 1999 r. Jak wskazują dane MPiPS, od kilku lat obserwujemy systematyczny spadek liczby ZPCh i jednoczesny spadek liczby osób niepełnosprawnych w nich zatrudnionych. I tak, na koniec grudnia 2016 r. w niemalże 1 102 podmiotach posiadających status ZPCh zatrudnionych było niecałe 131 tys. osób niepełnosprawnych, które stanowiły 79,2% ogółu zatrudnionych. Dla porównania na koniec 2013 r. działało w Polsce 1 416 ZPCh, w których zatrudnienie znalazło ponad 177 tys. osób niepełnosprawnych, w przeważającej większości byli to, niestety, pracownicy powyżej 40. r.ż.²⁵ Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych kształtował się na poziomie 78–79,5%. Obecnie mamy do czynienia z powolnym obumieraniem rynku, który powinien z samej natury być rynkiem poddanym „szczególnej ochronie”. Zjawisko to pogłębia się tym bardziej, iż nie wprowadzono istotnych zmian, które mogłyby ułatwić przejście

²⁵ Dla porównania w grudniu 2005 r. funkcjonowało w Polsce 2400 ZPCh, w których pracowało blisko 190 tys. osób niepełnosprawnych.

Tabela 5.3. Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz pracodawców zarejestrowanych w SODIR PFRON w latach 2004–2016 (dane na dzień 31.12.)

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	w tys. osób												
OGÓŁEM – pracownicy niepełnosprawni w tym:	200,7	206,8	212,1	221,0	203,0	247,2	267,2	245,5	243,6	251,9	243,8	246,1	258,7
W zakładach pracy chronionej	172,6	173,9	174,1	178,8	163,8	188,7	198,2	173,8	163,8	166,8	139,4	124,5	124,4
Na otwartym rynku pracy	28,1	32,9	38,0	42,2	39,2	58,4	68,7	71,6	80,5	85,1	104,0	121,6	134,3
OGÓŁEM – pracodawcy w tym:	6 585	7 290	7 949	9 135	9 281	13 596	16 086	17 481	18 740	20 707	24 008	26 199	28 040
Prowadzący zakłady pracy chronionej	2 463	2 356	2 251	2 185	2 146	2 087	2 003	1 807	1 437	1 392	1 263	1 163	1 091
Na otwartym rynku pracy	4 122	4 934	5 698	6 950	7 134	11 507	14 075	15 671	17 302	19 315	22 745	25 036	26 949

Źródło: www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp 26.03.2017].

osób z rynku chronionego na otwarty rynek pracy. Paradoksalnie zmniejszenie dopłat do wynagrodzeń pracowników w ZPCh uczyniło nieefektywnym (uwzględniając rachunek ekonomiczny podmiotu) zatrudnianie osób niepełnosprawnych na rynku chronionym. Obecnie podmioty te działają na krawędzi ekonomicznej opłacalności, w części tylko współfinansowane ze środków PFRON, borykają się z wieloma ekonomicznymi problemami²⁶. Jeśli przyjrzymy się tylko liczbie pracodawców i tych, którzy prowadzą zakłady pracy chronionej, jak i tych, którzy działają na tzw. otwartym rynku pracy, wówczas zauważymy systematyczny wzrost pierwszych i spadek drugich. I tak, liczba pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej zmniejszyła się z 2 463 w 2004 r. do 1 091 w 2016 r. W tym samym czasie na otwartym rynku pracy liczba pracodawców zarejestrowanych w systemie SODiR PFRON zwiększyła się ponad pięciokrotnie, tj. z 4 122 w 2004 r. do 26 949 w 2016 r.

Reasumując, przez wiele lat głównymi beneficjentami systemu wspierania osób niepełnosprawnych poprzez subsydiowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych były zakłady pracy chronionej²⁷. Obecnie systematycznie zmniejsza się liczba działających ZPCh. Zmniejsza się również udział pracowników niepełnosprawnych wśród pracowników zakładów pracy chronionej ogółem, np. w grudniu: 2010 r. wynosił 74,2%; 2011 r. – 70,9%, 2014 r. – 57,2%, zaś w 2016 r. – 53,2%.

Adekwatnie do spadku udziału zatrudnienia osób niepełnosprawnych na chronionym rynku pracy odnotowano wzrost ich udziału w zatrudnieniu na otwartym rynku z 14% – w 2004 r.; 19,1% – w 2007 r.; 23,6% – w 2009 r.; 29,1% – w 2011 r.; 33,8% – w 2013; do 42,6% – w 2014; do 52% – w 2016 r. Zauważalne zmiany potwierdza również fakt, iż w okresie od grudnia 2004 r. do grudnia 2016 r. liczba pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy wzrosła ponad czterokrotnie, tj. z 28,1 tys. w roku 2004 do 134,3 tys. w roku 2016. Ten trend nie wynika, niestety, z poprawy sytuacji osób z niepełnosprawno-

²⁶ L. Klimkiewicz, *Zmiany w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w 2011 roku*, „Służba Pracownicza” 2011, nr 5, s. 54 i nast.

²⁷ Szerzej zob.: A. Barczyński, *System wsparcia finansowego aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na otwartym i chronionym rynku pracy – ewolucja, stan i perspektywy*, [w:] M.A. Paszkowicz, M. Garbat (red.), *Osoby z niepełnosprawnościami w polityce społecznej*, „Praca Zawodowa”, t. 1, Zielona Góra 2013.

ścią na rynku pracy w Polsce i nie można utożsamiać go z faktem słabnącego zjawiska bezrobocia długookresowego w analizowanej grupie. To efekt zrównania dofinansowania dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością na chronionym i na otwartym rynku pracy.

5.2.2. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy

Osoby niepełnosprawne wykazujące aktywność zawodową, podobnie jak osoby sprawne, mogą prowadzić własną działalność gospodarczą, zatrudniać pracowników bądź być zatrudnionym, np. w formie zatrudnienia wspomagane; często stanowią również grupę określaną jako pomagający członkowie rodzin. Tabela 5.4 prezentuje bezwzględne zmiany w liczbie osób niepełnosprawnych pracujących w wieku produkcyjnym, według statusu zatrudnienia na otwartym rynku pracy w latach 2006–2016. Analizując dane zamieszczone w tabeli 5.4, warto wskazać na trzy istotne zmiany. Pierwsza oznacza, że w roku 2013 w porównaniu z rokiem 2006 zauważalny był istotny wzrost liczby pracujących niepełnosprawnych o 14 tys. osób. Druga wskazuje, że w latach 2007–2016 zmniejszyła się zarówno liczba osób niepełnosprawnych pracujących na własny rachunek, jak i liczba pomagających członków rodzin. Trzecia pozwala wysnuć tezę, że w roku 2008, w całym badanym okresie najwięcej osób podjęło pracę w sektorze prywatnym, bowiem aż 460 tys., z czego aż 70% osób niepełnosprawnych było zatrudnionych na podstawie stosunku pracy u pracodawcy prywatnego. Analizując strukturę pracujących osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w roku 2010, warto zauważyć, że największy udział stanowili pracownicy najemni (72,6%), a najmniejszy pracujący na własny rachunek i pracodawcy (łącznie 20,9%, w tym tylko 2,7% pracodawcy), nieliczni byli również pomagający członkowie rodzin (6,6%). Natomiast struktura pracujących osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w roku 2016 kształtowała się odpowiednio: 85,5%; pracujący na własny rachunek – 12,1%, w tym pracodawcy – 1,6%, zaś pomagający członkowie rodzin to zaledwie 2,4%. W ciągu ostatnich jedenastu analizowanych lat w strukturze zatrudnienia osób niepełnosprawnych nastąpił wzrost udziału pracowników najemnych.

Tabela 5.4. Liczba pracujących osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym według statusu zatrudnienia w Polsce w latach 2006–2016

Wyszczególnienie	Pracujące osoby niepełnosprawne w wieku produkcyjnym				
	ogółem	pracownicy najemni ^a	pracujący na własny rachunek ^b i pracodawcy ^c		pomagający członkowie rodzin ^d
			razem	w tym pracodawcy	
	w tys. osób				
2006	416	238	130	17	48
2007	439	277	116	11	46
2008	460	317	100	10	44
2009	443	311	92	11	40
2010	441	319	94	11	29
2011	442	323	94	12	26
2012	450	338	88	13	24
2013	430	329	79	12	17
2014	434	346	69	11	18
2015	419	346	59	10	16
2016	421	360	51	7	10

^a Osoba zatrudniona na podstawie stosunku pracy u pracodawcy prywatnego.

^b Osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i nie zatrudnia pracowników.

^c Osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i zatrudnia co najmniej jednego pracownika najemnego.

^d Szerzej zob.: D. Kobus-Ostrowska, *Fundusze Unii Europejskiej wsparciem w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce*, [w:] A. Organiściak-Krzykowska, K. Nyklewicz (red.), *Rynek pracy w dobie innowacji*, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa–Olsztyn 2014, s. 101–115.

Źródło: roczne dane BAEL za lata 2006–2016, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp 26.02.2017].

W 2013 r. po raz pierwszy nie obserwowano spadku udziału pracodawców, mimo iż taka sytuacja miała miejsce w latach wcześniejszych, nastąpił nawet minimalny wzrost – o 0,5 p.p. w relacji do roku 2012. A zatem liczba osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą nieznacznie wzrosła. Zaobserwowana zmiana potwierdza fakt, iż mimo coraz trudniejszych warunków gospodarowania zarówno przedsiębiorcy w badanym okresie, jak i osoby niepełnosprawne na przestrzeni ostatnich dwóch lat wykazywali coraz większe zainteresowanie dostępnymi dla nich formami wsparcia w latach 2007–2013 w ramach PO KL – działanie 6.2, szczególnie wtedy, gdy mają swój pomysł na biznes. Okazuje się, że dostępne środki to wymarzona szansa

dla wielu z nich, aby zrealizować swoje marzenia, a dla innych to sposób na przetrwanie w trudnych i zmieniających się warunkach²⁸.

Dane zamieszczone w tabeli 5.5 potwierdzają bezwzględny wzrost liczby osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, prowadzących działalność gospodarczą. Korzyścią jest refundacja z PFRON składek na ubezpieczenie społeczne. Odmienne sytuacja wygląda w kontekście osób, które posiadają jedynie orzeczenie o lekkim stopniu, brak dofinansowania od roku 2014 skutecznie ograniczył liczbę osób prowadzących działalność gospodarczą z 17 509 w roku 2010 do 10 305 trzy lata później.

Tabela 5.5. Liczba osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą, ubiegających się o refundację składek na ubezpieczenie społeczne od 06.2008 do 12.2016

Okres	Stopień niepełnosprawności			Ogółem
	znaczny	umiarkowany	lekki	
06. 2008	b. d	b. d	b. d	24 009
12. 2008	b. d	b. d	b. d	23 139
06. 2009	b. d	b. d	b. d	25 285
12. 2009	b. d	b. d	b. d	26 405
06. 2010	b. d	b. d	b. d	28 407
12/ 2010	1516	9 287	17 509	28 312
06. 2011	1721	9 894	15 993	27 608
12. 2011	1752	9 947	13 209	24 908
06. 2012	1842	10 303	12 437	24 582
12. 2012	1897	10 280	11 336	23 513
06. 2013	1953	10 906	11 106	23 965
12. 2013	1909	10 868	10 309	23 059
06. 2014	2036	11 869	10 548	24 453
12. 2014	2049	11 913	10 016	23 978
06. 2015	2052	12 234	9 567	23 853
12. 2015	2003	12 188	9 173	23 364
06. 2016	2063	12 934	9 434	24 431
12. 2016	1826	11 697	8 237	21 760

Źródło: dane SODiR PFRON, aktualizacja na dzień 22 luty 2017, www.niepelnospawni.gov.pl [dostęp 06.03.2017].

²⁸ Szerzej zob.: D. Kobus-Ostrowska, *Fundusze Unii Europejskiej wsparciem w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce*, [w:] A. Organiściak-Krzykowska, K. Nyklewicz (red.), *Rynek pracy w dobie innowacji*, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa-Olsztyn 2014, s. 101–115.

Szczególnie cenną formą wsparcia dla osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy wydaje się być jednak zatrudnienie wspomagane (*supported employment*). To wsparcie skierowane do osób z niepełnosprawnością, z którego mogą korzystać przedsiębiorcy. Koncepcja zatrudnienia wspomaganego narodziła się na początku lat 80-tych minionego stulecia w Stanach Zjednoczonych. Definiowana jest jako zatrudnienie osób najbardziej niepełnosprawnych ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności – w zwykłych zakładach pracy, przy zapewnieniu im wsparcia przez trenera pracy (asystenta zawodowego)²⁹. Idei wprowadzenia tej formy wsparcia towarzyszyło przekonanie, że nie każda z osób niepełnosprawnych, szczególnie tych legitymujących się orzeczoną umiarkowaną i znacznym stopniem niepełnosprawności, ma szansę na zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Wychodząc naprzeciw pojawiającym się trudnościom w tym względzie i obawom pracodawców co do angażowania osób niepełnosprawnych, zaproponowano zatrudnienie wspomagane (*supported employment*). O zatrudnieniu wspomaganym możemy mówić wówczas, gdy osoba niepełnosprawna wykonuje regularną pracę wspólnie z innymi pełnosprawnymi pracownikami, gdzie większość stanowią pracownicy sprawni. W Polsce, niestety na próżno szukać informacji na temat liczby osób zatrudnionych w ramach wsparcia wspomaganego, mimo że taka możliwość wynika z zapisów ustawy. Analiza projektów realizowanych w takim kraju jak Szwecja (o czym szerzej w rozdz. 5.4.1) pozwala wskazać, że forma ta różni się od innych modeli rehabilitacji i zatrudnienia osób niepełnosprawnych tym, że doprowadza wprost do zatrudnienia, zapewnia szkolenie i stanowi istotne wsparcie w trakcie wykonywania pracy. Wspomaganie pracownika trwa tak długo, jak długo jest ono konieczne. Wsparcie prowadzone jest przez specjalnie powołanych trenerów pracy (*job coach*)³⁰, którzy

²⁹ J. Butterworth i in., *The Search for Supermen or Wonder woman: Job Design and Organizational Supports for the Supported-Employment Professional*, "Journal of Rehabilitation Administration" 1990, May, s. 37–42.

³⁰ D. Hagner, J. Butterworth, G. Keith, *Strategies and Barriers in Facilitating Natural Supports for Employment of Adults with Severe Disabilities*, JASH 1995, s. 110–120; D. Hagner, P. Rogan, S. Murphy, *Facilitating Natural Supports in the Workplace: Strategies for Support Consultants*, „Journal of Rehabilitation” 1992, January/February/March, s. 29–34; C. Hughes, F.R. Rusch, *Teaching Supported Employees with Severe Mental Retardation to Solve Problems*, "Journal of Applied Behavior Analysis" 1989, No. 4, s. 365–372.

starają się, aby praca w jak największym stopniu była dopasowana do osoby niepełnosprawnej, i odwrotnie. Czasami wymaga to wielu tygodni lub miesięcy różnych działań i poszukiwań, zanim to optymalne dopasowanie nastąpi. Trenerzy pracy dbają również o to, aby pracownik niepełnosprawny wykonywał zadania zgodne z oczekiwaniami pracodawcy. Jednakże stopień i zakres ich zaangażowania zależy od indywidualnych potrzeb każdego z potencjalnych pracowników. Zasadniczo wyróżnia się trzy różne modele realizacji zatrudnienia wspieranego, jakkolwiek w każdym z nich wystąpić mogą różne modyfikacje. Pierwszy związany jest z zatrudnieniem indywidualnie każdej osoby niepełnosprawnej i zabezpieczeniem jej odpowiedniego do potrzeb wspomaganie. W drugim zatrudnianych jest kilka osób niepełnosprawnych, które razem pracują i są pracownikami jednego zakładu. Tu również zabezpiecza się stosownie do potrzeb wsparcie tych pracowników w trakcie wykonywania pracy. Trzeci – to model polegający na tworzeniu grup pracujących razem, najczęściej w małych przedsiębiorstwach, świadczących usługi dla ludności w różnych miejscach. Często są to usługi porządkowe i utrzymania zieleni. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie stopnia pomocy, jakiej potrzebuje pracownik w uzyskaniu pracy, a także przystosowaniu się do wykonywania zadań w miejscu pracy oraz utrzymaniu się w pracy, wyróżnia się następujące modele wsparcia:

- model dla osób niepełnosprawnych, które przeszły już proces rehabilitacji zawodowej i potrzebują pomocy w uzyskaniu pracy i adaptacji zawodowej w zakładzie pracy;
- model dla osób niepełnosprawnych potrzebujących przygotowania do pracy oraz pomocy w jej uzyskaniu i w adaptacji zawodowej w zakładzie pracy;
- model regresyjny dla osób, które stały się niepełnosprawne w trakcie zatrudnienia lub u których nastąpiło obniżenie zdolności do pracy i nie mogą bez wsparcia kontynuować zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Wprowadzając *zatrudnienie wspomaganie*, w wielu krajach równolegle prowadzono obserwacje i badania pozwalające na wielopłaszczyznowe monitorowanie tego procesu. W wyniku tych działań okazało się, że pojawienie się trenera pracy obok niepełnosprawnego pracownika nie zawsze ma tylko pozytywne skutki. Dowiedziono, że jego stała obecność może przeszkadzać w nawiązaniu naturalnych relacji między niepełnosprawnym pracownikiem a sprawnymi współpracownikami oraz może niepo-

trzeba podkreślać czy wyolbrzymiać jego niepełnosprawność. Wykazano również konieczność zmiany podejścia co do oceny możliwości osoby niepełnosprawnej do wykonywania pracy oraz podkreślono potrzebę odejścia od nastawienia czysto selekcyjnego na korzyść poszukiwania potencjału adaptacyjnego zarówno w osobie niepełnosprawnej, jak i stanowisku pracy³¹. Warto zatem zastanowić się, czy w ogóle i w jakim wymiarze czasu trener powinien wspierać niepełnosprawnego pracownika³². Modyfikacja w/w podejścia pozwoli osobom niepełnosprawnym otworzyć się na nowe możliwości, jakie stwarza oferowane stanowisko pracy. Decydując się jednak na realizację zatrudnienia wspomaganego, warto zwrócić uwagę na wysokie koszty, jakie ta forma wsparcia generuje.

5.2.3. Instytucje aktywizujące i wspomagające zatrudnienie osób niepełnosprawnych

W Polsce działa wiele instytucji, które realizują liczne działania na rzecz osób niepełnosprawnych. Są wśród nich: Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, Powiatowe Urzędy Pracy, Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej, organizacje pozarządowe, w tym fundacje posiadające statut organizacji pożytku publicznego.

PFRON powstał na mocy ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych z dnia 9 maja 1991 r. Działa na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. z późniejszymi zmianami. Jest to fundusz celowy. Przychody PFRON to środki pochodzące z obowiązkowych wpłat pracodawców, którzy zatrudniając co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, nie zatrudniają nawet 6%

³¹ D. Corthell, *Same Thoughts on Vocational Evaluation and Supported Employment*, „Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin” 1988, Spring, s. 3–6.

³² P. Rogan, D. Hagner, *Vocational Evaluation in Supported Employment*, „Journal of Rehabilitation” 1990, January/February/March, s. 45–51; P. Rogan, D. Hagner, S. Murphy, *Natural Supports: Reconceptualizing Job Coach Roles*, JASH 1993, s. 275–281; D. Hagner, J. Butterworth, G. Keith, *Strategies and Barriers in Facilitating Natural Supports for Employment of Adults with Severe Disabilities*, JASH 1995, s. 110–120.

osób niepełnosprawnych³³. Środki z PFRON służą tworzeniu nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych oraz rozwiązaniom prawno-finansowym w postaci ulg podatkowych i zwolnień dla pracodawców zatrudniających relatywnie dużo osób niepełnosprawnych i są dystrybuowane przez jednostki samorządu powiatowego i wojewódzkiego³⁴. Środki te przeznaczone są na:

- refundację dla pracodawców kosztów związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych oraz wyposażeniem miejsca pracy dla nich;
- dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej przez osoby niepełnosprawne;
- dofinansowanie tworzenia warsztatów terapii zawodowej;
- refundację składek na ubezpieczenie społeczne dla osób prowadzących działalność gospodarczą;
- współfinansowanie projektów realizowanych ze środków pomocowych UE;
- współfinansowanie programów celowych, tj.: trener pracy³⁵, junior³⁶, komputer dla Homera³⁷,

³³ Z wpłat na PFRON zwolnieni są pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia wynosi nie mniej niż 6%, jak również instytucje, które nie działają w celu osiągnięcia zysku, por.: www.pfron.org.pl [dostęp 16.09.2012].

³⁴ B. Kołaczek, J. Kowalski, *Rynek pracy osób niepełnosprawnych*, Raport IPiSS, Zeszyt nr 18, Warszawa 1999, s. 99–105.

³⁵ Celem programu było wypracowanie modelu zatrudnienia wspomaganego przy jednoczesnym zapewnieniu funkcjonowania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Pomoc finansowa w ramach programu udzielana była w formie dofinansowania m.in. kosztów szkolenia: trenera pracy, jego wynagrodzenia, wynagrodzenia doradcy zawodowego. Realizacja programu „Trener Pracy” miała na celu: pomoc osobie niepełnosprawnej w czynnościach związanych z procesem zatrudnienia; wyszukanie potencjalnego pracodawcy, wybranie wspólnie z nim stanowiska pracy odpowiedniego do możliwości i kwalifikacji osoby niepełnosprawnej, określenie czynności, które wejdą w zakres jej obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy, a także trwale monitorowanie pracy zatrudnionej osoby niepełnosprawnej.

³⁶ Celem programu było umożliwienie wejścia w życie zawodowe młodemu osobom niepełnosprawnym. „Junior” stanowił uzupełnienie działań realizowanych przez PUP-y w ramach kolejnych edycji programu „Pierwsza Praca”. Uczestnictwo w programie zwiększało możliwości zawodowe bezrobotnych absolwentów oraz stworzyło szanse zatrudnienia i zdobycia doświadczenia zawodowego. Miało również przyczynić się do przełamania barier psychologicznych pracodawców, związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

³⁷ Celem programu była pomoc finansowa dla osób niewidomych lub niedowidzących w zakupie nowoczesnego sprzętu komputerowego. Zakładano, że jego zakup ułatwi podjęcie zatrudnienia i samodzielną pracę. W ramach programu

- finansowanie instrumentów rynku pracy dla osób zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy³⁸.

Do powiatowych jednostek wspomagających zatrudnienie i ograniczanie bezrobocia osób niepełnosprawnych należą: Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR) oraz Powiatowe Urzędy Pracy (PUP).

PCPR jest samodzielną jednostką organizacyjną, która wykonuje zadania zarówno własne powiatu, jak i administracji rządowej w zakresie pomocy społecznej oraz rehabilitacji społecznej i zawodowej. W celu realizacji zadań z zakresu pomocy społecznej dotyczących osób niepełnosprawnych PCPR³⁹:

- podejmują działania zmierzające do ograniczenia skutków niepełnosprawności;
- współpracują z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych;
- przyznają pomoc pieniężną osobom niepełnosprawnym na usamodzielnianie oraz na kontynuowanie nauki opuszczającym placówki opiekuńczo-wychowawcze oraz domy pomocy społecznej. Natomiast w zakresie rehabilitacji społecznej PCPR musi:
- opracowywać programy wzmacniające skuteczne przestrzeganie praw osób niepełnosprawnych;
- współpracować z instytucjami administracji rządowej i samorządowej w realizacji programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych;
- podejmować działania zmierzające do ograniczania skutków niepełnosprawności;
- współpracować z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji społecznej i zawodowej tych osób;
- dofinansowywać uczestnictwo osób niepełnosprawnych w turnusach rehabilitacyjnych, sportu, kultury, zaopatrywać w sprzęt rehabilitacyjny, współfinansować likwidację barier architektonicznych;
- współfinansować koszty tworzenia warsztatów terapii zajęciowej (ze środków udostępnionych przez PFRON).

dofinansowano również szkolenia komputerowe w zakresie podstawowej obsługi nabytego sprzętu.

³⁸ L. Buliński, *Poakcesyjne mechanizmy integracji społecznej na rzecz osób niepełnosprawnych*, Adam Marszałek, Toruń 2009, s. 80–92.

³⁹ A. Graczyk, *Zatrudnienie niepełnosprawnych*, OPO, Bydgoszcz 2000, s. 109–110.

Do zadań powiatu z zakresu rehabilitacji zawodowej należą:

- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej;
- refundacja wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenie społeczne pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne;
- przyznanie osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej⁴⁰.

Kolejnymi podmiotami są Powiatowe Urzędy Pracy, które jako publiczne służby zatrudnienia wspierają niepełnosprawnych bezrobotnych lub poszukujących pracy za pomocą dostępnych aktywnych instrumentów rynku pracy⁴¹. Szansą dla osób niepełnosprawnych jest udział w takich formach aktywizacji zawodowej, jak⁴²:

- roboty publiczne⁴³;
- staże⁴⁴;
- przygotowanie zawodowe dorosłych;
- prace interwencyjne⁴⁵ i prace społecznie użyteczne;
- pozyskanie środków na podjęcie działalności gospodarczej bądź na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej⁴⁶;
- a także szkolenia.

Uczestnikami robót publicznych i prac interwencyjnych są bezrobotni niepełnosprawni do 25. r.ż., kobiety długotrwale bezrobotne, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, bezrobotni powyżej 50. r.ż.; bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego, bezrobotni niepełnosprawni.

⁴⁰ www.pcpr.vel.pl [dostęp 30.09.2012].

⁴¹ Tamże.

⁴² Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r., Dz.U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.

⁴³ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne z dnia 7 stycznia 2009 r., Dz.U. z 2009 r., Nr 5, poz. 25.

⁴⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczególnych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych z 20 sierpnia 2009 r., Dz.U. z 2009 r., Nr 142, poz. 1160.

⁴⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne z dnia 7 stycznia 2009 r., Dz.U. z 2009 r., Nr 5, poz. 25 oraz Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r., Dz.U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.

⁴⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków na podjęcie działalności na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych z dnia 23 kwietnia 2012 r., Dz.U. z 2012 r., poz. 456.

Realizowane działania mają na celu wsparcie osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Odbywa się to na wniosek przedsiębiorcy, który deklaruje przyjęcie bezrobotnego, w tym również osobę niepełnosprawną, na okres 6 miesięcy w celu realizacji konkretnego działania.

Szczególną formą aktywizacji jest staż. To instrument rynku pracy skierowany do bezrobotnych, w tym również osób niepełnosprawnych do 25. r.ż. Obejmuje tych wszystkich, którzy w okresie 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym zakończenie szkoły wyższej nie ukończyli 27. r.ż., a także kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych czy też bez doświadczenia zawodowego⁴⁷.

Przygotowanie zawodowe dorosłych to szansa na uzyskanie tytułu zawodowego, zdobycia kwalifikacji i umiejętności zawodowych⁴⁸. Kształcenie odbywa się w miejscu pracy, na podstawie umowy zawartej między starostą a pracodawcą i ewentualnie instytucją szkoleniową, bez nawiązania stosunku pracy. Pracodawca ma obowiązek wyznaczenia opiekuna osoby uczącej się o odpowiednich kwalifikacjach. Przygotowanie zawodowe dorosłych jest realizowane w oparciu o program praktycznej nauki zawodu i kończy się egzaminem kwalifikacyjnym.

Do prac społecznie użytecznych kierowane są osoby bezrobotne długotrwale, w tym również niepełnosprawne, bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego; bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18. r.ż.; a także osoby, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia bądź są dłużnikami alimentacyjnymi. Prace społecznie użyteczne organizowane są przez gminę lub organizacje pozarządowe i trwają nie dłużej niż 12 miesięcy.

Dodatkowo Powiatowe Urzędy Pracy współpracują z inspektorem pracy w zakresie kontroli miejsc pracy osób niepełnosprawnych, a także prowadzą doradztwo organizacyjno-prawne dla niepełnosprawnych, którzy chcą pozyskać środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

⁴⁷ Staż odbywa się na podstawie umowy zawartej przez starostę z organizatorem według programu określonego w umowie, przy ustaleniu którego powinny być uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe bezrobotnego.

⁴⁸ Instrument wprowadzony zgodnie z nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy od 01.02.2009 r.

Z punktu widzenia osób niepełnosprawnych istotna jest również działalność Miejskich Ośrodków Pomocy Społecznej (MOPS). To one wspomagają integrację społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych poprzez pracę socjalną z ludźmi dotkniętymi patologią, marginalizacją, wykluczeniem społecznym. MOPS-y udzielają pomocy finansowej z zakresu: likwidacji barier architektonicznych, zakupu sprzętu rehabilitacyjnego, zaopatrzenia w przedmioty rehabilitacyjne⁴⁹.

5.3. EFEKTY RZECZYWISTYCH FORM POMOCY OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM REALIZOWANE W POLSCE

Na wstępie warto zadać pytanie, co to są dobre praktyki? Postawmy tezę, że to sposób pracy z każdą osobą niepełnosprawną, który ma na celu przygotowanie jej do pracy zawodowej i uzyskanie przez nią zatrudnienia. Z pewnością trwale zatrudnienie to cel ostateczny i ukoronowanie całego procesu aktywizacji zawodowej osoby niepełnosprawnej. Będzie to również wymierny efekt pomocy osobie niepełnosprawnej. Każdorazowo jednak jest to proces spersonifikowany, gdyż każda z osób potrzebuje niejednokrotnie stosownego, czasami wręcz znacząco różnego, wsparcia w osiągnięciu tego celu. Zatem wsparcie w procesie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych obejmuje szeroki zakres różnorodnych usług. Dobre praktyki można więc określić jako sprawdzony i efektywny sposób pracy z osobą niepełnosprawną, kończący się trwałym jej zatrudnieniem. Wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom, warto przyjrzeć się działaniom, jakie podejmują funkcjonujące w Polsce podmioty i instytucje. Celem nadrzędnym wszystkich realizowanych projektów jest zwiększenie kompetencji osób niepełnosprawnych niezbędnych do udziału w społeczeństwie, jak i zdobycie oraz utrzymanie pracy zawodowej.

5.3.1. Dobre praktyki realizowane w ramach instytucji

Poniżej zaprezentowano dobre praktyki podejmowane w instytucjach działających na rynku lokalnym bądź regionalnym, a także projekty współfinansowane przez organizacje pozarządowe

⁴⁹ www.mops.rsl.pl [dostęp 09.08.2012].

działające w Polsce. Przykładami instytucji o zasięgu lokalnym, godnymi naśladowania w zakresie pomocy osobom niepełnosprawnym, są⁵⁰: Stowarzyszenie „Twoje Nowe Możliwości”, Stowarzyszenie Świętego Celestyna, Politechnika Łódzka, Książnica Beskidzka w Bielsku-Białej, a także Milickie Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych. Wszystkie zostały uhonorowane prestiżowym tytułem LODOŁAMACZ w kategorii instytucji prężnie działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami, pierwsze trzy w roku 2014, pozostałe w roku 2013.

I tak, stowarzyszenie działające na rzecz równego dostępu do kształcenia o nazwie „**Twoje Nowe Możliwości**” to ekspercka organizacja pozarządowa wspierająca szkoły wyższe i niepełnosprawnych studentów, m.in. poprzez adaptację materiałów dydaktycznych dla osób niewidomych, szkolenia, doradztwo edukacyjno-zawodowe. Stowarzyszenie wspiera szkoły wyższe oraz ich niepełnosprawnych studentów poprzez takie działania, jak: adaptacja materiałów dydaktycznych dla osób niewidomych, coaching, szkolenia, doradztwo edukacyjno-zawodowe, kursy językowe, obozy integracyjne. Gromadzi największą w Polsce bazę studentów o różnych kwalifikacjach i kompetencjach z wielu renomowanych uczelni.

Stowarzyszenie Świętego Celestyna jest natomiast pierwszym ośrodkiem w Polsce proponującym wszechstronną pomoc dla osób niepełnosprawnych w zakresie medycyny, rehabilitacji, edukacji, pomocy charytatywnej i opiekuńczej. Stowarzyszenie zatrudnia około 130 osób, w tym ponad 30 to osoby niepełnosprawne. Ośrodek dysponuje doskonale wyposażoną bazą lokalową i nowoczesną aparaturą. Pracują w nim specjaliści przygotowani do realizacji programów z rehabilitacji ruchowej, psychologicznej i pedagogicznej, zmierzający do rozwinięcia funkcji zmienionego chorobowo układu nerwowego.

Statuetkę LODOŁAMACZ 2013 otrzymała również **Politechnika Łódzka** (PŁ) jako „wzór godny naśladowania”. W Politechnice Łódzkiej studiuje obecnie ok. 300 osób z niepełnosprawnościami, z czego 10% stanowią niepełnosprawni w stopniu znacznym, wymagający pomocy w codziennym funkcjonowaniu na uczelni. Politechnika kontynuuje rozpoczęte w 2008 r. działania na rzecz włączania osób niepełnosprawnych w różne dziedziny życia spo-

⁵⁰ http://www.lodolamacze.info.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1355&Itemid=1 [dostęp 23.02.2015].

łecznego i zawodowego, m.in. poprzez wyrównanie dostępu do oferty edukacyjnej uczelni osób z różnymi niepełnosprawnościami. Uczelnia dostosowała infrastrukturę dydaktyczną wszystkich wydziałów dla osób niewidomych i słabowidzących, stale prowadzi szkolenia kadry akademickiej i administracyjnej podnoszące świadomość pracowników w zakresie niepełnosprawności. Działające przy PŁ Biuro Osób Niepełnosprawnych organizuje m.in.: wsparcie asystentów dydaktycznych i transportowych, przewozy osób na wózkach, indywidualne zajęcia, wypożyczalnię specjalistycznego sprzętu wspomagającego kształcenie, digitalizację materiałów edukacyjnych, pomoc psychologiczną i doradztwo zawodowe.

Istotny wkład w pomoc osobom niepełnosprawnym ma również **Książnica Beskidzka** w Bielsku-Białej. Instytucja ta została nagrodzona za szczególną wrażliwość społeczną i promowanie aktywności osób niepełnosprawnych na polu rehabilitacji zawodowej i społecznej. W swojej działalności Książnica aktywnie podejmuje szereg działań na rzecz osób starszych, chorych i niepełnosprawnych. W ramach tych działań Książnica od wielu lat zatrudnia osoby niepełnosprawne z różnymi dysfunkcjami. Osoby niepełnosprawne zatrudnione są tam na różnych stanowiskach, począwszy od pracowników obsługi, poprzez stanowiska bibliotekarskie związane z obsługą czytelników pełno- i niepełnosprawnych, jak również na stanowiskach kierowniczych. Dodatkowo pracownicy pełno- jak i niepełnosprawni, pracujący bezpośrednio z czytelnikami, doskonalą swoje umiejętności na kursach i szkoleniach, niejednokrotnie finansowanych przez pracodawcę, które mają na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych, w tym też kwalifikacji do pracy z osobami niepełnosprawnymi. W celu aktywizacji osób niepełnosprawnych z terenu miasta i regionu w strukturze organizacyjnej Książnicy funkcjonują placówki biblioteczne wyspecjalizowane w pracy z osobami chorymi i niepełnosprawnymi, tj. Filia Integracyjna oraz 5 punktów bibliotecznych (3 w szpitalach i 2 w domach opieki społecznej).

Kolejną placówką to **Milickie Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych**, wyjątkowa i godna naśladowania organizacja. Zatrudnia osoby niepełnosprawne na stanowiskach zgodnych z ich wykształceniem, zdolnościami, preferencjami i stanem zdrowia. W placówkach prowadzonych przez stowarzyszenie niepełnosprawni zatrudniani są na następujących stanowiskach: technicznych, administracyjnych, kierowniczych

oraz edukacyjno-terapeutycznych. Dodatkowo osoby niepełnosprawne przysposobione są do podjęcia pracy przez uczestnictwo w Warsztacie Terapii Zajęciowej, dzięki czemu znajdują zatrudnienie na otwartym rynku pracy, również w firmach i podmiotach niezwiązanych bezpośrednio ze stowarzyszeniem. Godną naśladowania inicjatywą Milickiego Stowarzyszenia jest angażowanie osób niepełnosprawnych w życie lokalnej społeczności. Od kilku lat stowarzyszenie pozyskuje środki na tzw. zielone projekty, w ramach których osoby niepełnosprawne przeprowadzają różnorakie inicjatywy na rzecz przyrody Doliny. Jest to doskonała płaszczyzna do integracji społecznej i możliwość przełamywania niekorzystnych stereotypów dotyczących niepełnosprawności i osób nią dotkniętych.

Zwiększenie kompetencji osób niepełnosprawnych można uzyskać również poprzez ich udział w projektach współfinansowanych ze środków europejskich, realizowanych przez liczne organizacje pozarządowe działające w Polsce. I choć na przestrzeni ostatnich 10 lat zrealizowano ponad 1800 projektów, warto zwrócić uwagę na następujące:

- twarzą w twarz z rynkiem pracy – model zatrudnienia przejściowego⁵¹;
- partnerstwo na rzecz rozwoju – „winda do pracy”⁵²;
- zatrudnienie wspomagane „echo”⁵³;
- wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy – „pomoc maltańska”⁵⁴;
- trener pracy – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych⁵⁵.

Pierwszy projekt o nazwie „Twarzą w twarz z rynkiem pracy – model zatrudnienia przejściowego” został zrealizowany w latach 2005–2008 ze środków EFS w ramach Inicjatywy Wspólnotowej

⁵¹ Szerzej zob.: <http://www.equal.org.pl/baza.php?M=10&PID=77&lang=pl> [dostęp 28.02.2015].

⁵² Por.: <http://www.niepelnospawni.pl/ledge/x/13640> [dostęp 28.02.2015].

⁵³ Szerzej zob.: K. Boguszewska, M. Dunaj, R. Dziurla, M. Fiedorowicz, T. Majewski, E. Oleksiak, A. Rymśa, A. Woźniak-Szymańska, M. Zakrzewska, *Zatrudnienie wspomagane. Materiały konferencyjne*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011.

⁵⁴ Szerzej zob.: www.far.org.pl/wsparcie-osob-niepelnospawnych-ruchowo-na-ryнку-pracy-4.html [dostęp 25.02.2015].

⁵⁵ Por.: <http://www.trenerpracy.eu/aktualnosci/prezentacja-zatrudnienie-wspomagane> [dostęp 26.02.2015].

EQUAL⁵⁶. Projekt skierowany był z jednej strony do członków warszawskiego i kieleckiego domu pod Fontanną, osób z zaburzeniami psychicznymi (wsparciem objęto 115 osób), z drugiej zaś – do 16 pracodawców. Główną formą wsparcia było tworzenie miejsc pracy w ścisłej współpracy z pracodawcami. Zaznaczyć trzeba, że tworzone miejsca pracy miały jedynie charakter przejściowy i, niestety, nie były refundowane. To sytuacja niezwykle trudna do zaakceptowania przez polskich pracodawców. Założono bowiem, że zatrudnienie jednego beneficjenta w jednym miejscu będzie trwało od 6 do 9 miesięcy. Każdy beneficjent miał możliwość sprawdzenia się na kilku różnych stanowiskach pracy, a nawet w kilku różnych zakładach. Ostatecznie zatrudnienie znalazły tylko 22 osoby⁵⁷.

Kolejnym przykładem jest „Partnerstwo na rzecz rozwoju – winda do pracy” – projekt współfinansowany ze środków EFS w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL⁵⁸. Głównym celem było podjęcie pracy przez osoby niepełnosprawne ruchowo oraz zidentyfikowanie barier w ich dostępie do rynku pracy. Projekt realizowany był w latach 2004–2008 i skierowany do 80 osób niepełnosprawnych ruchowo ze schorzeniami nerwowo-mięśniowymi, w większości z województwa zachodniopomorskiego. Uczestnicy zostali podzieleni na trzy grupy w zależności od wieku i predyspozycji zawodowych oraz ograniczeń ruchowych. Wszyscy mieli opracowane indywidualne ścieżki rozwoju zawodowego oraz zagwarantowaną pomoc asystenta osobistego. Ostatecznie pracę znalazło 44 beneficjentów⁵⁹.

Aby zwiększyć aktywność osób głuchych oraz słabo słyszących, w roku 2012 w fundacji ECHO zrealizowano projekt o nazwie „Zatrudnienie wspomagane”. Wsparciem objęto 23 osoby⁶⁰, z czego 10 z nich po zakończeniu projektu podjęło pracę. W ramach projektu tworzone nie tylko indywidualny plan rozwoju dla każdego z uczestników. Nadrzędnym zadaniem było znalezienie pracodawcy dla osoby niepełnosprawnej, nawiązanie współpracy i monitorowanie relacji między pracownikiem a pracodawcą, ewentualnie udział w rozwiązywaniu bieżących problemów.

⁵⁶ Całkowity koszt projektu wyniósł 3 429 350 PLN.

⁵⁷ Szerzej zob.: www.wdpf.org.pl [dostęp 28.02.2015].

⁵⁸ Całkowity koszt projektu to 36 537,80 PLN.

⁵⁹ Por.: www.miesnie.szczecin.pl [dostęp 15.02.2015].

⁶⁰ Szerzej zob.: www.fundacja-echo.pl/zatrudnienie-wspomagane,185.html [dostęp 28.02.2015].

Szczególną rolę odgrywał tu trener pracy każdorazowo odpowiedzialny za swojego podopiecznego⁶¹.

Najszerzy zasięg terytorialny miał projekt o nazwie „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II – POMOC MALTAŃSKA”⁶², który objął cały kraj⁶³. Beneficjentami były osoby nieaktywne zawodowo, bezrobotne, które ukończyły 16. r.ż. W ramach projektu zaoferowano uczestnikom różne rodzaje wsparcia: pomoc w tworzeniu indywidualnego planu działania i warsztaty aktywizacji zawodowej, w tym kursy florystyki, makijażu czy projektowania stron internetowych. Wsparciem objętych było 827 osób, pracę po zakończeniu warsztatów znalazły 394 osoby⁶⁴.

Kolejny program to „Trener pracy – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych”. Tu przyjęto następujące założenie: „wyszkolić – zatrudnić – utrzymać”⁶⁵. Celem nadrzędnym było zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Wsparciem objęto 17 gmin podległych terytorialnie Powiatowemu Urzędowi Pracy w Krakowie. Pomoc skierowano do 172 osób, ostatecznie po zakończeniu projektu 79 beneficjentów podjęło pracę⁶⁶. Szczególną rolę spełniali tu trenerzy pracy, którzy byli nie tylko doradcami zawodowymi, ale także pośrednikami pracy, terapeutami oraz psychologami. W ramach podejmowanego działania położono szczególny nacisk na znalezienie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, ściśle dopasowanego do jej predyspozycji zawodowych, a następnie adaptację osoby niepełnosprawnej w miejscu pracy i monitorowanie zatrudnienia.

⁶¹ Szerzej zob.: R. Diurla, *Zatrudnienie wspomagane. Nowy wymiar rehabilitacji zawodowej*, [w:] E. Pisula, K. Bargiel-Matusiewicz, K. Walewska (red.), *Oblicza rehabilitacji*, Medipage, Warszawa 2011.

⁶² W okresie od 01.03.2014 do 28.02.2015 Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”, a także Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA wraz ze Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji i Caritas Polska realizowały IV edycję projektu. Podobnie jak we wcześniejszych akcjach, wsparciem objęto osoby niepełnosprawne ruchowo w stopniu znacznym lub umiarkowanym ze sprzężeniem. Celem nadrzędnym projektu było objęcie indywidualnym, kompleksowym wsparciem osób niepełnosprawnych ruchowo, <http://www.far.org.pl/wsparcie-osob-niepelnosprawnych-ruchowo-na-ryнку-pracy-4.html> [dostęp 29.02.2015].

⁶³ Całkowity koszt projektu to 26,2 mln PLN.

⁶⁴ Por.: www.pfron.gov.pl oraz www.integracja.org.pl

⁶⁵ Szerzej zob.: <http://www.trenerpracy.eu/wp-content/uploads/prezentacja-zatrudnienie-wspomagane-w-ramach-projektu-trener-pracy-jako-sposob-na-zwiekszenie-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych-.pdf> [dostęp 29.02.2015].

⁶⁶ Szerzej zob.: www.stowarzyszenie-rozwoju.eu [dostęp 17.02.2015].

5.3.2. Dobre praktyki realizowane na chronionym rynku pracy

W Polsce, wychodząc naprzeciw potrzebom osób niepełnosprawnych i ich oczekiwaniom, realizowanych jest kilka przedsięwzięć umożliwiających im, bez względu na stopień niepełnosprawności, pracę na rynku chronionym. Za przykład posłużą pracodawcy działający na obszarze rynku chronionego, wrażliwi społecznie, nagradzani w ramach kolejnych edycji konkursu LODOŁAMACZE⁶⁷. Nagrody są przyznawane osobom prywatnym, firmom i organizacjom, które angażują się w pomoc osobom niepełnosprawnym, jednocześnie pokazują osobom sprawnym i niepełnosprawnym, że mimo dysfunkcji zdrowotnych można uczestniczyć w rynku pracy. „Idea konkursu Lodołamacze jest wyłonienie i nagrodzenie tych wszystkich, którzy angażują się w rozwiązywanie problemów osób niepełnosprawnych w różnych dziedzinach życia społecznego i zawodowego”⁶⁸. Nagrody przyznawane są w pięciu kategoriach: zakłady pracy chronionej, podmioty działające na otwartym rynku pracy, instytucje (omówione wcześniej), super lodołamacz i lodołamacz specjalny. W niniejszej części zostaną zaprezentowane dobre praktyki z zakresu otwartego i chronionego rynku pracy.

I tak, w roku 2014 wśród zakładów pracy chronionej (ZPCh) zwyciężyła firma **ŁUKSJA** z Łukowa, która zatrudnia 230 pracowników, wśród których 159 to osoby z różnym stopniem niepełnosprawności. **ŁUKSJA** to spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, działająca na rynku od 1 listopada 2009 r. Głównym profilem działalności firmy jest produkcja wysoko przetworzonej konfekcji damskiej wykonywanej w przerobie uszlachetniającym. Zakład jest wiodącym eksporterem regionu. Przedsiębiorstwo zostało nagrodzone m.in. za to, że jego działania względem niepełnosprawnych podwładnych wykraczają poza zakres obowiązków wynikający z posiadania statusu ZPCh. Pracodawca, kierując się szczególną troską materialną i organizacyjną o swoich pracowników, stworzył bardzo dobre warunki pracy w zakładzie, a także realizuje liczne działania charytatywne. **ŁUKSJA** nie skupia się wyłącznie na działalności gospodarczej, spółka zapewnia pra-

⁶⁷ Organizatorem konkursu jest Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON).

⁶⁸ Szerzej zob.: http://www.lodolamacze.info.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1355&Itemid=1 [dostęp 23.02.2015].

ownikom podstawową, specjalistyczną i rehabilitacyjną opiekę medyczną w przychodni wyposażonej w nowoczesny sprzęt medyczno-rehabilitacyjny. Dodatkowo zakład organizuje szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników oraz prowadzi działalność charytatywną na rzecz osób fizycznych i organizacji aktywizujących osoby niepełnosprawne. Co więcej, uczestniczy w organizacji festynów, pikników, wycieczek integracyjnych dla niepełnosprawnych. Firma służy pomocą wszystkim osobom niepełnosprawnym w powiecie łukowskim za pośrednictwem zorganizowanego przez siebie stowarzyszenia na rzecz tych osób. Stowarzyszenie prowadzi Warsztat Terapii Zajęciowej dla 40 uczestników o znacznych stopniach niepełnosprawności, przygotowując ich do podjęcia pracy w Zakładach Aktywizacji Zawodowej oraz uczy podstawowych czynności niezbędnych w samodzielnym funkcjonowaniu w społeczeństwie⁶⁹.

Dla porównania pierwsze miejsce i statuetkę LODOŁAMACZ 2013 otrzymała **Spółdzielnia Socjalna KREATYWNI** z Bydgoszczy. Spółdzielnia, będąc jednocześnie ZPCh, od początku istnienia, tj. 24 listopada 2009, realizuje szereg działań mających na celu reintegrację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych. Zatrudnieni tam posiadają w większości poważne schorzenia i małe doświadczenie zawodowe. W roku 2013 w spółdzielni zatrudnionych było 55 osób z niepełnosprawnościami, które realizują wielorakie działania dające szansę powrotu do aktywności społecznej i zawodowej. Spółdzielnia niestrudzenie stara się przeciwdziałać dyskryminacji osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oraz promować wśród pracodawców ideę zatrudniania tychże osób jako pełnowartościowych i oddanych pracowników.

Drugie miejsce w kategorii ZPCh w roku 2014 uzyskała **Spółdzielnia Niewidomych NADODRZE** z Bytomia Odrzańskiego.

⁶⁹ Do istotnych osiągnięć firmy ŁUKSJA należą liczne nagrody: Lider Eksportu Ziemi Lubelskiej, Złota Setka Przedsiębiorstw Dziennika Wschodniego, Solidna Firma Nagroda „Pulsu Biznesu”, Zielona Karta Lidera Bezpiecznej Pracy, Euro Certyfikat – Wiarygodna Firma, Srebrny Medal Konkursu „Lodołamacze 2008” w edycji regionalnej, „Certyfikat Dobroczynności” za znaczną pomoc w realizacji Programu „Zdążyć z Pomocą”, „Firma z Sercem”, a także „Otwarte Bramy dla Niepełnosprawnych” dla pracodawcy charakteryzującego się społeczną odpowiedzialnością i wrażliwością na potrzeby osób niepełnosprawnych, „Firma Dobrze Widziana” za najlepszy wizerunek w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu w województwie lubelskim. Wyróżnienie w konkursie „Efektywna Firma”, Oskar Zawodowy w konkursie „Szkoła na rynku pracy” i ostatnio przyznawany przez NSZZ „Solidarność” Certyfikat „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”.

Pracownicy firmy z ponad pięćdziesięcioletnią praktyką zatrudniania osób niepełnosprawnych to osoby niewidome i słabo widzące. Godny podkreślenia jest fakt, że niepełnosprawni pracujący w tej firmie nie tylko zatrudnieni są na stanowiskach robotniczych, ale również na kierowniczych i specjalistycznych. Potwierdza to możliwość awansu zawodowego osób niepełnosprawnych, motywuje ich do pracy i stwarza szanse ich dalszego rozwoju.

Srebrny medal w roku 2013 przypadł firmie **ANDREA** sp. j. z Milanówka, która od 1987 r. zatrudnia osoby niepełnosprawne, gwarantując im jednoczesną rehabilitację społeczną i zawodową. Aktualnie w przedsiębiorstwie pracownicy z niepełnosprawnościami stanowią blisko 90% ogółu zatrudnionych. Firma, dbając również o ich rozwój intelektualny, umożliwia finansowanie zarówno studiów wyższych, jak i podyplomowych dla osób zainteresowanych. Dodatkowo **ANDREA** w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu przekazuje środki na rzecz instytucji charytatywnych działających w obszarze wsparcia osób niepełnosprawnych.

Trzecie miejsce w roku 2014 przyznano firmie **AMS S.A.** To podmiot, który od początku swojego istnienia jest związany z osobami niepełnosprawnymi. **AMS S.A.** znana jest z działań społecznych m.in. na rzecz integracji osób niepełnosprawnych. W 2013 r. powołano tam Fundację „Akademia Integracji. Praca. Edukacja. Sport”, która prowadzi działalność na rzecz integracji osób niepełnosprawnych. Wszystkie podejmowane inicjatywy mają na celu: uwrażliwienie na drugiego człowieka, pomoc w integracji osób niepełno- i pełnosprawnych, a także aktywizację osób niepełnosprawnych poprzez pracę, edukację i sport, tj.: szermierkę na wózkach, żeglarstwo czy koszykówkę. Kapituła doceniła **AMS S.A.**, uznano bowiem, że firma, która wraz z wolontariuszami realizuje idee *fair play* w życiu codziennym, zmienia świadomość społeczną dotyczącą postrzegania osób niepełnosprawnych.

Trzecie miejsce w edycji LODOŁAMACZE 2013 uzyskała **Spółdzielnia Inwalidów PRZYJAŹŃ** z miejscowości Słupca. I choć swoją działalność rozpoczęła już w 1951 r., świadcząc początkowo usługi szewskie, krawieckie oraz handel, to w latach 60-tych spółdzielnia zaczęła specjalizować się w trzech dziedzinach: chemicznej, elektrotechnicznej i drzewnej, zaczynając od produkcji opakowań z folii, cewek nawojowych i drewnianych skrzynek. Obecny profil działalności **Spółdzielni** obejmuje przetwórstwo tworzyw termoplastycznych i montaż podzespołów elektrotech-

nicznych. W roku 2014 spółdzielnia zatrudniała 340 osób, z czego 95% to osoby niepełnosprawne. Produkcja zorganizowana jest na dwóch wydziałach produkcyjnych: chemicznym i elektrotechnicznym. **Spółdzielnia** zapewnia pracownikom pracę na stanowiskach przystosowanych dla osób niepełnosprawnych, opiekę medyczną, pomoc w zakupie i dofinansowaniu sprzętu rehabilitacyjnego i leków. Dodatkowo oferuje możliwość korzystania z turnusów rehabilitacyjnych i pobytu w Ośrodku Wypoczynkowo-Rehabilitacyjnym. **Spółdzielnia** współpracuje również ze stowarzyszeniem na rzecz dzieci niepełnosprawnych, wspiera fundacje, Warsztaty Terapii Zajęciowej oraz Zakłady Aktywizacji Zawodowej w zakresie powierzania pracy i pomocy finansowej potrzebującym.

5.3.3. Dobre praktyki realizowane na otwartym rynku pracy

W Polsce, jak pokazują dane BAEL, osoby z niepełnosprawnością coraz częściej są zatrudniane na otwartym rynku pracy. Poniżej przedstawiono kilka przykładów praktyk godnych naśladowania w tym zakresie. W wielu przypadkach są to firmy rodzinne, których właściciele i pracownicy stwarzają szanse na rozwój osoby z niepełnosprawnością, pokazują również, jak wiele można osiągnąć, inwestując w niepełnosprawnych.

I tak, w kategorii otwarty rynek pracy pierwsze miejsce i statuetkę LODOŁAMACZ w 2014 r. otrzymał⁷⁰ Zakład Blacharstwa, Lakiernictwa i Mechaniki Pojazdowej z Torunia prowadzony przez Eugeniusza Kalinowskiego. To firma rodzinna wspierająca nie tylko niepełnosprawnych pracowników, ale też osoby, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej. Pomaga znaleźć potrzebującym lokum i uporządkować skomplikowane sytuacje życiowe. Spośród 15 zatrudnionych w firmie, 5 pracowników to osoby niepełnosprawne, w większości ze stopniem umiarkowanym.

Dla porównania pierwsze miejsce i statuetkę LODOŁAMACZ 2013 otrzymała firma **HUTCHINSON POLAND sp. z o.o.**, z siedzibą w Żywcu. To firma, która w ramach rozwoju zakładów tworzy wciąż nowe stanowiska produkcyjne, jak i specjalistyczne dla osób niepełnosprawnych i kreuje programy umożliwiające integrację osób niepełnosprawnych z osobami sprawnymi.

⁷⁰ Szerzej zob.: http://www.lodolamacze.info.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1355&Itemid=1 [dostęp 23.02.2015].

Drugie miejsce w roku 2014 wśród podmiotów działających na otwartym rynku pracy uzyskała **Drukarnia PROFIT MEDIA** Sławomira Trzósło, która od chwili powstania, tj. od 2008 r., nieprzerwanie zatrudnia osoby niepełnosprawne. Wśród 18 pracowników jest aż 13 osób z różnym rodzajem niepełnosprawności. Niemal wszystkie prace wykonywane są przez osoby niepełnosprawne, począwszy od biurowych, marketingowych, kontroli jakości czy spedycji, a kończąc na obsłudze maszyn drukarskich i introligatorskich. Firma ciągle tworzy nowe możliwości zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością i tym samym pokazuje, jak wiele można osiągnąć, inwestując w niepełnosprawnych, w pełni oddanych pracowników.

W roku 2013 srebrny medal przypadł **Zakładowi Fizjoterapii i Masażu BIO-RELAX** z Puław, który zatrudnia osoby niepełnosprawne od 2001 r. Nieustannie podejmuje działania na rzecz dostosowania infrastruktury zakładu do potrzeb osób niepełnosprawnych poprzez zlikwidowanie barier architektonicznych i psychicznych. Zakład działa na rzecz pracowników niepełnosprawnych, choć nie ma statusu ZPCh, zapewniając im nowoczesne stanowiska pracy oraz wysoki poziom pomieszczeń socjalnych. Wszystkie placówki zakładu są przyjazne psom asystującym. Zakład utrzymał wcześniej stworzone zmiany w infrastrukturze firmy (m.in.: zainstalowanie windy, wyrównanie powierzchni w pobliżu obiektów, likwidację różnicy poziomów w ciągach komunikacyjnych).

Trzecie miejsce w roku 2014 przyznano **TEATROWI DRAMATYCZNEMU** m.st. Warszawy, który w sposób szczególny wpisuje się swoją działalnością w rehabilitację społeczną osób niepełnosprawnych. Realizuje bowiem projekty, spektakle, kampanie społeczne, które są nakierowane na osoby niepełnosprawne.

Dla porównania brązowy medal i statuetkę **LODOŁAMACZ** 2013 otrzymało **Stowarzyszenie Młodzieży i Osób z Problemami Psychicznymi, Ich Rodzin i Przyjaciół POMOST** z Łodzi. Organizacja zatrudnia osoby niepełnosprawne od 2009 r., walcząc z krzywdzącymi uprzedzeniami i stygmatyzacją osób z problemami psychicznymi w społeczeństwie. Ponad 30% personelu organizacji to osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Członkowie organizacji uczestniczą również w spektaklach poetycko-muzycznych i innych spotkaniach kulturalnych realizowanych na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

5.4. SPOSOBY I WARUNKI POPRAWY POŁOŻENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WYBRANYCH KRAJACH UE

Znamienną cechą realizowanej względem osób niepełnosprawnych polityki społecznej na obszarze Europy jest fakt, że państwa członkowskie samodzielnie podejmują decyzje, jaki rodzaj wsparcia udostępnić osobom niepełnosprawnym oraz kto jest do nich uprawniony. Coraz częściej widoczny jest również pewien europejski trend: osoba niepełnosprawna nie jest już pacjentem, staje się klientem, który wymaga i ma prawo otrzymać usługę wysokiej jakości. Z punktu widzenia realizowanego tematu mowa tu o kompleksowym wsparciu w zakresie aktywizacji zawodowej, jakie jest dostępne dla osób z niepełnosprawnością w: Szwecji, Danii, Finlandii czy Francji i Wielkiej Brytanii. U podstaw realizowanej tam polityki leży zasada włączenia osób z niepełnosprawnością w normalne życie społeczeństwa i choć można spierać się co do wysokości kosztów realizowanych tam działań, projektów i *etc.*, to warto jednak zwrócić uwagę, że znamienną cechą jest: wczesna interwencja udzielona osobie z niepełnosprawnością, kompleksowe wsparcie dla niej oraz skuteczna aktywizacja poprzez podjęcie pracy i utrzymanie się na rynku pracy.

5.4.1. Model opiekuńczy

W ramach modelu opiekuńczego zaprezentowane zostaną praktyki z zakresu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością w Szwecji, Finlandii i Danii. Znamienną cechą systemu w w/w państwach jest zatrudnienie osób z niepełnosprawnością oscylujące na poziomie 51%, przy uwzględnieniu faktu, że nie funkcjonuje tam system kwotowy, który w polskich realiach oznacza konieczność zatrudnienia odpowiedniej liczby osób z niepełnosprawnością zgodnie z przyjętym wskaźnikiem.

Szwecja nie bez powodu uważana jest za najbardziej socjalne państwo na świecie. Na cele socjalne przeznaczane jest aż 27% PKB, co stanowi jeden z najwyższych wskaźników na świecie⁷¹. Bardzo charakterystycznym dla szwedzkiego modelu państwa jest finansowanie emerytur i opieki medycznej z wpływów pochodzą-

⁷¹ Swedish disability Policy – service and care for people with functional impairments www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/attachments/8407/2009-126-188_2009126188.pdf [dostęp 26.12.2014].

cych z podatków, a nie dodatkowych ubezpieczeń społecznych⁷². Tego typu model wspierania obywateli znajduje także odbicie w udzielaniu pomocy osobom niepełnosprawnym. Znalezienie pracy, utrzymanie się na rynku oraz pełna integracja tej grupy ze społeczeństwem stanowią istotny wyznacznik polityki społecznej w stosunku do osób niepełnosprawnych⁷³. Zgodnie z planami pełnej integracji i włączaniem tych pracowników do aktywności na otwartym rynku pracy coraz częściej w miejsce zakładów pracy chronionej państwo proponuje zatrudnienie dotowane bądź też granty na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. I choć realizowany model szwedzki stawia na zapobieganie izolacji niepełnosprawnych pracowników, ciągle jednak zatrudnienie chronione pozostaje ważnym elementem wspierania tej grupy osób⁷⁴. Tego rodzaju pomoc organizowana jest przez spółkę o nazwie **Samhall**, której właścicielem jest państwo⁷⁵. Organizacja zajmuje się powoływaniem do życia i działalnością zakładów pracy chronionej na terenie całego kraju. Dzięki **Samhall** zatrudnienie mogą znaleźć osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (co najmniej 40% pracowników), które w miejscach tych nie tylko pracują, ale są też poddawane rehabilitacji. Ogółem, w sieci ponad ośmiuset filii, zatrudnienie znajduje ponad 24 tys. osób niepełnosprawnych, które stanowią więcej niż 90% ogółu zatrudnionych. Głównym założeniem zakładów pracy chronionej jest aktywizacja zawodowa skupiająca się na wdrożeniu pewnych grup osób niepełnosprawnych do skutecznego poszukiwania pracy na otwartym rynku, poza zatrudnieniem chronionym⁷⁶. Zakłada się, że rocznie około 3% pracowników niepełnosprawnych powinno znajdować zatrudnienie poza **Samhall**. Sama organizacja podejmuje wielorakie działania, aby w jak największym stopniu uniezależnić się od dotacji państwa, które ciągle jest głównym źródłem finansowania wynagrodzeń zatrudnionych. Dlatego też zakłady **Samhall** zajmują się produkcją mebli i opakowań, szyciem, elektroniką, gastronomią oraz informatyką. Świadczą zatem bardzo

⁷² Szerzej zob.: www.socialstyrelsen.se/disability [dostęp 21.10.2014].

⁷³ <http://www.government.se/sb/d/15473/a/183502> [dostęp 26.12.2014].

⁷⁴ Mimo słów krytyki, jakie są wysuwane pod adresem władz w mediach publicznych odnośnie do wysokich kosztów utrzymania organizacji Samhall.

⁷⁵ Samhall 2013 annual and sustainability report, s. 2-80 www.samhall.se/Global/finansial/2013/Samhall_anual_2013.pdf [dostęp 26.12.2014].

⁷⁶ Tamże.

zróznicowane usługi w szerokim zakresie i dzięki konsekwentnej polityce są w stanie w pewnym stopniu radzić sobie same⁷⁷.

Na terenie kraju działają także instytuty zatrudnienia **AMI**, które zajmują się poradnictwem zawodowym i organizacją szkoleń dla wszystkich, którzy chcą się przekwalifikować i znaleźć zatrudnienie w danym zawodzie. Pracownicy niepełnosprawni mogą także liczyć na dofinansowanie z budżetu państwa części wynagrodzenia, zakupu sprzętu i przystosowania miejsca pracy, a także na zatrudnienie asystenta na okres do 6 miesięcy. Osoby, które mają poważne problemy ze znalezieniem pracy ze względu na trudności społeczne, mogą liczyć na zatrudnienie chronione w sektorze publicznym, natomiast bardziej przedsiębiorczy otrzymują pomoc finansową w wysokości do 6,5 tys. euro na założenie własnej firmy⁷⁸.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że Szwecja realizuje liczne projekty wspierające funkcjonowanie osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Jednym z największych sukcesów była realizacja zatrudnienia wspomaganego. Nad projektem pracowano przez ostatnie 14 lat, w tym okresie przeprowadzono kilkadziesiąt badań. Ich wyniki wykazały wysoką skuteczność zatrudnienia wspieranego jako narzędzia polityki rynku pracy skierowanego przede wszystkim do osób niepełnosprawnych. W złożonym procesie aktywizacji zawodowej tych osób wyodrębniono trzy zasadnicze fazy, z których każda wymaga zastosowania odpowiednich środków. Uwzględnia się tu moment osiągnięcia zatrudnienia, fazę bycia zatrudnionym oraz końcowy efekt w postaci utrzymania zatrudnienia. Osiągnięcie zatrudnienia oznacza, że dana osoba jest aktywna, a przy uzyskaniu pewnego wsparcia czy pomocy innej osoby nabywa właściwe kompetencje do pracy. W rezultacie osoba aktywna poprzez swoje zaangażowanie i motywację przejawia rzeczywiste zainteresowanie zatrudnieniem, niejednokrotnie zdobywa wykształcenie i wykazuje się dodatkowymi umiejętnościami przydatnymi na rynku pracy. Szczególnie istotną rolę w fazie przygotowywania osoby do osiągnięcia zatrudnienia odgrywa odpowiedni czas poświęcony na jej edukację. Bycie zatrudnionym oznacza zatrudnienie przez pracodawcę osoby z niepełnosprawnością, przy czym pracodawca z reguły otrzymuje od rządu sub-

⁷⁷ Tamże.

⁷⁸ www.zrobmy-to-razem.pl/art/walka-z-bezrobociem-szwecja [dostęp 11.12.2014].

wencję płacową. Na tym etapie proces przygotowywania do pracy jest już zakończony, ale może zaistnieć potrzeba dalszego dokształcania. Praca musi być wykonywana w miejscu zatrudnienia i często należy do takich, jakie mogą być równie dobrze wykonywane przez osoby bez niepełnosprawności. Możliwe jest sformułowanie opisu stanowiska oraz nadanie pełnionej funkcji odpowiedniego tytułu. Niepełnosprawny pracownik w swoim miejscu pracy potrzebny jest ze względu na jego faktyczne kompetencje i umiejętności. Utrzymanie zatrudnienia oznacza wewnętrzną motywację i chęć osoby z niepełnosprawnością do pozostawania w stanie zatrudnienia oraz postrzeganie własnej osoby jako zdolnej do pracy. Jednocześnie pracodawca otacza pracownika odpowiednią ochroną oraz ocenia go jako ważnego członka zespołu, który pozytywnie wpływa na jakość oraz środowisko pracy. Niepełnosprawny pracownik na równi z innymi ma dostęp do podwyżek i awansu zawodowego, a także do różnorodnych szkoleń i innych form dokształcania podnoszących jego kompetencje. Jego praca posiada odpowiedni opis i tytuł, analogicznie jak ma to miejsce w przypadku jego współpracowników, a on sam stanowi integralną i naturalną część zespołu.

Zatrudnienie wspomagane z powodzeniem jest realizowane przez spółkę **Misa AB** w **Sztokholmie**⁷⁹ oraz **Fundację Activa** w ramach programu rehabilitacyjnego z **Urzędem Pracy w Örebro**. Dzięki bliskiej współpracy pomiędzy tymi trzema instytucjami oraz Szwedzkim Instytutem Badań nad Niepełnosprawnością na Uniwersytecie w Örebro koncepcja zatrudnienia wspieranego została opracowana, rozwinięta oraz wdrożona. Słowo „Misa” oznacza „metodę rozwoju, indywidualne wsparcie, uczestnictwo w społeczeństwie oraz solidarność w pracy”. Spółka **Misa AB** prowadzi działalność nastawioną na osoby, które doświadczyły barier w pracy⁸⁰. Celem tej działalności jest udzielenie indywidualnego wsparcia w pracy, np.: w formie rehabilitacji, oceny umiejętności zawodowych czy dziennych szkoleń. Misa AB zawiera kontrakty z gminami na podstawie istniejącego prawa i świadczy wielorakie usługi dla osób o określonych zaburzeniach funkcjonalnych, w tym również usługi socjalne. Spółka zatrudnia 110 pracowników, obecnie w ramach **Misa AB**

⁷⁹ Szerzej zob.: www.misa.se [dostęp 04.01.2015].

⁸⁰ Por.: www.misa.se/wp-content/uploads/2014/02/engelska-2015.pdf [dostęp 04.01.2015].

funkcjonuje 10 jednostek wyspecjalizowanych w zwalczaniu różnego rodzaju barier w zatrudnieniu⁸¹.

Fundacja Activa znajduje się w powiecie Örebro i zatrudnia 29 pracowników⁸², którzy działają na terenie dwunastu gmin. Instytucja ta oferuje pomoc i wsparcie dla osób bezrobotnych, w tym również bezrobotnych osób niepełnosprawnych, które doświadczyły trudności w dostępie do rynku pracy. Fundacja pomaga tym osobom znaleźć trwałe zatrudnienie albo kieruje je na odpowiednie programy szkoleniowe w celu osiągnięcia przez nie lepszego wykształcenia. Bezrobotni są wysyłani do fundacji z lokalnego biura ubezpieczeń, opieki społecznej lub służb zatrudnienia, gdzie wcześniej odbywała się procedura konsultacji. Osoby niepełnosprawne mogą wprowadzić kontaktować się z fundacją również bezpośrednio, jednak pomoc zostanie im zaoferowana dopiero po uzyskaniu na to zgody jednej z trzech wymienionych placówek⁸³.

Najważniejszym założeniem polityki społecznej w Szwecji jest umożliwienie osobom z niepełnosprawnością prowadzenia w pełni samodzielnego życia. Państwo dba, aby członkowie tej grupy na równi z innymi korzystali ze swych praw i jednocześnie wypełniali obowiązki obywatelskie. W tym celu system opieki jest tak zorganizowany, by wspierać niezależność osób z niepełnosprawnością i włączać je do głównego nurtu społeczeństwa. W roku 2000 przyjęto narodowy plan rozwoju „Od pacjenta do obywatela”, który zmienił podejście do osób z niepełnosprawnością. Przed wprowadzeniem planu rozwoju działania na rzecz tych osób koncentrowały się na opiece medycznej i zapewnianiu im środków do przeżycia. Obecnie nadrzędnym celem opieki społecznej jest ich aktywizacja, tak aby stali się oni pełnoprawnymi członkami społeczeństwa obywatelskiego. Podejście to ma także uzasadnienie ekonomiczne: ma zapobiec tworzeniu się zmarginalizowanych grup, które ze względu na swoją niepełnosprawność wymagały specjalnego wsparcia, a co za tym idzie – znacznych nakładów ze strony państwa⁸⁴.

⁸¹ Szerzej zob.: www.obserwatorium.pracodawcyrp.pl/biuletyn-nr-20-58.html [dostęp 04.01.2015].

⁸² www.oru.se/English/Research/Research-Projects/Research-projects-by-research-subject/Research-project/?rdb=1264 [dostęp 04.01.2015].

⁸³ Por.: www.obserwatorium.pracodawcyrp.pl/biuletyn-nr-20-58.html [dostęp 04.01.2015].

⁸⁴ A.M. Chodynicka, P. Rycielski, *Inni czy podobni? Charakterystyka osób z ograniczeniem sprawności*, Academica Wydawnictwo SWPS, Warszawa 2008, s. 54–56.

W Szwecji działają również organizacje pomagające osobom niepełnosprawnym, warto wskazać tu na **Ikapp News** oraz **Hadar Foundation**⁸⁵. I tak, **Ikapp News** jest szwedzką agencją informacyjną, wyspecjalizowaną w zakresie polityki społecznej, dostępności, edukacji, rynku pracy, opieki medycznej i rehabilitacji, która dostarcza informacji pod kątem osób niepełnosprawnych. **Ikapp News** przygotowuje krajowy serwis informacyjny z zakresu wydarzeń dotyczących osób niepełnosprawnych, aktów prawnych, prac szwedzkiego parlamentu i rządu, samorządów oraz władz lokalnych. Dostarcza także informacji na temat niepełnosprawności w Unii Europejskiej. Redakcja **Ikapp News** z siedzibą w Sztokholmie działa od 1997 r. Jej właścicielem jest Szwedzka Federacja Niepełnosprawnych (the Swedish Disability Federation). Agencją zarządza Rada składająca się z przedstawicieli 37 organizacji działających na rzecz niepełnosprawnych. Szwedzka Federacja Niepełnosprawnych to parasolowa organizacja, oficjalna reprezentacja osób niepełnosprawnych przed rządem, parlamentem i władzami lokalnymi. Federacja została założona w 1942 r. W jej skład wchodzi 37 narodowych organizacji działających na rzecz niepełnosprawnych (organizacje te często zrzeszają mniejsze jednostki). Federacja ma około 450 000 indywidualnych członków. Każda z organizacji ma prawo do podejmowania własnych decyzji i realizowania własnej polityki. Federacja podejmuje działania w zakresie spraw i problemów, które są wspólne dla wszystkich organizacji.

Kolejną jest fundacja **Hadar** (Hadar Foundation) powstała w 1989 r. Jej celem jest promocja równych szans dla osób niepełnosprawnych i poprawa ich jakości życia poprzez integrację i udział w edukacji i zatrudnieniu. Fundacja prowadzi wiele projektów, które mają na celu zwiększenie szans edukacyjnych osób niepełnosprawnych, a także ich promocję na otwartym rynku pracy.

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą otrzymać z urzędów pracy dotacje na:

- 1) wynagrodzenie pracowników niepełnosprawnych w okresie do 4 lat, w wysokości 80 lub 100% dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności;
- 2) adaptację zawodową zatrudnianego pracownika niepełnosprawnego, która może obejmować przystosowanie miejsca i stanowiska pracy, zakup sprzętu, a także zatrudnienie asy-

⁸⁵ Szerzej zob.: www.hadar.se [dostęp 17.01.2015].

stenta osobistego – lektora dla pracownika niewidomego lub tłumacza języka migowego dla pracownika głuchego;

- 3) adaptację zawodową pracownika, który stał się niepełnosprawnym w trakcie zatrudnienia. W tym przypadku dotacja pochodzi z zakładu ubezpieczeń społecznych⁸⁶.

Celem polityki zatrudnienia realizowanej w **Finlandii** jest osiągnięcie pełnej integracji osób niepełnosprawnych w społeczeństwie. Dyskryminacja uważana jest za bezprawną i jest zagrożona karą pieniężną lub nawet pozbawieniem wolności do 6 miesięcy. Polityka zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Finlandii jest scentralizowana, co oznacza, że największy wpływ na nią ma Ministerstwo Pracy, następnie Instytut Ubezpieczeń Społecznych, który odpowiada za programy emerytur czy finansowanie rehabilitacji, oraz Ministerstwo Edukacji odpowiadające za szkolenia i kształcenie. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Finlandii oparte jest na prawie wszystkich obywateli do pracy (podobnie jest w Danii). Zarówno w Finlandii, jak i w Danii nie funkcjonuje system kwotowy, który polega na zobowiązaniu pracodawców do osiągnięcia przez nich odpowiedniego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych (wskaźnik ten nazywany jest kwotą).

W Finlandii istnieje szereg działań ukierunkowanych na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Do pierwszej grupy należą szkolenia i kształcenie specjalne. Fiński system zapewnia szerokie możliwości kształcenia niepełnosprawnych zarówno w placówkach specjalnych, jak i ogólnodostępnych. Następnym działaniem może być próbne zatrudnienie czy przysposobienie do pracy. Obie formy są finansowane przez urzędy pracy oraz programy ubezpieczeń społecznych. Następnie wyróżnić należy dodatek dla osób niepełnosprawnych powiązany z zatrudnieniem, ma on wspierać uczestnictwo niepełnosprawnych w rynku pracy i może być wypłacany podczas pracy, szkolenia przygotowującego do niej, jak również okresu bezrobocia. Kolejnym działaniem wspierającym zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Finlandii jest tak zwane zatrudnienie wspomagane. W 1998 r. wprowadzono pierwsze pilotażowe formy zatrudnienia wspomagane, oparte na modelu anglosaskim. **Zatrudnienie wspomagane** zawiera elementy indywidualnego wsparcia udzielonego osobie niepełnosprawnej w miejscu pracy. W różnych

⁸⁶ Szerzej zob.: www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/8376#.UmU9uhD98nJ [dostęp 16.01.2015].

państwach stosowane są różne formy i zakresy wsparcia, takie jak choćby osobista asysta czy doradztwo zawodowe. W Finlandii preferowaną formą jest doradztwo zawodowe z usługą znalezienia pracy dla osoby z niepełnosprawnością.

Kolejną inicjatywą jest dostosowanie miejsca pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Choć program ten istnieje już od dłuższego czasu, to jednak korzysta z niego niewiele osób. Następnie można wyróżnić dodatek inwestycyjny dla niepełnosprawnych przedsiębiorców. Jest on wypłacany w postaci pojedynczej wypłaty na inwestycje konieczne do rozpoczęcia działalności gospodarczej bądź jej kontynuację. Ostatnią formą działania, która wspiera zatrudnienie osób niepełnosprawnych, jest tak zwane zatrudnienie chronione. Obejmuje ono różnorodne formy (warsztaty, firmy komercyjne, wydzielone segmenty przedsiębiorstw) koncentrujące osoby niepełnosprawne w specjalnych warunkach. W niektórych państwach zatrudnienie chronione ma charakter socjalny, w Finlandii stanowi etap przejściowy, przygotowujący do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Dlatego też w Finlandii istnieje program, który określany jest – „integracyjna praca chroniona”. Działania podejmowane w ramach w/w programu mają na celu wykonywanie różnych prac porządkowych w instytucjach publicznych, biurach i innych zakładach pracy przez grupę osób niepełnosprawnych. Ich praca jest nadzorowana przez jednego lub kilku kierowników grup, którzy między innymi sprawdzają jakość pracy. Osoby niepełnosprawne mają prawo przez pół roku zapoznawać się z nowym miejscem zatrudnienia. W tym czasie koszty wynagrodzenia ponosi urząd zatrudnienia bądź instytucja ubezpieczeniowa. Popularną formą jest również tzw. zatrudnienie dotowane polegające na dotacji dla pracodawców, która rekompensuje część kosztów pracy związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Dotyczy to refundacji części wynagrodzeń lub składek na ubezpieczenia społeczne (w tym przypadku pracodawca może dokonać wyboru)⁸⁷.

W Danii celem polityki wobec niepełnosprawnych jest zagwarantowanie warunków do normalnego życia. Duńczycy rozumieją to jako integrację w szkolnictwie, społeczeństwie oraz na rynku pracy. W Danii nie istnieje system kwotowy, tak charakterystyczny dla wielu państw członkowskich w UE. Specyfiką duńskiego systemu jest również fakt, iż nie ma specjalnych

⁸⁷ Szerzej zob.: uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu [dostęp 17.01.2015].

praw chroniących przed zwolnieniem z pracy osób niepełnosprawnych, a władze lokalne i regionalne odgrywają istotną rolę w polityce zatrudnienia. Polityka zatrudnienia w Danii oparta jest na prawie do pracy i zakazie dyskryminacji osób niepełnosprawnych. Taka koncepcja wymaga uznania przez społeczeństwo, a przede wszystkim przez pracodawców, prawa osób niepełnosprawnych do pracy zawodowej i posiadania takich samych szans na zatrudnienie, jakie mają osoby niepełnosprawne. W celu realizacji takich założeń państwo duńskie kreuje politykę zatrudnienia poprzez stosowanie różnych mechanizmów, szczególnie zachęt materialnych dla pracodawców.

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą otrzymać⁸⁸:

- wyrównanie wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego do 50% najniższego wynagrodzenia;
- pokrycie kosztów adaptacji stanowiska i miejsca pracy;
- pokrycie wynagrodzenia osobistego asystenta zawodowego, pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pełnej adaptacji zawodowej w zakładzie, w wymiarze 20 godzin tygodniowo (zatrudnienie wspomagane); ta forma wsparcia ma głównie zastosowanie do osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności;
- ulgi podatkowe;
- wsparcie bezpośrednio dla osób niepełnosprawnych (np. pokrycie kosztów dojazdu, zakupu potrzebnych narzędzi pracy).

W Danii działają również zakłady pracy chronionej, jednak te coraz częściej są „rezerwowane” dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Jednocześnie coraz większy nacisk kładzie się na zatrudnianie osób z niepełnosprawnością fizyczną i sensoryczną na otwartym rynku pracy. Zgodnie z ustawą o pomocy społecznej z 1974 r. organizacja i zapewnienie pracy w warunkach chronionych osobom niepełnosprawnym należy do zadań władz powiatowych. W szczególności do ich zadań należy organizowanie, nadzorowanie, finansowanie i kontrola zakładów pracy chronionej. Do działań ukierunkowanych na wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Danii zalicza się:

⁸⁸ A. Bieleń, W. Dobrowolski, *Raport na temat interaktywnych modeli niepełnosprawności i możliwości ich adaptacji w warunkach polskich*, s. 31–35, www.glusiwpracy.dobrekadry.pl/dokumenty/Raport-interaktywne_modeli.pdf [dostęp 20.01.2015].

- rehabilitację przedzawodową – obejmuje takie działania, jak ocena zdolności do pracy, kształcenie zawodowe, wybór ścieżki zawodowej;
- rehabilitację zawodową – realizowana z uwzględnieniem poszczególnych etapów przygotowania do pracy, czasu trwania oraz rodzaju zatrudnienia. W ramach tego programu władze lokalne proponują nieoprocentowany kredyt dla osób, które chcą rozpocząć własną działalność gospodarczą;
- program elastycznego zatrudnienia – władze lokalne są zobowiązane do jego realizacji, gdy osoba nie jest ani w stanie pracować na normalnych warunkach, ani poprawić swojej wydajności poprzez rehabilitację. W przypadku elastycznego zatrudnienia państwo refunduje pracodawcy 1/3, 1/2 lub 2/3 kosztów płacy minimalnej określonej przez układ zbiorowy w danym sektorze. Koszty elastycznego zatrudnienia są w pełni finansowane przez rząd, w przeciwieństwie do kosztów zasiłków dla osób niepełnosprawnych, które w 65% są pokrywane przez władze lokalne;
- program pracy Skaane – jest adresowany do osób, których zdolność do pracy jest niższa niż 50%. Dofinansowanie wynagrodzenia nie może przekraczać wówczas 1/6 płacy minimalnej, a warunki i wysokość płacy są efektem ustaleń pomiędzy pracownikiem, pracodawcą i odpowiednim związkiem zawodowym, działającym na danym terenie;
- program zatrudnienia chronionego – jest przeznaczony dla osób niezdolnych do pracy na otwartym rynku pracy;
- zasiłek dla zatrudnionych niepełnosprawnych;
- specjalne wyposażenie stanowisk – istnieją właściwie dwa programy zajmujące się adaptacją miejsca pracy, jeden administrowany przez władze lokalne, a drugi przez Publiczny Urząd Pracy;
- program „Lodołamacz” – jest skierowany do osób, które posiadają wykształcenie, lecz mają problemy z uzyskaniem zatrudnienia ze względu na niepełnosprawność. Osoby takie mogą uzyskać dofinansowanie wynoszące do 50% wynagrodzenia brutto (maksimum 1 474 euro miesięcznie) przez okres do 6 lub, w specjalnych wypadkach – do 9 miesięcy;
- wsparcie osobiste – może zostać przyznane niepełnosprawnemu pracownikowi i osobie samozatrudnionej, ale również osobie uczącej się, a także bezrobotnemu wymagającemu wsparcia w poszukiwaniu zatrudnienia;

- okólnik priorytetowy – w sektorze publicznym każda osoba niepełnosprawna, która złoży podanie o pracę, musi przejść rozmowę kwalifikacyjną; w razie odmowy zatrudnienia pracodawca jest zobowiązany przesłać do Urzędu Pracy uzasadnienie decyzji;
- konsultanci do spraw niepełnosprawności – w niektórych oddziałach urzędów pracy zatrudnieni są konsultanci zapewniający doradztwo zawodowe oraz informacje o programach wsparcia dla osób niepełnosprawnych.

W Danii istotną rolę w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych odgrywają organizacje pozarządowe, które dzięki swojej elastyczności są w stanie zareagować na niemal każdy rodzaj potrzeb. I tak, rodziny dzieci, młodzieży i dorosłych z upośledzeniem fizycznym lub umysłowym mają prawo do pomocy w rozwiązywaniu problemów dnia codziennego. Celem tej pomocy jest umożliwienie osobom niepełnosprawnym prowadzenia możliwie najbardziej normalnego i aktywnego życia. Oznacza to, że osoby niepełnosprawne (młodzież i dorośli) mogą korzystać z kształcenia specjalnego, ośrodków opieki dziennej lub całodobowej oraz miejsc pracy chronionej i stanowisk przystosowanych do pracy osób niepełnosprawnych.

5.4.2. Model liberalny

We Francji celem polityki społecznej realizowanej przez państwo jest wsparcie integracji osób niepełnosprawnych w różnych dziedzinach życia, w tym również w życiu zawodowym. Francuska polityka dotycząca niepełnosprawności to polityka dwuścieżkowa, zmierzająca do zapewnienia osobie niepełnosprawnej możliwości wyboru życia niezależnego, z pobytem w wybranej placówce włącznie. Obecnie we Francji obowiązuje ustawa z 1987 r. dotycząca zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Podstawową zasadą w rozwiązywaniu problemu zatrudnienia jest integracja zawodowa. W ostatnich latach nastąpił jednak zwrot i francuskie ustawodawstwo oraz polityka wobec niepełnosprawności rozwijają się przede wszystkim w stronę podejścia opartego na prawach osób niepełnosprawnych i zasadzie „niezależnego życia” (tzw. *independent living*). Zmiana ta następuje dzięki dwóm ustawom: równe prawa i możliwości, partycypacja i obywatelstwo osób niepełnosprawnych (2005-102 Act)⁸⁹ oraz odnowienie socjalnych

⁸⁹ Por.: www.disability-europe.net/countries/france [dostęp 16.01.2015].

i medyczno-socjalnych działań (2002-2 Act)⁹⁰. wprowadziła system wskaźnikowy (kwotowy) zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, nakazujący w zakładach pracy zatrudniających 20 i więcej pracowników zatrudnić co najmniej 6% osób niepełnosprawnych. Obowiązek ten mają wszystkie zakłady pracy, zarówno uspołecznione, w tym również administracja państwowa wszystkich szczebli, jak też prywatne. Pracodawcy, którzy nie osiągają tego wskaźnika, muszą dokonywać odpowiednich wpłat na rzecz AGEFIPH (Stowarzyszenie Zarządzające Funduszami na Integrację Zawodową Osób Niepełnosprawnych)⁹¹, stanowiących równowartość 300–500 godzin pracy według stawki minimalnej za każdą niezatrudnioną osobę niepełnosprawną⁹². Podobnie jak w Polsce ze środków tego Funduszu można otrzymać: subwencje na organizację i adaptację stanowisk pracy dla pracowników niepełnosprawnych oraz w części pokryć ich wynagrodzenia. Zakłady objęte tym systemem mogą go realizować poprzez przygotowanie planu integracji osób niepełnosprawnych we współpracy z partnerami społecznymi. Poniżej zaprezentowano cztery podmioty, które realizują działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych we Francji. Należą do nich: COTOREP, CAP-Emploi, PDI-TH, AGEFIPH⁹³. W tym miejscu warto dodać, że wszystkie wymienione poniżej podmioty są ze sobą zintegrowane, mają pełną wiedzę na temat działań przez siebie podejmowanych oraz rodzaju wsparcia, jakie udostępniono osobom z niepełnosprawnością.

COTOREP (Techniczne Komisje do spraw Poradnictwa Zawodowego i Reintegracji Pracowników Niepełnosprawnych) – ich zadaniem jest określenie statusu pracowników niepełnosprawnych i podejmowanie decyzji o kierowaniu na otwarty rynek pracy, do zakładów pracy chronionej bądź na szkolenia.

CAP-Emploi (grupa zawodowych doradców, specjalistów do spraw zatrudnienia) – organizuje wsparcie zawodowe dla osób niepełnosprawnych, obejmujące etapy doboru zawodowego, re-

⁹⁰ Tamże.

⁹¹ Polski odpowiednik PFRON (przypis aut.).

⁹² AGEFIPH (2008), *Rapport annuel 2007. Ouvrir l'emploi aux personnes handicapées*. Bagnaux, Association de gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, <http://www.agefiph.fr/Entreprise> [dostęp 16.01.2015].

⁹³ Por.: <http://www.disability-europe.net/theme/comparative-data/comparative-data-and-monitoring> [dostęp 16.01.2015].

integracji pracowników, pomoc przy wypełnianiu formalności administracyjnych, wspiera starania o pomoc ze strony państwa.

PDI-TH (Departamentalne Programy na rzecz Integracji Pracowników Niepełnosprawnych) – programy mają na celu stworzenie zasad polityki integracji pracowników niepełnosprawnych na poziomie departamentalnym.

AGEFIPH (Stowarzyszenie Zarządzające Funduszami na Integrację Zawodową Osób Niepełnosprawnych) – głównym zadaniem jest promowanie miejsc pracy i zapewnienie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorze prywatnym. Zadanie to realizowane jest poprzez:

- pomoc w sytuacji nowego zatrudnienia, w utrzymywaniu pracy, tworzeniu nowych miejsc pracy, praktykach zawodowych;
- kształcenie zawodowe i szkolenia osób niepełnosprawnych (m.in. ocena, szkolenia wstępne bądź nastawione na zdobycie konkretnych kwalifikacji).

We Francji istnieją również dwa rodzaje placówek, które zapewniają zatrudnienie chronione osobom niepełnosprawnym, a mianowicie zakłady pracy chronionej i ośrodki aktywności zawodowej⁹⁴. Te pierwsze przeznaczone są dla osób, które zachowały przynajmniej 30% normalnej zdolności do pracy, nie mogą uzyskać pracy w zwykłych zakładach. W 2014 r. na terenie Francji działało 471 zakładów pracy chronionej zatrudniających 12,9 tys. osób niepełnosprawnych. Natomiast ośrodki aktywności zawodowej przeznaczone są dla osób w wieku 20 i więcej lat, których możliwości zawodowe są mniejsze niż 30% normalnej zdolności do pracy. Są to głównie placówki dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Dla porównania, w roku 2014 liczba placówek wzrosła i wynosiła 517. Obecnie mają bardziej medyczno-socjalny i edukacyjny charakter niż typowo gospodarczy. Oba rodzaje placówek zatrudnienia chronionego finansowane są przez władze terenowe. Przyjmuje się, że 53% osób niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej pracuje, lecz równocześnie około 100 tys. osób poszukuje pracy.

Specyfiką francuskiego współdziałania w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością jest istnienie mobilnych zespołów interdyscyplinarnych. Jeśli specyfika niepełnosprawności tego wymaga, wówczas wsparcie może być świadczone oso-

⁹⁴ Por.: <http://www.social-sante.gouv.fr/espaces,770/handicap-exclusion,775/> [dostęp 16.01.2015].

bie niepełnosprawnej (dziecku bądź dorosłemu) w domu, a także w rodzinie. Zespoły interdyscyplinarne specjalizują się w jednym rodzaju niepełnosprawności albo różnych (sensorycznej, poznawczej, fizycznej, sprzężonej niepełnosprawności). Warto tu wskazać:

- SSESAD dla dzieci niepełnosprawnych intelektualnie i ruchowo,
- SSEFIS dla dzieci z dysfunkcją słuchu,
- SAAAIS dla dzieci niepełnosprawnych wzrokowo,
- SSAD specjalizuje się we wsparciu dla dzieci (i ich rodzin) ze sprzężoną niepełnosprawnością, które nie uczęszczają do szkoły.

Liczba tych usług stale wzrasta, najczęściej związane są ze specjalnymi instytucjami i działają albo jako kontynuacja usługi dla dziecka, które wcześniej znajdowało się pod opieką danej instytucji, albo właśnie jako alternatywa dla instytucjonalizacji.

Przejdźmy do wsparcia realizowanego w Wielkiej Brytanii. Określenie „niepełnosprawni” w Wielkiej Brytanii odnosi się do szerokiej grupy osób: poruszających się na wózkach inwalidzkich, niewidomych czy głuchoniemych, z chorobami serca, cukrzyków, cierpiących na depresję, schizofrenię, dysleksję, epilepsję, mających zespół Downa i inne. Aktualnie w Anglii żyje prawie 11 mln osób niepełnosprawnych. Pojęcie niepełnosprawności dokładnie definiuje uchwalona przez brytyjski parlament w 1995 r. ustawa o niedyskryminowaniu osób niepełnosprawnych (*Disability Discrimination Act – DDA*)⁹⁵. Wspomniana ustawa, przeciwdziałająca dyskryminacji, zaledwie w ciągu kilku lat znacząco przewartościowała brytyjski system pomocy społecznej i wymusiła zarówno dalsze zmiany legislacyjne, jak i organizacyjne. Ustawa DDA została zastąpiona nowymi uregulowaniami w ramach Equality Act 2010 (Specific Duties), które zaczęły obowiązywać od 10 września 2011 r.⁹⁶ Obecnie polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych zmieniła kurs z opiekuńczej na włączającą. Było jasne, że istniejący system opiekuńczy powstrzymuje wiele osób nie tylko od pracy, ale od wszelkiej aktywności, czyniąc je bezrobotnymi lub biernymi zawodowo. Dlatego zamiast koncentrowania się na ograniczeniach osoby niepełnosprawnej, skupiono się

⁹⁵ N. Meager, B. Doyle, C. Evans, B. Kersley, M. Williams, S. O'Regan, N.D. Tackey, *Monitoring the disability discrimination act (DDA) 1995*, “RESEARCH BRIEF”, Department for Education and Employment, May 1999, No. 119, s. 1–4 [dostęp 25.02.2015].

⁹⁶ Szerzej zob.: <https://www.gov.uk/equality-act-2010-guidance> [dostęp 25.02.2015].

na tym, co może ona zrobić i do czego jest zdolna. Na początek połączono w jeden dwa dotychczasowe resorty: ministerstwo pracy i ministerstwo świadczeń rentowych. Odtąd nowy urząd wspólnie zaczął tworzyć politykę zatrudnienia wobec osób niepełnosprawnych⁹⁷. Dodatkowo powołano dwie komplementarne co do realizowanych działań instytucje: **Disability Rights Commission – DRC**⁹⁸ oraz **Royal Association for Disability and Rehabilitation – RADAR**⁹⁹. Ostatecznie wprowadzono zmiany w zakresie przyznawania zasiłków i położono istotny nacisk na agencje pracy ukierunkowane na osoby niepełnosprawne.

Specyficzną cechą polityki realizowanej w Wielkiej Brytanii wobec osób z niepełnosprawnością jest to, że komplementarnie i w tym samym czasie działa kilka programów wspierających osoby niepełnosprawne i przygotowujących je na wejście na rynek pracy¹⁰⁰. Jednak zdecydowanie największą część środków, przeznaczona na wspieranie zatrudnienia trafia do Jobcentre Plus oraz podmiotów realizujących Work Programme. Został on zaprojektowany tak, by udzielać ludziom wsparcia dostosowanego do indywidualnych potrzeb. Wymiernym przykładem jest inicjatywa **Access to Work**, który w latach 2009–2010 pomógł 37 300 ludziom, przy średnim koszcie na osobę około £ 2 600¹⁰¹. Inny to **Work Choice**¹⁰², który pomaga osobom niepełnosprawnym w zdobyciu i utrzymaniu pracy. Wsparcie to jest dostosowywane indywidualnie i może obejmować: szkolenia i rozwój umiejętności, budowanie pewności siebie, trening wywiadu, a nawet znale-

⁹⁷ W 2005 r. ustawa doczekała się nowelizacji, rozszerzając dotychczasowe postanowienia. W ustawie powołano specjalną komisję, która miałaby stać na straży przestrzegania praw osób niepełnosprawnych. Od tego momentu objęła wszystkie działania sektora publicznego. Ustalono np. w sprawie pociągów i dworców, że do końca 2020 r. po Wielkiej Brytanii nie może jeździć ani jeden niedostępny pociąg i stać jedna choćby niedostępna stacja.

⁹⁸ Jednym z jej głównych zadań jest nadzór nad przestrzeganiem ustawy o niedyskryminacji osób niepełnosprawnych (DDA) oraz działania na rzecz integracji.

⁹⁹ Dąży do likwidacji barier, które osoby niepełnosprawne napotykały w pracy, szkołach, ośrodkach opieki zdrowotnej i wielu innych miejscach publicznych.

¹⁰⁰ A. Najmiec, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej*, Warszawa 2007, s. 30–31, http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/EQUAL/Kluczowa_rola_gminy/sytuacja_ON_na_rynkach_pracy_w_UE.pdf [dostęp 25.02.2015].

¹⁰¹ Por.: www.gov.uk/access-to-work/what-youll-get [dostęp 26.02.2015].

¹⁰² Szerzej zob.: www.gov.uk/work-choice/what-youll-get [dostęp 26.02.2015].

zienie pracy, która będzie odpowiednia dla danej osoby. Oferowane są 3 rodzaje pomocy:

- wsparcie w podjęciu pracy – obejmuje porady w sprawie pracy i osobistych umiejętności, niezbędnych, aby osoba mogła znaleźć pracę, proces trwa do 6 miesięcy;
- wsparcie w pracy – obejmuje pomoc przy rozpoczęciu pracy i w pozostaniu w niej, trwa do 2 lat;
- długoterminowe wsparcie w pracy – to pomoc w pozostaniu i realizowaniu się w pracy bez wsparcia.

Powyższy program wspiera osoby, które są w wieku produkcyjnym, potrzebują pomocy zarówno w pracy, jak i w jej znalezieniu, mogą pracować co najmniej 16 godzin tygodniowo, są niepełnosprawne z punktu widzenia obowiązującego prawa, potrzebują specjalistycznej pomocy, której nie mogą uzyskać w ramach innych programów rządowych, np. dostosowania miejsca pracy.

Cenne są również działania agencji pracy, które zajmują się rekrutowaniem i zatrudnianiem osób niepełnosprawnych w zwykłych zakładach pracy. Wyszukują one takich pracodawców, którzy są gotowi zatrudniać osoby z poważnym stopniem niepełnosprawności. Dlatego też znakomita większość osób niepełnosprawnych rekrutowanych przez agencje pracy pracuje na otwartym rynku pracy – w roku 2013 było to ponad 1,13 mln mężczyzn i prawie milion kobiet. Do tego dodać trzeba prawie 600 tys. osób niepełnosprawnych, które prowadzą własną działalność gospodarczą.

Kolejną formą wsparcia są **szkoły zapewniające szkolenie z zakwaterowaniem (Residential Training Colleges)** – obecnie działa ich 9 na obszarze Wielkiej Brytanii¹⁰³. I tak, jeśli osoba niepełnosprawna jest bezrobotna, może ubiegać się o udział w szkoleniu z zakwaterowaniem na miejscu. Kursy pomagają znaleźć pracę, zdobyć doświadczenie, utrzymać pracę lub rozpocząć działalność gospodarczą. Dzięki takim kursom osoby otrzymują pomoc w znalezieniu pracy poprzez połączenie poradnictwa, doświadczenia zawodowego i kwalifikacji. Uczelnia oferuje różnorodne kursy – od administracji po catering, handel detaliczny, ogrodnictwo, rozrywkę, a nawet turystykę. Można

¹⁰³ Szerzej zob.: www.focusondisability.org.uk/residential-training-colleges-disabled.html oraz <https://www.gov.uk/residential-training/further-information> [dostęp 26.02.2015].

również uzyskać pomoc w kosztach utrzymania lub niektórych kosztach podróży. Pozyskana kwota zależy od np.: kosztów zakwaterowania lub cen biletów. Osoby, które mogą ubiegać się o takie szkolenia, to mieszkańcy Wielkiej Brytanii z niepełnosprawnością, w wieku 18 lat i więcej, bezrobotne. Szkoły te są bardzo wysoko cenione przez uczestników. Na przełomie lat 2009/2010 realizowane w nich kursy zawodowe pomogły w znalezieniu pracy 230 osobom, przy średnim koszcie za miejsce pracy około £ 78 000¹⁰⁴. Dla porównania w latach 2013–2014 wsparcie uzyskało 327 osób, a średni koszt był jedynie o 7,5% wyższy niż cztery lata wcześniej¹⁰⁵.

Z punktu widzenia realizowanego tematu istotną kwestią dla gospodarki brytyjskiej są ulgi dla przedsiębiorców¹⁰⁶. I tak, pracodawcy, którzy zatrudnią niepełnosprawnych, mogą liczyć na specjalne dotacje na przystosowanie stanowiska pracy, zakup specjalnego sprzętu. Pracownik przyjmowany do pracy może też mieć osobistego asystenta. Może też liczyć na sfinansowanie dojazdu do pracy, jeżeli nie jest w stanie korzystać z publicznych środków komunikacji. Ciekawostką może być fakt pewnych specyficznych dostosowań, z jakich może skorzystać osoba z niepełnosprawnością w miejscu pracy, np.: dla osoby z fobią społeczną zorganizowanie własnego biura; instalację ramp dla użytkownika wózka inwalidzkiego lub systemu audio-wideo alarmu pożarowego dla osoby niesłyszącej; pozwolenie osobie na wózku inwalidzkim na prace na parterze zamiast na piętrze; zapewnienie specjalnej klawiatury osobie, która ma zapalenie stawów; umożliwienie pracownikom, którzy stali się niepełnosprawni, aby stopniowo wracali do pracy poprzez korzystanie z elastycznych godzin pracy lub możliwości pracy w niepełnym wymiarze¹⁰⁷.

¹⁰⁴ Por.: www.enhamtrust.org.uk/About-Enham-Trust/How-we-are-run [dostęp 26.02.2015].

¹⁰⁵ Por.: <http://www.portland.ac.uk/about-portland-college/equality-diversity-inclusion> [dostęp 26.02.2015].

¹⁰⁶ *Equality Act 2010. What do I need to know? A summary guide for businesses who sell goods and services*, Government Equalities Office. Por.: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/85009/business-summary.pdf [dostęp 23.02.2015].

¹⁰⁷ *Equality Act 2010. Duty on employers to make reasonable adjustments for their staff*, Government Equalities Office. Por.: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/138118/Equality_Act_2010_-_Duty_on_employers_to_make_reasonable_adjustments_for...pdf [dostęp 23.02.2015].

5.5 KONKLUZJE DLA POLITYKI SPOŁECZNEJ REALIZOWANEJ W POLSCE W KONTEKŚCIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Osoby z niepełnosprawnością muszą stać się aktywnymi uczestnikami życia gospodarczego i społecznego. To zasób ludzki, który nie może być marnotrawiony¹⁰⁸. Teza, iż mimo wielu prób i poszukiwań niektórzy niepełnosprawni nie znaleźli dla siebie szansy na podjęcie pracy i pozostali poza rynkiem pracy, znajduje potwierdzenie w badaniach przeprowadzonych przez GUS, w wynikach ankiet zaprezentowanych w niniejszej pracy oraz w licznych publikacjach¹⁰⁹.

Podejmowane działania winny zatem umożliwiać osobom niepełnosprawnym integrację ze społeczeństwem, aby osoby te w coraz większym stopniu były zdolne do samodzielnego, niezależnego życia. Osoby niepełnosprawne muszą zatem stać się aktywnymi uczestnikami życia gospodarczego. Niestety, bez pomocy innych często nie są w stanie ani zaważczyć o miejsce na rynku pracy, ani się na nim utrzymać. Obecnie potwierdza się teza, że niepełnosprawni są zasobem niewykorzystywanym, a przez wielu nawet niedostrzeżonym. Dlatego też działania podejmowane w kontekście osób niepełnosprawnych muszą mieć charakter nie tylko kompleksowy, jak ma to miejsce np. w Szwecji, ale również zindywidualizowany, gdzie bardzo dobrą praktykę w tym względzie realizuje się w Wielkiej Brytanii. Warto tu pochylić się chociażby nad potrzebą działania w Polsce agencji zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych (które w wielu krajach są współfinansowane ze środków publicznych, tworzą bowiem wartość dodaną, np.: szukają pracodawców, oferują liczne zajęcia usprawniające i podnoszące umiejętności osób niepełnosprawnych) lub mobilnych zespołów interdyscyplinarnych. W pierwszym przypadku musi być to jednak miejsce, w którym osoba niepełnosprawna otrzyma kompleksową pomoc rehabilitacyjną, doradczą i szkoleniową. Ostatecznie zostanie skierowana do pracodawcy, który czę-

¹⁰⁸ Szerzej zob: J.P. Męcina, *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza Aspra, Warszawa 2013.

¹⁰⁹ Szerzej zob.: M. Zaorska, *Osoba z niepełnosprawnością na drodze aktywizacji zawodowej – wybrane problemy a realia współczesnej rzeczywistości społecznej*, „Rocznik Andragogiczny” 2014, t. 21, a także M. Zaorska, *Pozoranctwo/pozorność/pozory/pozór w działaniach na rzecz osób niepełnosprawnych*, „Przegląd Badań Edukacyjnych” 2014, nr 19 (2/2014).

sto poprzez przystosowanie miejsca pracy umożliwi jej aktywność zawodową lub – w ramach zatrudnienia wspomaganego – asystent będzie wspierał jej aktywność zawodową na rynku pracy. W Polsce, niestety, niewiele jest takich podmiotów, a działania realizowane przez różnorodne instytucje krajowe lub regionalne, a także wszelkie podejmowane projekty w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych są niewystarczające w stosunku do rzeczywistych potrzeb. Trzeba tu zwrócić uwagę na dwutorowość podejmowanych działań. Z jednej strony niezbędne jest, aby aktywizacja osoby niepełnosprawnej była zindywidualizowana, co jest podyktowane różnorodnością chorób osób niepełnosprawnych, często doświadczających schorzeń sprzężonych, a także stopniem niepełnosprawności i dotychczasowymi doświadczeniami w poszukiwaniu pracy lub realizowaniu się zawodowo. Z drugiej strony, aby osoba niepełnosprawna mogła podjąć pracę, potrzeba nie tylko jej determinacji, ale również pełnego zaangażowania pracodawcy. W polskich warunkach i na gruncie obowiązujących przepisów prawa jest to sytuacja dla wielu trudna, dla jeszcze innych, z uwagi na widmo generowanych kosztów i licznych przywilejów pracowników z niepełnosprawnością (patrz: rozdz. 2.4) – niemożliwa do zaakceptowania. Niezbędna jest zatem zmiana sposobu myślenia polskich przedsiębiorców. Domeną powinna być rehabilitacja osoby z niepełnosprawnością poprzez pracę. Konieczna staje się otwartość i przyzwolenie na zatrudnienie osób niepełnosprawnych, a także dostrzeżenie, że różnorodność w miejscu pracy motywuje do podejmowania wielorakich wyzwań. Należy zatem:

1. Podjąć wszelkie możliwe na gruncie prawa polskiego działania, aby osoba niepełnosprawna, wchodząca na otwarty lub chroniony rynek pracy, znalazła zatrudnienie i nie dopuścić do jej izolacji, a w ślad za tym – bierności zawodowej.
2. Realizować projekty skierowane do osób niepełnosprawnych (projekty spersonalizowane) z gwarancją zatrudnienia po ich zakończeniu oraz określić zasady współdziałania koordynatora do spraw zatrudnienia, działającego, np. przy organizacji samorządowej czy w agencji zatrudnienia, z osobą niepełnosprawną w celu podjęcia przez nią pracy i jej utrzymania.
3. Uelastyczyć formy wsparcia dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne i propagować idee zatrudniania osób niepełnosprawnych zarówno w podmiotach prywatnych, jak i w instytucjach państwowych, w tym w organizacjach pozarządowych.

Ad 1. W Polsce osoba z niepełnosprawnością pokonuje wielorakie bariery, mimo to kształci się i wierzy, że cel przez nią realizowany przyniesie jej wymierne korzyści i satysfakcję zawodową, jednakże w momencie otrzymania dyplomu ukończenia znajduje się w sytuacji bez wyjścia. Nie może ona znaleźć pracy ani na chronionym, ani na otwartym rynku pracy. Sam zainteresowany lub zainteresowana zniechęca się do otoczenia, staje się coraz bardziej podejrzliwy, wreszcie uznaje próby poszukiwania pracy za bezskuteczne. Często zatem na samym początku odrzuca potrzebę aktywności zawodowej. W takich przypadkach ogromna odpowiedzialność spoczywa na rodzinie, pracownikach pomocy społecznej i pracownikach Powiatowych Urzędów Pracy, bowiem im krócej ten stan będzie trwał, tym łatwiej będzie osobie niepełnosprawnej powrócić do aktywności zawodowej lub podjąć trud poszukiwania pracy (potwierdza to również prezentowana w I rozdz. teoria rynku pracy). Potwierdzają to wyniki wywiadów swobodnych przeprowadzone z osobami niepełnosprawnymi. Osoby z niepełnosprawnością twierdzą, że nie wchodzi na rynek pracy, aby nie powiełać błędów „poprzedników” i nie doświadczać odrzucenia, wybierają zatem pewność świadczenia i bierność zawodową. Ta sytuacja prowadzi do izolacji osób niepełnosprawnych. Brak szansy na podjęcie pracy przez osobę niepełnosprawną traktowany jest jako odrzucenie. Im więcej pracy włożyła i czasu poświęciła w zdobyciu kwalifikacji każda z osób, tym większe jest jej rozgoryczenie. Z punktu widzenia służb zatrudnienia i gospodarki, im dłużej wspomniany stan trwa, tym trudniejsze i bardziej kosztowne są działania, które należy podjąć, aby ponownie przywrócić osobę niepełnosprawną do grona osób aktywnie pracy poszukujących. Niezbędne są również działania ustawowe wspierające aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, w tym szczególnie tych o najniższych kwalifikacjach. Z punktu widzenia osób zajmujących się tą grupą, tj. doradców zawodowych, jest to działanie nie tylko niezwykle trudne, ale i kosztowne¹¹⁰. Trudne, ponieważ znacząca grupa niepełnosprawnych to osoby długotrwale bezrobotne, zniechęcone wcześniejszymi próbami znalezienia pracy, traktujące np. rentę socjalną jako rozwiązanie bezpieczne w trudnych, niepewnych i nieustannie zmieniających się

¹¹⁰ W. Ratajczyk, *Osoby niepełnosprawne jako zasoby pracy*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica” 2006, z. 199.

warunkach¹¹¹. Kosztowne, gdyż często dostępne formy aktywizacji, skierowane do osób niepełnosprawnych, mimo wykazywanej wysokiej ich aktywności stanowią rozwiązanie tymczasowe, wręcz krótkotrwałe, i nie dają osobie niepełnosprawnej gwarancji utrzymania pracy w dłuższym okresie, a w wielu przypadkach nawet nie są wystarczające dla jej znalezienia. Jest, co prawda, szansą na integrację tych osób z osobami sprawnymi, ale wartość wydatkowanych środków na ten cel nie odzwierciedla potrzebnych efektów, wręcz wielokrotnie je przewyższa.

Ad 2. Wieloletnie doświadczenia realizacji projektów skierowanych na aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością nie przyniosły rzeczywistych efektów. Niezbędne staje się zatem pochylenie nad wyborem co najmniej jednej z dwóch ścieżek. Pierwsza dotyczy realizacji projektów skierowanych do osób z niepełnosprawnością z gwarancją zatrudnienia po ich zakończeniu. Druga wskazuje na potrzebę wykorzystania zatrudnienia wspomaganego, powszechnego, np. w krajach skandynawskich, ale bardzo rzadko podejmowanego w Polsce. Obecnie nie wystarczy tylko wskazać dla osoby niepełnosprawnej IPD (Indywidualny Plan Działania), ale trzeba podjąć wszelkie próby znalezienia miejsca pracy dla niej lub po spełnieniu wymogów określonych przez potencjalnego pracodawcę skierować osobę niepełnosprawną na kurs czy szkolenie. Co więcej, praktyka w Szwecji czy Danii pokazuje, że często nie wystarczy tylko stworzyć miejsce pracy dla osoby z niepełnosprawnością, trzeba również zapewnić tej osobie koordynatora do spraw zatrudnienia (przykład MISA A. B. w Szwecji) i określić zasady jego współdziałania. Okazuje się bowiem, że opieka koordynatora do spraw zatrudnienia na rzecz osoby niepełnosprawnej, świadczona w okresie co najmniej 12 miesięcy, i to bez względu na stopień niepełnosprawności, jest niezbędna i stanowi swoistą gwarancję efektywnej, skutecznej aktywizacji. W sytuacjach obarczonych ryzykiem utraty pracy przez osobę niepełnosprawną wspomniany koordynator nie pełniłby jedynie roli doradcy, ale miałby za zadanie (poprzez dostępne kanały informacji) znaleźć pracę dla swojego podopiecznego lub znacząco wspomóc jego działania w tym zakresie tak, aby nie dopuścić do jego izolacji. W Polsce istnieją wprawdzie podstawy

¹¹¹ M. Niedźwiedziński, A. Bąkała, *Elastyczne formy pracy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica” 2007, z. 211.

prawne, ale niezwykle rzadko osobie z niepełnosprawnością proponuje się możliwość zatrudnienia wspomaganego. Warto tu również dodać, iż osoba z niepełnosprawnością często nie jest świadoma, że taka forma zatrudnienia istnieje w Polsce.

Ad 3. Pracodawcy, mimo wielu form wsparcia, nie są zainteresowani stworzeniem dla osób niepełnosprawnych stanowiska pracy. Niezbędne są nie tylko zmiany w zakresie legislacyjnym, ale też zmiana sposobu spostrzegania osób niepełnosprawnych przez pracodawców. Dobrodziejstwem są wszyscy przedsiębiorcy, dla których zatrudnianie osób niepełnosprawnych pełni ważną rolę w wymiarze społecznym i widzą w tym szansę na stworzenie różnorodnego, dynamicznego zespołu. Należy podkreślić, iż firma zatrudniająca osoby niepełnosprawne dowodzi swojej nowoczesności i potwierdza, że jest społecznie odpowiedzialna, a zwiększając konkurencyjność, wpisuje się w światowe trendy¹¹². Niestety, nawet w Polsce wielu pracodawców wykazuje niską wrażliwość na potrzeby osób niepełnosprawnych. Żądza pieniądza i chęć posiadania coraz więcej i więcej czyni wielu z nich jedynie biernych odbiorców pomocy oferowanej przez państwo. Przedsiębiorcy coraz rzadziej zauważają niepełnosprawnego i otwierają się na jego potrzeby. Okazuje się, że zatrudnienie go przy oferowaniu minimalnego wynagrodzenia jest podyktowane żądzą zdobycia przez pracodawcę dodatkowych dochodów, np. z PFRON, i generowania niskich kosztów. Takie działania w Polsce są nie tylko akceptowane, ale przez wielu przedsiębiorców traktowane jako dobra praktyka w trudnych czasach. Z punktu widzenia moralnego to, niestety, patologia. Brak jednak w Polsce mechanizmów, które pozwoliłyby z nią walczyć, nawet udowodnienie tego procederu jest trudne przy uwzględnieniu obowiązujących procedur prawa. Pozostaje jedynie mieć nadzieję, że w Polsce zauważone zostaną te podmioty, które realizują biznes społecznie odpowiedzialny, włączając osoby niepełnosprawne w podejmowane inicjatywy i twórcze działania. Niepełnosprawni bowiem to ludzie o wielu możliwościach, posiadający umiejętności przez wielu sprawnych pożądane, a także pracownicy dyspozycyjni, doceniający wartość pracy. Niestety, niezwykle rzadko pojawiają się w ich otoczeniu ci,

¹¹² Por.: *Niepełnosprawni na rynku pracy: zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami wyzwaniem dla biznesu*, www.watchdogpfron.pl/niepelnosprawni-nieobecni-na-ryнку-pracy oraz [www.odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/FOB_WielcyNieobecni\(1\)-1377077644.pdf](http://www.odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/FOB_WielcyNieobecni(1)-1377077644.pdf) [dostęp 13.02.2015].

dla których ich praca i zaangażowanie stanowią istotną wartość dodaną. Potwierdza to również fakt, że utrzymywany w Polsce system kwotowy w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnością nie sprawdza się. Pracodawcy nie są zainteresowani ich zatrudnieniem, w wielu przypadkach wolą zapłacić do PFRON wysokie kary pieniężne niż stworzyć miejsca pracy.

W tym kontekście warto zdać sobie sprawę z faktu, że osoba niepełnosprawna to nie tylko konsument, to również pracownik, a czasami nawet społecznik (jeśli działa w organizacjach lokalnych czy pozarządowych) czy polityk. Niezbędne jest zatem włączenie osób niepełnosprawnych w trzy płaszczyzny: ekonomiczną, społeczną i polityczną. I choć nie rozwiąże to wszystkich problemów (nadal pozostanie grupa osób poważnie upośledzonych lub niemających szans na życie samodzielne), to umożliwi lepsze, efektywniejsze działanie instytucji publicznych i podmiotów rynkowych, które w sposób adekwatny do potrzeb osób niepełnosprawnych mogą je wesprzeć. Muszą jednak poznać rzeczywiste potrzeby tych osób, a nie patrzeć tylko przez pryzmat biurokratycznych procedur i możliwości przypisanych w/w podmiotom przez obowiązujące przepisy prawa.

Konkludując, warto zapamiętać, że aktywizacja osób z niepełnosprawnością z punktu widzenia gospodarki przyniesie wymierne korzyści w postaci wyższych wpływów do budżetu z tytułu podatków oraz niższych wydatków na świadczenia społeczne.

Wnioski końcowe

Wysoki udział osób z niepełnosprawnością w ogólnej liczbie ludności, a także fakt, że znacząca część z nich jest bierna zawodowo wymaga nowego spojrzenia na ich miejsce w społeczeństwie. Niestety, zaprezentowane zmiany potwierdzają tezę A. Barczyńskiego, że „wszystkie dotychczas stosowane mechanizmy aktywizacji zawodowej charakteryzuje bardzo ograniczona skuteczność”¹. Nadal występują bariery, których aktualnie realizowana polityka społeczna i system rehabilitacji zawodowej nie eliminują, a jedynie doraźnie łagodzą. Nie można nie zauważyć ogromnej rzeszy młodych osób z niepełnosprawnością biernych zawodowo. Co jest przyczyną tego stanu? To z pewnością brak u młodych ludzi umiejętności niezbędnych i poszukiwanych na lokalnym rynku pracy oraz niska mobilność tych osób². Niestety, to nie jedyny powód tej niekorzystnej sytuacji. Z psychologicznego punktu widzenia osobom niepełnosprawnym od urodzenia towarzyszy obawa o własne siły i możliwości, a także wcześniejsze bolesne próby powrotu na rynek pracy bądź wyuczona bezradność. Wyżej wymieniony splot czynników to niezwykle silna bariera, która często zmienia się w wyuczoną bezradność, a bierność jest dla nich jedyną drogą do samoakceptacji. Dodatkowo postępująca globalizacja oraz dynamika zmian powodują, iż osoby z pewnymi dysfunkcjami zdrowotnymi odczuwają istotne trudności w dostosowaniu do ciągle zmieniającej się rzeczywistości, często czują się zagubione, a w skrajnym przypadku nawet odrzucone przez otoczenie.

¹ A. Barczyński, *Aktywność zawodowa niepełnosprawnych*, „Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych” 2005, nr 10, s. 18.

² Jeśli nawet posiadają niezbędne umiejętności, wiedzę i predyspozycję zawodową, podmioty działające na rynku pracy nie oferują im etatu, im dłużej ten stan trwa, tym częściej stają się bierne zawodowo.

Dlatego też nie należy tylko wspierać ekonomicznie tę grupę osób, lecz tworzyć warunki do rzeczywistego ich rozwoju tak na otwartym, jak i na chronionym rynku pracy w Polsce³. Szansą jest realna integracja osób niepełnosprawnych z osobami sprawnymi, a miejscem rynek pracy będący jednym z istotnych ogniw, sprzyjających integracji osób niepełnosprawnych ze społeczeństwem.

Spróbujmy zweryfikować hipotezy postawione we wstępie niniejszej pracy.

Hipoteza I. Praca jest skutecznym narzędziem rehabilitacji osoby z niepełnosprawnością, zachęca do dalszej aktywności w wielu obszarach życia, dotyczy jednak niewielkiego odsetka tych osób.

Niepełnosprawni to ogromny, niewykorzystany potencjał polskiej gospodarki, ponad 70% osób w wieku produkcyjnym ogółem to osoby biernie zawodowo, a w całym badanym okresie wskaźnik zatrudnienia nie był wyższy niż 24%.

Rzeczywistość pokazuje, że w osobach niepełnosprawnych tkwi potencjał, który pobudzony przynosi wymierne korzyści. Autorka podkreśla, że pracująca osoba niepełnosprawna ma bardziej uregulowany tryb życia, posiada większe aspiracje i perspektywy awansu oraz rozwoju osobistego od tej, która nie znalazła zatrudnienia. Co więcej, w oparciu o uzyskane wyniki badań ankietowych, można potwierdzić, że praca stanowi „wartość samą w sobie”, jest dobrem pożądanym i źródłem wszelkich wartości. Jest ona jednym z najważniejszych aspektów życia osób z niepełnosprawnością, jedynie rodzina jest wartością ważniejszą niż praca (co potwierdzają liczne badania socjologiczne). Tak wysokie miejsce pracy w hierarchii wartości wynika zapewne z faktu, iż praca jest źródłem zaspokajania wielu istotnych potrzeb. Stanowi źródło utrzymania, wpływa pozytywnie na poczucie przydatności i przynależności, buduje i wzmacnia poczucie własnej wartości i kompetencji, a także pozwala być samodzielnym i niezależnym. To dzięki wykonywanej pracy osoby niepełnosprawne mają poczucie wspólnoty, co w istotny sposób przeciwdziała ich izolacji tak w czasie ich zatrudnienia, jak i poza nim. Wymiernym tego

³ Nie wolno podważać konieczności funkcjonowania chronionego rynku pracy. Z uwagi na fakt, iż część osób z niepełnosprawnością nie ma szans ze względu na doświadczaną niepełnosprawność znaleźć swoje miejsce w rzeczywistości gospodarczej na otwartym rynku pracy należy zapewnić im godne warunki aktywności na chronionym rynku pracy (przypis autora).

przykładem są prowadzone przez osoby niepełnosprawne firmy. Wszystko to daje poczucie niezależności materialnej i osobistej, a także zabezpiecza przed marginalizacją społeczną i tworzy potrzebę realizowania się w społeczeństwie. Szansą dla nich jest pomocna dłoń drugiego człowieka, wsparcie przygotowanych do tego celu instytucji oraz przykłady tych, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą i realizują marzenia.

Wobec powyższego trzeba położyć nacisk na wczesną aktywną interwencję osób z niepełnosprawnością oraz na zapobieganie długotrwałemu pozostawaniu bez pracy tych osób. Rehabilitacja osób z niepełnosprawnością będzie skuteczna tylko wówczas, gdy: po pierwsze, działania w zakresie aktywizacji zawodowej będą podejmowane jak najwcześniej, po drugie: realizowane działania będą się wzmacniać i uzupełniać, wszystko po to, aby zapobiegać przechodzeniu osób z deficytami w stan długotrwałego bezrobocia. Dotyczy to zarówno osób z niepełnosprawnością nabytą, jak i wrodzoną. Warto tu dodać, że profesjonalne agencje zatrudnienia ukierunkowane są na kompleksową pomoc osobom z niepełnosprawnościami. Szczególną rolę do odegrania mają koordynatorzy do spraw zatrudnienia. Do zadań przez nich realizowanych powinno należeć nie tylko znalezienie pracodawcy skłonnego do zatrudnienia niepełnosprawnego czy przygotowanie osoby z niepełnosprawnością do podjęcia pracy zgodnie z potrzebą zgłaszaną przez pracodawcę, ale też pomoc w utrzymaniu zatrudnienia, a także wsparcie w sytuacjach konfliktowych pomiędzy pracodawcą a niepełnosprawnym pracownikiem. Bez wątplenia trzeba przygotować pracodawcę na kontakt z niepełnosprawnym pracownikiem – to również ważne zadanie koordynatora. Niezwykle cenna jest tu akceptacja przez pracodawcę idei prowadzenia biznesu społecznie odpowiedzialnego, a nie tylko spostrzeganie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością przez pryzmat dofinansowań z PFRON czy częstych kontroli służb potwierdzających zatrudnienie osób z niepełnosprawnością.

Osoby z niepełnosprawnością poszukują swojego miejsca w „przestrzeni gospodarczej”. Wyniki badań ankietowych potwierdzają, że ponad 50% respondentów wskazuje, iż do pracy motywuje ich pewność zatrudnienia. Owa stabilność pracy podkreślana jest również przez psychologów jako główny czynnik powodzenia aktywności zawodowej osoby z niepełnosprawnością w życiu, a na rynku pracy – w szczególności. W sytuacji „gwarancji utrzymania pracy” niepełnosprawny poświęca się jej

bezgranicznie, a czując akceptację w środowisku pracy, jest skłonny przełamywać bariery, które wcześniej skutecznie uniemożliwiały mu wykonywanie jakiejkolwiek pracy.

Co więcej, niemalże dla każdego respondenta praca to źródło dochodu i szansa nawiązania kontaktów społecznych. W tym kontekście warto jednak wskazać, że w Polsce relacja między poziomem świadczeń, które może uzyskać osoba niepełnosprawna, a wysokością dochodów z pracy jest czynnikiem znacząco osłabiającym zainteresowanie pracą. Jeśli zarobki nie będą pokrywały trudu związanego z podjęciem pracy (niestety, zbyt często niepełnosprawni otrzymują stawki minimalne w gospodarce) i nie będą dla niepełnosprawnego i członków jego rodziny gwarantem stabilizacji finansowej, to nie uzna on świadczenia za wystarczające i satysfakcjonujące⁴. Tracą na tym nie tylko sami zainteresowani, ale również gospodarka.

Jednakże uczestnicy badania (co wykazano w rozdziale IV), mimo doświadczanych dysfunkcji, chcą realizować się w życiu. Niestety, wielu biernych zawodowo w obawie przed powielaniem błędów innych zniechęca się do poszukiwania pracy bądź też ulega obawom zgłaszanym przez członków rodziny, np. w związku z możliwą utratą świadczenia, i nie realizuje się zawodowo.

Hipoteza II. *Na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością szczególny wpływ mają takie cechy, jak: płeć, rodzaj oraz stopień doświadczanej niepełnosprawności, wiek, poziom wykształcenia, czas pozostawania bez pracy, wysokość świadczeń gwarantowanych, a także koszty, jakie ponosi pracodawca w związku z nawiązaniem i przerywaniem stosunku pracy.*

Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych różni się znacząco od aktywności zawodowej ogółu ludności w Polsce, w tym również osób sprawnych. Współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na początku badanego okresu, tj. w roku 2008, był prawie czterokrotnie niższy, a na koniec, w roku 2016, prawie trzykrotnie niższy niż ogółu ludności w wieku produkcyjnym, natomiast stopa bezrobocia prawie o połowę wyższa niż osób sprawnych. Niepokoją-

⁴ Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim, Raport końcowy, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2011, s. 84, www.obserwatorium.wup.lodz.pl/images/stories/Raporty/raportniepelnosprawup1.pdf [dostęp 07.09. 2013].

cym jest również fakt, że ogromna grupa osób deklaruje się jako bierne zawodowo, np. w roku 2016 było to 73,2% osób z niepełnosprawnością.

Chociaż zaprezentowana analiza aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce w latach 2002–2016 wskazuje na poprawę sytuacji tych osób na rynku pracy (co jest widoczne, jeśli badamy wartości bezwzględne), to nie sposób nie zauważyć czynników, które ją ograniczają, a należą do nich: płeć, rodzaj i stopień doświadczanej niepełnosprawności, wiek, a także wykształcenie.

I tak, z punktu widzenia płci kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały bierność zawodową. Jako przyczynę wskazywały obowiązki rodzinne, mężczyźni zaś pogarszający się stan zdrowia. Uwzględniając wyniki badań przeprowadzonych w Polsce, np. w roku 2009, najczęstszymi przyczynami niepełnosprawności były uszkodzenia i choroby narządów ruchu (55,8%) oraz schorzenia układu krążenia (49,6%). Z kolei na schorzenia neurologiczne zapadł co trzeci ankietowany (33%), a uszkodzenia i choroby wzroku doświadczyl średnio co piąty badany⁵. Znacznie niższy udział w zbiorowości osób niepełnosprawnych stanowiły osoby z uszkodzeniami narządu słuchu (13,7%) oraz z chorobą psychiczną (10,1%). Jeśli uwzględnimy w analizie stopień niepełnosprawności i porównamy go ze wskaźnikiem aktywności zawodowej i wskaźnikiem zatrudnienia, wówczas zauważymy kilka istotnych zależności.

Okazuje się, że wraz z podwyższeniem stopnia niepełnosprawności zmniejsza się zarówno wskaźnik aktywności zawodowej, jak i wskaźnik zatrudnienia, co wydawać by się mogło naturalną konsekwencją narastających trudności w zakresie funkcjonowania. Niestety, jeśli analizie poddamy wysokość stopy bezrobocia, wówczas wyższa stopa bezrobocia jest bardziej charakterystyczna w grupie osób z lekkim stopniem niepełnosprawności niż umiarkowanym. Po uwzględnieniu rodzaju niepełnosprawności na pierwszy plan wysuwa się bardzo niski poziom zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych z uszkodzeniem narządu słuchu. Sugeruje to, że niska stopa bezrobocia w tej grupie osób nie oznacza, że większość z nich pracuje, potwierdza jedynie fakt, że osoby te wycofały się z rynku pracy. Nie znajdując na nim szans dla siebie, pozostały bierne zawodowo.

⁵ Na podstawie wyników Europejskiego Ankiетowego Badania Zdrowia przeprowadzonego przez GUS w 2009 r.

Jeśli w badaniu uwzględnimy wiek respondentów, wówczas kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały zniechęcenie poszukiwaniem pracy. Jednakże ta sytuacja dotyczyła osób do 44. r.ż. Wśród osób starszych to właśnie mężczyźni, a nie kobiety, częściej rezygnowali z poszukiwania pracy i zniechęceni bezskutecznością tych działań stawali się bierni zawodowo.

Dodatkowo analiza danych BAEL, a także wyniki badań ankietowych potwierdzają, że posiadane wykształcenie różnicuje aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością. Im wyższy poziom deklarowanego wykształcenia, tym wyższy współczynnik aktywności zawodowej i wyższy wskaźnik zatrudnienia. I tak, w roku 2016 zatrudniona była co trzecia osoba niepełnosprawna z wykształceniem wyższym i co piąta z wykształceniem niższym niż średnie ogólnokształcące. W latach 2006–2016 w bardzo niekorzystnej sytuacji były osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym oraz bez wykształcenia. Co więcej, ich sytuacja znacznie się pogorszyła:

- obniżył się współczynnik aktywności zawodowej (z 8,6% w roku 2006 do 5,4% w roku 2016);
- obniżył się wskaźnik zatrudnienia (z 7,8 do 4,6% w 2016);
- wzrosła stopa bezrobocia (z 9,3% w 2006 do 15,1% w 2016).

To niezwykle niepokojąca sytuacja dla tej grupy osób. Weryfikacja hipotezy II wymaga jednak znacznie szerszego spojrzenia na analizowany problem. Szczególnie cenne są tu rozważania, jakie znajdujemy na kartach ekonomii w teorii kapitału ludzkiego, teorii poszukiwań oraz w modelu DMP (patrz: rozdział 1.4). Prekursorzy pierwszej z wymienionych teorii uznawali bowiem, że istnieje znacznie większe prawdopodobieństwo utraty pracy przez osoby z wykształceniem niższym niż wykształceniem wyższym. Jednocześnie im niższe wykształcenie, tym większe jest prawdopodobieństwo odpływu tej grupy osób do bezrobocia czy grupy biernych zawodowo. Dodatkowo osoby z tzw. „grup problemowych”, pozostając bez pracy, tracą umiejętności, które nabyli wcześniej, w rezultacie stają się grupą „homogeniczną” i z uwagi na ubytek ich kapitału ludzkiego mają znacznie mniejsze szanse na odpływ z bezrobocia do zatrudnienia. Zanika bowiem ich zróżnicowanie ze względu na posiadane wykształcenie czy nabyte kwalifikacje. To sugeruje, że nawet aktywnie poszukujący pracy mają niewielkie szanse na jej znalezienie. Jak podkreślał D. Acemoglu, „pracodawcy nie są zainteresowani bezrobotnymi, którzy są obciążeni negatywny-

mi nawykami bezrobocia”⁶. W Polsce jest to sytuacja niezwykle niepokojąca, dotyczy bowiem ponad 70% osób z niepełnosprawnością do 34. r.ż. W tym miejscu warto podkreślić, że im dłużej osoby, szczególnie młode z wykształceniem niższym, pozostaną poza rynkiem pracy, tym trudniej będzie je ponownie zaktywizować i rzeczywiste koszty, jakie poniesie całe społeczeństwo, będą bardzo wysokie. Potwierdzenia tego faktu znajdujemy na kartach teorii poszukiwań oraz w modelu DMP.

Prekursorzy teorii poszukiwań wskazują, iż istnieje zależność pomiędzy wysokością zasiłku a okresem trwania bezrobocia. Jeśli wzrośnie wysokość zasiłku, bezrobotny odrzuci nieatrakcyjne oferty płacowe i będzie czekał na „lepsze”, wyżej płatne wakaty. Im dłużej ten stan będzie trwał, tym bardziej traci motywację do poszukiwania pracy, a jego umiejętności stopniowo zdezaktualizują się (na co wskazywali twórcy kapitału ludzkiego). W tej sytuacji istnieje bardzo wysokie prawdopodobieństwo odpływu osób z „grup problemowych” z zasobu bezrobocia i „wejścia” do grupy biernych zawodowo. Spada bowiem intensywność poszukiwań miejsc pracy, a to skutecznie ogranicza szanse jednostki na bycie zatrudnionym⁷.

Z kolei twórcy modelu DMP wskazywali, że czynnikami decydującymi o sytuacji na rynku pracy są m.in.: poziom zasiłków, koszty zatrudnienia pracowników oraz rozwiązanie z nimi stosunku pracy. Po pierwsze, im hojniejszy jest system świadczeń (w tym również dla osób z niepełnosprawnościami), tym bezrobocie w tej grupie będzie większe, czas poszukiwania pracy wydłuży się, a intensywność poszukiwań osłabnie wraz z upływem czasu. Po drugie, im hojniejszy jest system świadczeń dla osób z niepełnosprawnością, tym więcej osób świadomie podejmie decyzję, by być biernymi zawodowo. Po trzecie, jeśli przepływ informacji o wolnych miejscach pracy i osobach poszukujących pracy będzie ograniczony, to skutecznie obniży się sprawność mechanizmu rynkowego. Bowiem im dłuższy czas upływa od momentu pojawienia się oferty pracy aż do znalezienia jej przez potencjalnego pracownika (w tym przypadku niepełnosprawnego), tym większe

⁶ D. Acemoglu, *Public Policy in a Model of Long-term Unemployment*, „Economica” 1995, Vol. 62, No. 246, s. 161–178.

⁷ Szerzej zob.: potwierdzają to badania przeprowadzone przez R. Jackmana i R. Layarda w: R. Jackman, R. Layard, *Does Long-term Unemployment Reduce a Perspectives on Active Labour Market Policies*, McLaughlin, London–New York 1991.

zakłócenia na rynku pracy wywołuje. Okazuje się, że w Polsce doświadczamy w/w zależności, a zatrudnienie osób z niepełnosprawnością, mimo często dokonywanych zmian legislacyjnych (od 1991 r. ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej nowelizowano ponad 40 razy), jest wciąż dużym problemem społecznym.

Reasumując, choć istnieje wiele wzajemnie wzmacniających się czynników, które determinują poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, to należy skutecznie eliminować te, na które mamy wpływ, aby umożliwić osobom z niepełnosprawnością aktywność zawodową i utrzymanie się na rynku pracy.

Hipoteza III. Wszelkie stosowane w Polsce formy wsparcia ukierunkowane na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych w małym stopniu przyczyniają się do wzrostu ich zatrudnienia i nie stanowią ani gwarancji uzyskania pracy, ani jej utrzymania.

Niewielki procentowy wzrost aktywności osób niepełnosprawnych w badanym okresie był wypadkową wielu czynników (m.in. wdrażania programów aktywizacji zawodowej), szansą na otrzymanie wsparcia przez pracodawców przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych czy wręcz możliwością pozyskania środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej przez osoby z niepełnosprawnością na preferencyjnych warunkach. I chociaż w latach 2009–2014 realizowano w Polsce wiele programów aktywizujących, skierowanych do bezrobotnych osób niepełnosprawnych⁸, a Powiatowe Urzędy Pracy wykazywały ponadprzeciętną skuteczność ich wdrażania, to osobom niepełnosprawnym nadal jest bardzo trudno znaleźć zatrudnienie nie tylko na otwartym, ale również na chronionym rynku pracy. Oznacza to, że wszelkie stosowane w Polsce formy wsparcia, ukierunkowane na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych w małym stopniu przyczyniają się do wzrostu ich zatrudnienia i nie stanowią ani gwarancji uzyskania pracy, ani jej utrzymania. Dodatkowo wartość dotychczas wydatkowanych na te cele środków była niewspółmiernie wyższa niż osiągnięte rzeczywiste efekty.

Nadal bowiem ponad 70% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym to osoby bierne zawodowo. Reasumując, aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce ograniczają:

⁸ D. Kobus-Ostrowska, *Economic activity of disabled people and their development opportunities*, [w:] P. Ucieklak-Jeż (red.), *Social aspects of market economy...*

- stan zdrowia i wynikające z niego ograniczenia (częściej kobiety niż mężczyźni);
- gwarantowane świadczenia i obawa przed ich utratą (bez względu na płeć);
- lęk przed podjęciem pracy oraz bezskuteczne próby jej poszukiwania (częściej mężczyźni niż kobiety);
- niewystarczające kwalifikacje zawodowe (dotyczy osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym, bez względu na płeć);
- negatywne doświadczenia tych, którzy podnieśli swoje kwalifikacje i mimo aktywnego poszukiwania pracy nie mogą jej znaleźć (co działa demotywująco);
- brak ofert pracy z gwarancją zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami (bez względu na płeć, wykształcenie);
- brak profesjonalnych biur pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnościami (bez względu na płeć, wykształcenie);
- nieliczne oferty pracy dla osób niepełnosprawnych o wyższych kwalifikacjach i posiadanych umiejętnościach (co skutecznie zniechęca do poszukiwania pracy i zachęca do bierności).

Czynniki ograniczające działania osób niepełnosprawnych na rynku pracy są zatem znacznie silniejsze niż potrzeba samego działania. W tej sytuacji, aby pomóc wielu osobom z niepełnosprawnością, niezbędne jest wsparcie spersonalizowane, dostosowane do ich potrzeb i możliwości.

Hipoteza IV. Gorsza pozycja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce wynika z istotnego braku spójności działań realizowanych przez publiczne instytucje działające na rzecz osób niepełnosprawnych.

Zastrzeżenia budzi polityka realizowana i ukierunkowana na rzecz osób niepełnosprawnych, bowiem brak jest spójności zadań realizowanych przez publiczne instytucje, działające na rzecz osób niepełnosprawnych w Polsce. Podmioty nie współdziałają ze sobą. Co więcej, nie komunikują się ze sobą, chociażby w celu najpierw ustalenia, a później udzielenia kompleksowej pomocy osobie z niepełnosprawnością, szczególnie jest to widoczne na poziomie lokalnym. Należy tu podkreślić istnienie swoistego syndromu słabości wsparcia instytucjonalnego osób niepełnosprawnych. I choć państwo na poziomie centralnym realizuje politykę integracji osób niepełnosprawnych w sposób właściwy, to nie ma jednak rzeczywistych działań na poziomie regionalnym i niżej,

bowiem ustanawia i wdraża wykonywanie regulacji prawnych, określa cele i zasady postępowania podmiotów publicznych w relacjach z osobami niepełnosprawnymi, bo stanowią one jedynie ramy prawne. Transpozycji tych ogólnych przesłanek wsparcia dla osób niepełnosprawnych na poziomie regionalnym i lokalnym powinny dokonywać jednak struktury administracji publicznej. Niestety, tu mechanizm transpozycji nie działa poprawnie (a nawet w niektórych przypadkach nie działa w ogóle), często bowiem informacje udzielane osobom niepełnosprawnym są niepełne lub wręcz wzajemnie się wykluczają. Powodem takiego stanu rzeczy są w praktyce niedopasowane do rzeczywistych potrzeb osób z niepełnosprawnością instrumenty prawne i/lub zasoby kreowane przez państwo na poziomie centralnym/regionalnym/lokalnym, skierowane dla rozwiązywania problemów osób niepełnosprawnych. W rzeczywistości zamiast pomagać, utrudniają wielorakie inicjatywy i powodują wykluczenie społeczne tych osób. W konsekwencji rozpatruje się zagadnienie integracji osób niepełnosprawnych jako sprawę odrębną i niemal wyłącznie w kategoriach nakładów, które trzeba ponieść, aby zapewnić przeżycie i elementarne utrzymanie osobom niepełnosprawnym, a nie ograniczyć lub zlikwidować negatywne konsekwencje niepełnosprawności i stworzyć warunki do rozwoju tych osób. Dominuje zatem bierne podejście do niepełnosprawności jako syndromu położenia społecznego, a nawet przyjmuje się go za stan niemożliwy do zmiany (co jest szczególnie widoczne w środowiskach wiejskich i małomiasteczkowych). Zbyt małą aktywność wykazują również organizacje pozarządowe. Nawet jeśli podejmują się wdrażania rzeczywistych programów z zakresu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, wkrótce doświadczają problemów kadrowych, organizacyjnych czy finansowych. Coraz częściej tego typu sytuacje występują na obszarze jednostek samorządu terytorialnego, w rzeczywistości jednak w największym stopniu dotyczą samych zainteresowanych, czyli osób z niepełnosprawnością. Niepokozi również fakt, że na poziomach gmin czy powiatów nie opracowuje się analiz możliwości prowadzenia działalności dochodowej przez osoby niepełnosprawne, wręcz nie uwzględnia się faktu, że one podobnie jak w Szwecji czy Danii mogłyby, płacąc podatki, przyczyniać się do wzrostu wpływów do budżetu lokalnego. Nie bez znaczenia jest również fakt, iż brak jest w Polsce agencji zatrudnienia, które w sposób profesjonalny wspierałyby osoby z niepełnosprawnością. To prowadzi, niestety, do zaniechania aktywi-

zacji względem tych osób. Jedynie WTZ-y czy też ZAZ-y traktuje się w Polsce się jako antidotum na problem niepełnosprawności w gminach czy powiatach.

Model wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych musi się zmienić tak, aby uwzględniał przyszłe tendencje zmian demograficznych i służył znacznie większej liczbie osób niż do tej pory. W samorządach lokalnych widoczny jest brak koordynacji podejmowanych na rzecz osób z niepełnosprawnością akcji bądź realizowanych projektów. Często podejmowane działania mają charakter krótkotrwały lub trafiają do ograniczonego kręgu odbiorców. Co więcej, widoczny jest brak sprzężenia podejmowanych inicjatyw z rzeczywistymi potrzebami osób niepełnosprawnych. Za ten fakt można obwiniać nie tylko samorządy, ale również samych niepełnosprawnych, którzy niezwykle rzadko angażują się w życie społeczne i podejmowane przez organizacje różnego typu działania (pokutują tu: brak akceptacji w społeczeństwie, utrwalony przez lata, oraz psychologiczna obawa osób niepełnosprawnych przed brakiem zrozumienia ich potrzeb). Szansą na rozwiązanie tego narastającego problemu izolacji osób niepełnosprawnych i większą ich aktywność w społeczeństwie jest powierzenie samorządom roli podmiotów aktywizujących osoby niepełnosprawne. Podobnie jak w Szwecji, Danii, Wielkiej Brytanii i w innych niewymienionych tu krajach europejskich to właśnie samorządy lokalne, aktywizując osoby niepełnosprawne poprzez podległe im służby, czerpać powinny największe korzyści. Dlaczego? Bowiern aktywność osób niepełnosprawnych generuje w gminach, miastach i powiatach wyższe wpływy z tytułu podatków, tak dochodowych, jak i konsumpcyjnych, i ogranicza wydatki na cele społeczne, w tym zasiłki specjalne czy zapomogi dla osób niepełnosprawnych i członków ich rodzin dotkniętych biedą. Obecnie nie wystarczy już myślenie, że środki publiczne przeznaczone na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce powinny zostać udostępnione podmiotom, instytucjom czy organizacjom pożytku publicznego na możliwie najbardziej sprawiedliwych zasadach. Należy powierzone środki wykorzystać tak, by przynosiły jak najlepsze efekty dla możliwie największej liczby osób niepełnosprawnych. Aby sprostać nowym wyzwaniom, trzeba uwzględnić potrzeby osób z różnym rodzajem dysfunkcji, różnym stopniem niepełnosprawności oraz w różnym wieku. Jeśli tego nie uczynimy, następne pokolenie osób z niepełnosprawnością będzie nadal bez pracy z powodu braku efektywnego wsparcia.

Stracą na tym zarówno oni, ich rodziny, jak i cała gospodarka. W kontekście dotyczącego nas kryzysu finansów publicznych i „starzenia się społeczeństwa” niezbędne jest zrozumienie narastającego problemu. Szansą są rzeczywiste działania podejmowane na gruncie lokalnym, a nie centralnym, bowiem tylko wówczas można poznać potrzeby osób niepełnosprawnych i skutecznie je zaspokoić. Warto zmienić kierunek realizowanej polityki społecznej, uczynić ją aktywną czy wręcz aktywizującą dla tych, którzy stanowią w Polsce niewykorzystany zasób pracy.

Bibliografia

Literatura

- Acemoglu D., *Public Policy in a Model of Long-term Unemployment*, "Economica" 1995, Vol. 62, No. 246.
- Arent Ł., *Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy*, Konferencja w Szczecinie, „Polityka Społeczna” 2008, nr 4.
- Atkinson A.B., Mickelwright J., *Unemployment Compensation and Labour Market Transitions: a critical review*, "Journal of Economic Literature", American Economic Association 1991, Vol. 29, No. 4.
- Balcerzak-Paradowska B. (red.), *Sytuacja osób niepełnosprawnych w Polsce*, z. 22, Raport IPiSS, Warszawa 2002.
- Barczyński A., *Zakłady pracy chronionej w polskim systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, KIG-R, Warszawa 2001.
- Barczyński A., *Aktywność zawodowa niepełnosprawnych*, „Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych” 2005, nr 10, s. 18.
- Barczyński A., *Praca osób niepełnosprawnych*, [w:] L. Frąckiewicz (red.), *Przeciw wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych*, IPiSS, Warszawa 2008.
- Barczyński A. (red.), *Społeczne korzyści zatrudniania osób niepełnosprawnych*, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2008.
- Barczyński A., *System wsparcia finansowego aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na otwartym i chronionym rynku pracy – ewolucja, stan i perspektywy*, [w:] M.A. Paszkowicz, M. Garbat (red.), *Osoby z niepełnosprawnościami w polityce społecznej*, t. 1, „Praca Zawodowa”, Zielona Góra 2013.
- Barczyński A., *Zatrudnienie chronione osób niepełnosprawnych na konkurencyjnym rynku pracy*, „Studia Ekonomiczne” 2014, nr 196.
- Barczyński A., Radecki R., *Raport z badań. Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2008.

- Barłóg K., *Wspomaganie rozwoju dzieci z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim w różnych formach edukacji wczesnoszkolnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2008.
- Barnes C., Mercer G., *Niepełnosprawność, Sic!*, Warszawa 2008.
- Barro R.G., *Makroekonomia*, PWE, Warszawa 1997.
- Bąbiak I., Dziurzyński K., *Wiedza o sposobach poszukiwania pracy przez osoby niepełnosprawne jako element wspomagający zarządzanie zasobami ludzkimi*, „Zarządzanie i Edukacja” 2008, nr 59/60.
- Bereda-Łabędź K., *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych: akty wykonawcze*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2002.
- Bieszk-Stolorz B., *Determinanty bierności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce*, „OPTIMUM. Studia Ekonomiczne” 2012, nr 1(55).
- Boeri T., Ours J.V., *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Wolters Kluwer business, Warszawa 2011.
- Bogus H., *Niepełnosprawny na rynku pracy – standardy międzynarodowe*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2004, R. 4, nr 3.
- Boguszewska K., Dunaj M., Dziurla R., Fiedorowicz M., Majewski T., Oleksiak E., Rymśa A., Woźniak-Szymańska A., Zakrzewska M., *Zatrudnienie wspomagane. Materiały konferencyjne*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011.
- Borek J., Głąbicka K., *Europejskie systemy wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, „Praca Socjalna” 2011, nr 5.
- Boshen K., *Early intervention in vocational rehabilitation*, “Rehabilitation Counseling Bulletin” 1992, No. 35.
- Boyatzis R.E., *Competencies in the 21st century*, “Journal of Management Development” 2008, No. 1.
- Breaking barrier, Thematic Review on Reforming Disability Policies to Improve Work Incentives*, OECD, Paris 9–10 May 2005, DELSA/ELSA/RD (2005).
- Brodwin M., Orange L., *Attitudes toward disability*, [w:] J.D. Andrew, C.W. Faubion (red.), *Rehabilitation services: An introduction for the human services professional*, MO: Aspen Professional Services, Osage Beach 2008.
- Brzezińska B., *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: czynniki społeczno-demograficzne*, „Nauka” 2008.
- Buliński L., *Niepełnosprawni o spójności społecznej: między życzeniem a faktem*, Adam Marszałek, Toruń 2009.
- Buliński L., *Poakcesyjne mechanizmy integracji społecznej na rzecz osób niepełnosprawnych*, Adam Marszałek, Toruń 2009.
- Butterworth J. i in., *The Search for Supermen or Wonder woman: Job Design and Organizational Supports for the Supported-Employment Professional*, “Journal of Rehabilitation Administration” 1990, May.

- Byra S., Parchomiuk M., *Satysfakcja z pracy u osób niepełnosprawnych o różnym poziomie identyfikacji z zawodem*, „Polityka Społeczna” 2011, nr 4.
- Chirowska-Smolak T., Chudzicka A. (red.), *Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Seria Psychologia i Pedagogika, nr 122, Poznań 2004.
- Chodynicka A.M., Rycielski P., *Inni czy podobni? Charakterystyka osób z ograniczeniem sprawności*, Academica Wydawnictwo SWPS, Warszawa 2008.
- Corthell D., *Same Thoughts on Vocational Evaluation and Supported Employment*, “Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin” 1988, Spring, s. 3–6.
- Czarnecki K., *Rozwój zawodowy człowieka*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1985.
- Davis D., *Bridging the claims dollar gap through rehabilitation*, “Risk Management” 1983, No. 2.
- Dega W., *Ochrona zdrowia człowieka niepełnosprawnego*, [w:] A. Hulek (red.), *Człowiek niepełnosprawny w społeczeństwie*, PZWL, Warszawa 1986.
- Dębniwski G., Michowska D., *Status osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce i krajach Unii Europejskiej*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2003, z. 1.
- Diurla R., *Zatrudnienie wspomagane. Nowy wymiar rehabilitacji zawodowej*, [w:] E. Pisula, K. Bargiel-Matusiewicz, K. Walewska (red.), *Oblicza rehabilitacji*, Medipage, Warszawa 2011.
- Dworak E., Grabia T., Kasperkiewicz W., Kwiatkowska W., *Gospodarka oparta na wiedzy, innowacyjność i rynek pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.
- Dymerska I., *Zagrożenia występujące w procesie zawodowej rehabilitacji młodzieży upośledzonej umysłowo*, „Szkoła Specjalna” 1997, nr 5.
- Elliott R.F., *Labor Economics: A Comparative Text*, McGraw-Hill College 1991.
- Fraser R., Vadergoot D., Thomas D., Wagner C., *Employment outcomes research in vocational rehabilitation: Implications for rehabilitation counselor (RC) training*, “Journal of Vocational Rehabilitation” 2004, No. 20.
- Frąckiewicz L., *Demograficzno-społeczne problemy osób niepełnosprawnych*, „Polityka Społeczna” 2001, nr 4 (325).
- Frączek P., *Determinanty aktywności osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2003, nr 11–12.
- Frąckiewicz L., *Niepełnosprawni a praca*, Wydawnictwo AE, Warszawa 2004.
- Gałęziak J., *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy krajów Unii Europejskiej*, UKIE, Warszawa 2003.

- Gałęziak J., *Sprawni w pracy. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w politykach Unii Europejskiej i wybranych państw członkowskich*, Urząd Komitetu Integracji Unii Europejskiej, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2004.
- Gąciarz B., Giermanowska E., *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009.
- Gąciarz B., Ostrowska A., Pańków W., *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich, uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń*, IFiS PAN, Raport z badań 2008.
- Gąciarz B., *W kierunku nowego modelu polityki społecznej*, [w:] B. Gąciarz, S. Rudnicki (red.), *Polscy niepełnosprawni. Od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej*, Wydawnictwa AGH, Kraków 2014.
- Giermanowska E. (red.), *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.
- Giermanowska E., *Ekonomiczne, prawne i kulturowe uwarunkowania zmian zatrudnienia osób niepełnosprawnych: perspektywa pracodawców i wyzwania dla polityki społecznej*, „Studia Oeconomica Posnaniensia”, t. 3, Poznań 2015.
- Gorajewska D., *Fakty i mity o osobach z niepełnosprawnością*, Integracja, Warszawa 2006.
- Gotschalk P., *The Impact of Taxes and Transfers on Job Search*, “Journal of Labour Economics” 1988, No. 3(6).
- Górska E. (red.), *Projektowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2002.
- Graczyk B., *Zatrudnienie niepełnosprawnych*, OPO, Bydgoszcz 2000.
- Hagner D., Butterworth J., Keith G., *Strategies and Barriers in Facilitating Natural Supports for Employment of Adults with Severe Disabilities*, JASH 1995.
- Hagner D., Rogan P., Murphy S., *Facilitating Natural Supports in the Workplace: Strategies for Support Consultants*, “Journal of Rehabilitation” 1992, January/February/March.
- Halbig J., Wehnert R., *Inni, a jednak tacy sami. Zabawy z niepełnosprawnymi*, Wydawnictwo Jedność, Kielce 2007.
- Hall R., *The 2010 Nobel Prize in Economics: How the DMP Model Explains Current High Unemployment*, Hoover Institution and Department of Economics, National Bureau of Economic Research, Stanford 2012.
- Herr E., Crammer S., *Planowanie kariery zawodowej*, „Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego”, z. 15, KUP, Warszawa 2001.
- Hughes C., Rusch F.R., *Teaching Supported Employees with Severe Mental Retardation to Solve Problems*, “Journal of Applied Behavior Analysis” 1989, No. 4.

- Hulek A., *Stan obecny i kierunki przebudowy kształcenia specjalnego w Polsce*, PWN, Warszawa 1989.
- Identyfikacja potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej*, Materiały konferencyjne – Kluczowa rola gminy w aktywizacji osób niepełnosprawnych, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2007.
- Informator dla osób niepełnosprawnych*, ZUS i PFRON, Warszawa 2012.
- Iwanow A., *Pomoc dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne*, „Prawo Przedsiębiorcy” 2007, nr 11.
- Jackman R., Layard R., *Does Long-term Unemployment Reduce a Perspectives on Active Labour Market Policies*, Mclaughlin, London–New York 1991.
- Jaworski J., *Praca dla osób niepełnosprawnych w zwalczaniu ich wykluczenia społecznego: ocena polskiego systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2009.
- Kabaj M., *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?*, IPiSS, Warszawa 2005.
- Karpińska J., Madej K., *Refundacja i dofinansowanie pomocy ze środków PFRON*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 1.
- Karpiuk M., *Integracja zawodowa osób niepełnosprawnych w prawie polskim*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2009, R. 9, nr 3.
- Karwat I.D., *Niepełnosprawność osób niepełnosprawnych jako problem społeczny i medyczny w Polsce*, Wydawnictwo LIBER, Lublin 2002.
- Karwat I.D., Kalinowski P., *Kierunki realizacji rehabilitacji zawodowej z uwzględnieniem rodzajów niepełnosprawności*, [w:] L. Solecki (red.), *Problemy ludzi starszych i niepełnosprawnych w rolnictwie*, Wydawnictwo Instytut Medycyny Wsi, Lublin 2004.
- Kawczyńska-Butrym Z., *Niepełnosprawność – specyfika pomocy społecznej*, Biblioteczka Pracownika Socjalnego, Warszawa 1996.
- Kirenko J., Sarzyńska E., *Bezrobocie niepełnosprawność potrzeby*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.
- Kiwski J. (red.), *Rehabilitacja medyczna*, PZWL, Warszawa 2005.
- Klimkiewicz L., *Zmiany w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w 2011 roku*, „Służba Pracownicza” 2011, nr 5.
- Kmieciak-Baran K., *Bezrobocie czynnikiem marginalizacji i ubóstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2009.
- Kobus-Ostrowska D., *Economic activity of disabled people and their development opportunities*, [w:] P. Ucieklak-Jeż (red.), *Social aspects of market economy*, Wydawnictwo im. S. Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2011.
- Kobus-Ostrowska D., *Fundusze Unii Europejskiej wsparciem w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce*, [w:] A. Organiściak-Krzykowska, K. Nyklewicz (red.), *Rynek pracy w dobie inno-*

- wacji, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa–Olsztyn 2014.
- Kołaczek B., Kowalski J., *Rynek pracy osób niepełnosprawnych*, Raport IPISS, z. 18, Warszawa 1999.
- Kołaczek B., *Metody aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 7 (316).
- Kołaczek B., *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych*, IPISS, Warszawa 2010.
- Kołaczek B., *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce: uwarunkowania i skutki*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2006.
- Kostrubiec S., *Potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu*, [w:] *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*. Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa 20 października 2003 r., KIG-R 2003.
- Kowalczyk O., *System zabezpieczenia społecznego wobec osób niepełnosprawnych w Polsce na tle krajów UE*, Wydawnictwo AE we Wrocławiu, Wrocław 2002.
- Kowalczyk O., *Usługi opiekuńcze w postaci pomocy osobistej w Polsce i innych krajach*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica” 2015, 2 (312).
- Kowalik S., *Psychologia rehabilitacji*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
- Kozek W., *Praca w warunkach zmian rynkowych: wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo First Business College, Warszawa 1994.
- Krawczyńska-Butrym Z., *Koncepcja niwelowania indywidualnych barier w poszukiwaniu pracy przez osoby niepełnosprawne*, [w:] *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, KIG-R, Warszawa 2006.
- Kruszyński K., Sikora G., *Stan systemu opieki nad osobami niepełnosprawnymi. Prezentacja wyników monitoringu przeprowadzonego przez Komitet Obrony Praw Osób Niepełnosprawnych*, „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej” 1999, nr 1.
- Kryńska E., *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996.
- Kryńska E., Kwiatkowski E., *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.
- Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B., *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPISS, Warszawa 1998.
- Książkiewicz I., *Programy wspierania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych przegląd stanowisk*, [w:] L.K. Gilejko, B. Błaszczyk, *Polityka rynku pracy: doświadczenia europejskie i polskie*, Akademia Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztor, Pułtusk 2008.
- Kubów A., *Szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy – doświadczenia polskie i zagraniczne*, [w:] B. Balcerzak-Paradowska, A. Rączka-

- szek, *Międzynarodowa polityka społeczna – aspekty porównawcze*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych; Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Warszawa–Katowice 2010.
- Kubów A., Radkowska J., Radkowski K., *Badanie mobilności edukacyjno-zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie dolnośląskim: diagnoza zapotrzebowania na pracę: raport z badań*, Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona „Wspólnota Akademicka”, Legnica 2008.
- Kukła D., Bednarczyk Ł., *Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka*, Difin, Warszawa 2010.
- Kurkus-Rozowska B., *Telepraca osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy w Polsce*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2005, nr 1.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Kwiatkowski E., *Problem regulacji rynku pracy w alternatywnych opisach gospodarki*, [w:] K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2003.
- Kwolek A. (red.), *Rehabilitacja medyczna*, Urban & Partner, Wrocław 2003.
- Leszczewska K., *Aktywność osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu zatrudnienia*, „Polityka Społeczna” 2005, nr 2.
- Lindbeck A., *Macroeconomic theory and the Labour Market*, “European Economic Review” 1992, No. 36.
- Lundahl M., Wadesjö E., *Unequal Treatment. A study in the Neo-Classical Theory of Discrimination*, New York University Press, CROMM HELM London & Sydney, Great Britain 1984.
- Łukaszewski W., *Motywacja w najważniejszych systemach teoretycznych*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia*, t. 2, Gdańskie Wydawnictwo Naukowe, Gdańsk 2000,
- Magnuszewska-Otulak G., *Uczestnictwo osób niepełnosprawnych w życiu społecznym*, IPS UW, Warszawa 2009.
- Majewski T., *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 1995.
- Majewski T., *Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niewidomych i słabo widzących*, KIG-R, Warszawa 2004.
- Majewski T., *Geneza zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2005, nr 1 (1).
- Majewski T., *Kto to jest asystent zawodowy?*, „Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych” 2005, nr 6/86.
- Majewski T., *Jak organizować zatrudnienie wspomaganego osób niepełnosprawnych?*, „Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych” 2005, nr 10/90.
- Majewski T., *Praca zawodowa – ważny wyznacznik jakości życia osób niepełnosprawnych. Polityka Unii Europejskiej wobec zatrudnienia osób*

- niepełnosprawnych*, [w:] Z. Palak (red.), *Jakość życia osób niepełnosprawnych i nieprzystosowanych społecznie*, UMCS, Lublin 2006.
- Majewski T., *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*, KIG-R, Warszawa 2006.
- Majewski T., *Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011.
- Mazurek F.J., *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*, Redakcja Wydawnictw Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2001.
- McConnell C.R., Brue S.L., *Contemporary Labour Economics*, McGraw-Hill Inc., New York 1992.
- McKinn C.J., *Education and the distribution of unemployment*, "European Journal of Political Economy" 1996, Vol. 12.
- Meager N., Doyle B., Evans C., Kersley B., Williams M., O'Regan S., Tackey N.D., *Monitoring the disability discrimination act (DDA) 1995*, „RESEARCH BRIEF”, Department for Education and Employment, 1999 May, No. 119.
- Mete C., *Economic implications of chronic illness and disability*, The International Bank for Reconstruction and Development, Washington 2008.
- Męcina J.P., *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza Aspra, Warszawa 2013.
- Michalczyk L., *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach województwa małopolskiego*, „Gospodarka Narodowa” 2011, nr 1–2.
- Migas A., *Rozwój zawodowy osób niepełnosprawnych – wybrane zagadnienia*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2008, nr 1.
- Motrensen D., Pissarides C., *Job creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment*, "Review of Economic Studies" 1994, No. 61.
- Mrugalska K., *Warsztat terapii zajęciowej*, [w:] B. Szczepankowska, J. Mikulski (red.), *Osoby niepełnosprawne w środowisku lokalnym. Wyrównywanie szans*, CB-RRON, Warszawa 1999.
- Mrugalska K., *Zakłady aktywności zawodowej – formą rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudniania osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności*, [w:] W. Otrębski (red.), *System wsparcia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Założenia, elementy, zasady organizacji*, Fundacja Między Nami FŚCEDS, Lublin 1999.
- Mrugalska K., *Zakłady aktywności zawodowej*, [w:] B. Szczepankowska, J. Mikulski (red.), *Osoby niepełnosprawne w środowisku lokalnym. Wyrównywanie szans*, CB-RRON, Warszawa 1999.
- Niedźwiedziński M., Bąkała A.M., *Elastyczne formy pracy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica” 2007, z. 211.
- Nilles J., *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, Wydawnictwo WNT, Warszawa 2003.

- Nitecka B., *Kompensacyjna i terapeutyczna rola pracy w rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, „Kwartalnik Edukacyjny” 2002.
- O’Brien M., *The Beveridge Report: its impact on women and migrants*, “Socheolas – Limerick Student Journal of Sociology” 2010, No. 2 (2).
- OECD, *Breaking barrier, Thematic Review on Reforming Disability Policies to Improve Work Incentives*, OECD, DELSA/ELSA/RD (2005), Paris 9–10 May 2005.
- OECD, *Sickness, Disability and Work: Breaking into Barriers*, Vol. 2: Norway, Poland and Switzerland, OECD Publishing, Paris 2006.
- OECD, *Transforming Disability into Ability*, OECD Publishing, Paris 2003.
- Oliver M., *Understanding Disability. From Theory to Practice. Second Edition*, Palgrave Macmillan, Hampshire 2009.
- Olszak-Krzyżanowska B., Pustkowiak K., *Wartości rewalidacyjne terapii zajęciowej na przykładzie warsztatu terapii zajęciowej w Zielonej Górze*, [w:] A. Maciarz, Z. Janiszewska-Nieścioruk, H. Ochoczenko (red.), *Człowiek niepełnosprawny w rodzinie i środowisku lokalnym*, Zielona Góra 2001, Lubuskie Towarzystwo Naukowe.
- Olszak-Krzyżanowska B., Pustkowiak K., *Wartości rewalidacyjne terapii zajęciowej na przykładzie warsztatu terapii zajęciowej w Zielonej Górze*, [w:] A. Maciarz, Z. Janiszewska-Nieścioruk, H. Ochoczenko (red.), *Człowiek niepełnosprawny w rodzinie i środowisku lokalnym*, Lubuskie Towarzystwo Naukowe, Zielona Góra 2001.
- Ossowski R., *Jakość życia – efektywne pełnienie ról rodzinnych zawodowych jako wyznacznik udanej rehabilitacji*, [w:] M. Kościelska, B. Aouile (red.), *Człowiek niepełnosprawny, rodzina i praca*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2006.
- Ossowski R., *Teoretyczne i praktyczne podstawy rehabilitacji*, WSP, Bydgoszcz 1999.
- Ostrowska A. (red.), *Problemy niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym*, Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, KUP, Warszawa 1998.
- Ostrowska A., Sikorska J., Sufin Z., *Sytuacja ludzi niepełnosprawnych w Polsce*, IFiS PAN, Warszawa 1994.
- Otrębski W., *Warsztat Terapii Zajęciowej (WTZ) miejscem rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych*, [w:] W. Otrębski (red.), *System wsparcia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Założenia, elementy, zasady organizacji*, Fundacja Między Nami FŚCEDDS, Lublin 1999.
- Paluszkiwicz P., Spisaca S., Turowski K. (red.), *Problemy osób niepełnosprawnych*, Instytut Pielęgniarstwa Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Papieża Jana Pawła II, Biała Podlaska 2007.
- Paszkwicz M.A., *Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009.

- Paszkowicz M.A., Garbat M., *Bariery rozwoju kapitału ludzkiego osób niepełnosprawnych*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2005.
- Paszkowicz M.A., Ochonczenko H., Pietrullewicz B. (red.), *Osoby z niepełnosprawnościami na współczesnym rynku pracy: przygotowanie zawodowe*, Uniwersytet Zielonogórski, Fundacja Wydawnicza „JM”, Zielona Góra 2008.
- Piasecki M., Śliwak J., *Wybrane zagadnienia z aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, Fundacja Fuga Mundi, Norbertinum Wydawnictwo – Drukarnia – Księgarnia, Lublin 2008.
- Pissarides Ch.A., Wadsworth J., *On the job search*, “European Economic Review” 1994, Vol. 38.
- Pletzen E., Booyens M., Lorenzo T., *An exploratory analysis of community based disability worker’s potential to alleviate poverty and promote social inclusion of people with disabilities in three Southern African Countries*, “Disability & Society” 2014, Vol. 29, No. 10.
- Politaj A., *Pracodawcy z otwartego rynku pracy i ich rola w przeciwdziałaniu bezrobociu osób niepełnosprawnych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2015, vol. 401.
- Poliwczuk I., *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2007.
- Poliwczuk I., *Wyniki dotychczasowych badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, IPiSS, Warszawa 2013.
- Potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej*, Materiały konferencyjne – Kluczowa rola gminy w aktywizacji osób niepełnosprawnych, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2007.
- Poznańska D., *Polityka wobec osób prawnie niepełnosprawnych w Polsce: wpływ na finanse publiczne i aktywność zawodową ludności*, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2005.
- Prinz C., Tompson D., *Sickness and Disability Programmes: What is Driving Policy Convergence?*, “International Social Security Review” 2009, Vol. 62, No. 4.
- Przybyłka A., *Wybrane aspekty pracy osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2006, KIG-R, nr 1–2 (5–6).
- Puhani P.A., *Evaluation Active Labour Market Policies; Empirical Evidence for Poland During Transition*, “ZEW Economic Studies” 1999, No. 5, Physica-Verlag, Heidelberg.
- Ratajczyk W., *Osoby niepełnosprawne a wykluczenie społeczne – bariery dostępu do pracy*, [w:] L. Frąckiewicz, *Wykluczenie społeczne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Katowice 2005.
- Ratajczyk W., *Osoby niepełnosprawne jako zasoby pracy*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica” 2006, nr 199.

- Renwick R., Brown M., Nagler M. (red.), *Quality of life in health promotion and rehabilitation: Conceptual approaches, issues, and applications*, Sage Publications, New York 1996.
- Reszke I., *Nierówności płci w teoriach. Tematyczne wyjaśnienie nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, IFiS, PAN, Warszawa 1991.
- Rogan P., Hagner D., Murphy S., *Natural Supports: Reconceptualizing Job Coach Roles*, JASH 1993.
- Rogan P., Hagner D., *Vocational Evaluation in Supported Employment*, "Journal of Rehabilitation" 1990, January/February/March.
- Rogerson R., Shimer R., *Search in Macroeconomic Models of Labour Market*, Handbook of Labour Economics, O. Ashenfelter, D. Card (red.), National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Romer D., *Advanced Macroeconomics*, McGraw Hill Inc, 1996.
- Rybak M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie. Strategie – procesy – metody*, SGH, Warszawa 1998.
- Serafin T., *Kształcenie ponadgimnazjalne uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym – regulacje prawne, rozwiązania organizacyjne i metodyczne*, [w:] M. Piszczyk (red.), *Aktywizacja zawodowa uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu znacznym i umiarkowanym. Przewodnik dla nauczycieli*, CMPP-P, Warszawa 2003.
- Sinfield A., *What Unemployment Means*, Martin Robertson, Oxford 1981.
- Skiba W., *Wpływ instytucji pomocy publicznej na instrumenty polityki społecznej w obszarze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, Wrocław 2014.
- Sobczak W., *Rola społecznej odpowiedzialności biznesu w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2006, KIG-R, nr 1–2 (5–6).
- Solow R.M., *Insiders and Outsiders in Wage Determination*, "Scandinavian Journal of Economics" 1985, Vol. 87, No. 2.
- Speck O., *Niepełnosprawni w społeczeństwie*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005.
- Sroczyński R., *Musimy bardziej udostępnić otwarty rynek pracy niepełnosprawnym*, „Szkola Specjalna” 2002, nr 4.
- Stevens P., Martin N., *Supporting Individuals with Intellectual Disability and Challenging Behaviour in Integrated Work Settings: an Overview and a Model for Service Provision*, "Journal of Intellectual Disability Research" 1999, No. 43.
- Stępnia M., Piasecki M. (red.), *Osoby z niepełnosprawnością w Unii Europejskiej. Szanse i zagrożenia*, Norbertinum Fundacja Fuga Mundii, Lublin 2003.
- Strauss J., Thomas D., *Health, Nutrition and Economic Development*, "Journal of Economic Literature" 1998, Vol. 36, No. 2.

- Szymanowska J., *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w świetle obowiązujących przepisów*, „Polityka Społeczna” 2003, nr 4.
- Szyszko-Bohusz A., *Edukacja – Praca – Prawo w życiu osób niepełnosprawnych*, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, Tarnów 2009.
- Śliwak J., *Psychospołeczne problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Wydawnictwo NORBERTINUM 2007.
- Truszkowska J., *Niepełnosprawni, edukacja rynek pracy*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości, Łomża 2009.
- Ulman P., *Sytuacja ekonomiczna osób niepełnosprawnych i ich gospodarstw domowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków 2011.
- Wadsworth J., *Unemployment Benefits and Search Efforts In the UK. Labour Market*, “Economica” 1991, Vol. 58, No. 229.
- Waga W., *Losy absolwentów ZSZ specjalnej dla upośledzonych umysłowo*, „Szkoła Specjalna” 1997, nr 5.
- Wapiennik R., Piotrowicz R., *Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2002.
- Wasiak Z., *Zasady funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej* (cz. 1), „Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych” 2006, nr 6/98.
- Waszczak S., *Psychospołeczne bariery w rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2006, KIG-R, nr 1–2 (5–6).
- Węgrzyn G., *Niepełnosprawni na rynku pracy*, „Eukrasia” 2004, vol. 5.
- Wik M., *Polska wobec wyzwań społeczeństwa informacyjnego*, [w:] T. Ząsępa (red.), *Internet – fenomen społeczeństwa informacyjnego*, Wydawnictwa Naukowe, Częstochowa 2001.
- Wojdyło-Preisner M., *Profilowanie bezrobotnych jako metoda przeciwdziałania długotrwałemu bezrobociu*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2009.
- Wojtyna A., *Czy Polsce grozi efekt histerezy?*, „Gospodarka Narodowa” 1994, nr 9.
- Zabłocki J., *Uspołecznienie osób upośledzonych umysłowo w zakładach pracy chronionej*, Wydawnictwo CBSI, Warszawa 1989.
- Zaorska M., *Osoba z niepełnosprawnością na drodze aktywizacji zawodowej – wybrane problemy a realia współczesnej rzeczywistości społecznej*, „Rocznik Andragogiczny” 2014, t. 21.
- Zaorska M., *Pozoranctwo/pozorność/pozory/pozór w działaniach na rzecz osób niepełnosprawnych*, „Przegląd Badań Edukacyjnych” 2014, nr 19 (2).
- Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – Informacje dla pracodawców oraz dla osób niepełnosprawnych zakładających firmę. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy II*, PFRON 2009.

- Zatrudnienie osób niepełnosprawnych: informacje dla pracodawców oraz osób niepełnosprawnych zakładających firmę*, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2007.
- Zawadzki K., *Zatrudnienie z orzeczoną niepełnosprawnością?: call center w Urzędzie Miasta Poznania (UMP) – Efektywność zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2011, nr 3–4.
- Ziółkowski S., *Telepraca – wykorzystanie potencjału pracowników niepełnosprawnych*, „Zagadnienia Techniczno-Ekonomiczne” 2004, t. 49, z. 3.
- Znajmiecka-Sikora M., Kędzierska B., Roszko E., *Kompetencje pracowników a współczesne potrzeby rynku pracy*, Wydawnictwo ego, Łódź 2011.
- Żukowski P., *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, „Prawo Pracy” 2006, nr 7/8.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. I). Nr 16, poz. 93 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721; Nr 171, poz. 1016; Nr 209, poz. 1243 i 1244; Nr 291, poz. 1707 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. z dnia 5 czerwca 2006).
- Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U., Nr 226, poz. 1475).
- Ustawa o ratyfikacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych z dnia 15 czerwca 2012 r. (Dz.U. z 2012 r., poz. 882).
- Rezolucja Nr 48/93 Zgromadzenia Ogólnego ONZ z dnia 20 grudnia 1993r., Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepeł-

- nosprawnych (The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (Dz.U., Nr 124, poz. 820 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne z dnia 7 stycznia 2009 r. (Dz.U. z 2009 r., Nr 5, poz. 25).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków na podjęcie działalności na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych z dnia 23 kwietnia 2012 r. (Dz.U. z 2012 r., poz. 456.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczególnych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych z 20 sierpnia 2009 r. (Dz.U. z 2009 r., Nr 142, poz. 1160.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 62, poz. 316).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy (Dz.U. z dnia 26 listopada 2012 r., Nr 12, poz. 1299).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz.U., Nr 57, poz. 472).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz.U., Nr 8, poz. 43 ze zm.).
- Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz.U., Nr 242, poz. 1776).
- Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de mini mis (Dz. Urz. UE L 352 z dnia 24.12.2013, s. 1).
- Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de mini mis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z dnia 24.12.2013, s. 9).
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich z dnia 11 lipca 2006 r. w sprawie C-13/05.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich z dnia 17 lipca 2008 r. w sprawie C-303/06, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej nr C-223 z dnia 30 sierpnia 2008 r.

Karta Praw Osób Niepełnosprawnych została przyjęta przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 1 sierpnia 1997r. i opublikowana w Monitorze Polskim (M.P. z dnia 13.08.1997 r., Nr 50, poz. 475).

Zasoby internetowe

www.edf-feeph.org

www.equal.org.pl/baza.php?M=10&PID=77&lang=pl

www.government.se/sb/d/15473/a/183502

www.lodolamacze.info.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1355&Itemid=1

www.bazy.ngo.pl/warsztaty-terapii-zajeciowejwww.niepelnospawni.pl/ledge/x/13640 www.trenerpracy.eu/aktualnosci/prezentacja-zatrudnienie-wspomagane

www.niepelnospawni.pl/ledge/x/157688

www.uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu

www.bankier.pl/wsparcie-samozatrudnienie-osob-niepelnospawnych

www.disability-europe.net/countries/france

www.disability-europe.net/theme/comparative-data/comparative-data-and-monitoring

www.enhamtrust.org.uk/About-Enham-Trust/How-we-are-run

www.far.org.pl/wsparcie-osob-niepelnospawnych-ruchowo-na-ryнку-pracy-4.html

www.focusondisability.org.uk/residential-training-colleges-disabled.html

www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/07c23a9b-c205-4ebd-86b3-8a48c961e91e/handikappersattning_polska.pdf?MOD=AJPERES

www.fundacja-echo.pl/zatrudnienie-wspomagane,185.html

www.gov.uk/access-to-work/what-youll-get

www.gov.uk/attendance-allowance/overview

www.gov.uk/attendance-allowance/what-youll-get

www.gov.uk/disability-premiums-income-support

www.gov.uk/disabled-students-allowances-dsas

www.gov.uk/disabled-students-allowances-dsas/what-youll-get

www.gov.uk/dla-disability-living-allowance-benefit

www.gov.uk/employment-support-allowance

www.gov.uk/employment-support-allowance/what-youll-get

www.gov.uk/equality-act-2010-guidance

www.gov.uk/financial-help-disabled/vat-relief

www.gov.uk/free-discount-tv-licence

- www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/398257/Disabled_Helpsheet__Goods_-final.pdf
- www.gov.uk/independent-livingfund
- www.gov.uk/independent-livingfund/what-youll-get
- www.gov.uk/industrial-injuries-disablement-benefit
- www.gov.uk/pip/eligibility
- www.gov.uk/pip/overview
- www.gov.uk/pip/what-youll-get
- www.gov.uk/residential-training/further-information
- www.gov.uk/vaccine-damage-payment
- www.gov.uk/vaccine-damage-payment/what-youll-get
- www.gov.uk/vehicle-exempt-from-vehicle-tax
- www.gov.uk/work-choice/what-youll-get
- www.government.se/sb/d/15473/a/182986
- www.government.se/sb/d/15473/a/183502
- www.gus.gov.pl
- www.hadar.se
- www.hauts-de-seine.net/solidarites/handicap-et-autonomie/maison-departementale-des-personnes-handicapees-mdph
- www.integracja.org.pl
- www.ipiss.com.pl/?projekt-badawczy=o-projekcie-10
- www.lodolamacze.info.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1355&Itemid=1
- www.mdpf.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=118&Itemid=84
- www.miesnie.szczecin.pl
- www.misa.se
- www.misa.se/wp-content/uploads/2014/02/engelska-2015.pdf
- www.mops.rsl.pl
- www.niepelnosprawni.gov.pl
- www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-w-liczbach-/bael/
- www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/157688
- www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/8376#.UmU9uhD98nJ
- www.niewidzialni.eu
- www.obserwatorium.pracodawcyrp.pl/biuletyn-nr-20-58.html
- www.obserwatorium.wup.lodz.pl/index.php/m2011
- [www.odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/FOB_WielcyNieobecni\(1\)-1377077644.pdf](http://www.odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/FOB_WielcyNieobecni(1)-1377077644.pdf)
- www.oru.se/English/Research/Research-Projects/Research-projects-by-research-subject/Research-project/?rdb=1264
- www.pcpr.info/rehabilitacja
- www.pcpr.vel.pl
- www.pfron.org.pl
- www.pomocspoleczna.ngo.pl
- www.portland.ac.uk/about-portland-college/equality-diversity-inclusion

www.samhall.se
www.social-sante.gouv.fr/espaces,770/handicap-exclusion,775/
www.socialstyrelsen.se/disability
www.sp.poniatowa.pl
www.stowarzyszenie-rozwoju.eu
www.trenerpracy.eu/wp-content/uploads/prezentacja-zatrudnienie-wspomagane-w-ramach-projektu-trener-pracy-jako-sposob-na-zwiekszenie-zatrudnienia-osob-niepelnospawnych-.pdf
www.wdpf.org.pl
www.zrobmy-to-razem.pl/art/walka-z-bezrobociem-niepelnospawnych-finlandia
www.zrobmy-to-razem.pl/art/walka-z-bezrobociem-szwecja

Zasoby internetowe – dokumenty

- A new European Community disability strategy. Communication of the Commission. Draft Resolution of the Council and of Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on equality of opportunity for people with disabilities, COM (96) 406 final, 30 July 1996, <http://aei.pitt.edu/3953/> [dostęp 06.08.2016].*
- AGEFIPH (2008). *Rapport annuel 2007. Ouvrir l'emploi aux personnes handicapées*, Bagnaux, Association de gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, www.agefiph.fr/Entreprise [dostęp 16.01.2015].
- Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy, Łódź 2011, www.obserwatorium.wup.lodz.pl/images/stories/Raporty/raportniepelnospawup1.pdf [dostęp 20.01.2014].
- Bengtsson S., *Report on the social inclusion and social protection of disabled people in European countries*, www.disability-europe.net/content/aned/media/DK-11-ANED%202009%20Task%206%20Request-9B-Country%20update%20SPSI%20-%20report%20final.pdf [dostęp 19.01.2015].
- Bieleń A., Dobrowolski W., *Raport na temat interaktywnych modeli niepełnosprawności i możliwości ich adaptacji w warunkach polskich*, www.glosiwpracy.dobrekadry.pl/dokumenty/Raport-interaktywne_modele.pdf [dostęp 20.01.2015].
- Deklaracja Madrycka, Europejski Kongres na rzecz Osób Niepełnosprawnych Madryt 20-24 marca 2002 (*European Disability Forum*), www.edf-fehp.org [dostęp 11.09.2016].
- Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks*, Working Paper No 6, International Labour Organization, Genewa 2011, www.ilo.org/newyork/news/WCMS_218243/lang-en/ [dostęp 29.08.2012].

- Equality Act 2010. Duty on employers to make reasonable adjustments for their staff*, Government Equalities Office, www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/138118/Equality_Act_2010_-_Duty_on_employers_to_make_reasonable_adjustments_for....pdf [dostęp 23.02.2015].
- Equality Act 2010. What do I need to know? A summary guide for businesses who sell goods and services*, Government Equalities Office, www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/85009/business-summary.pdf [dostęp 23.02.2015].
- Groupement d'interet public. Rapport d'Activite exercee 2013. Maison Departamentale des Personnes Handicapees de la Gironde*, www.mdp33.fr/rapport_activite_mdp33_2013.pdf [dostęp 16.01.2015].
- Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, Materiał na konferencję prasową w dniu 23 grudnia 2013 r., www.stat.gov.pl [dostęp 25.12.2013].
- Najmiec A., *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej*, Warszawa 2007, www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/EQUAL/Kluczowa_rola_gminy/sytuacja_ON_na_rynkach_pracy_w_UE.pdf [dostęp 25.02.2015].
- Niepełnosprawni na rynku pracy: zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami wyzwaniami dla biznesu*, www.watchdogpfron.pl/niepelnosprawni-nieobecni-na-ryнку-pracy niewiedzialni.eu/Pomoc_socjalna_w_krajach_UE,9895.html [dostęp 04.01.2015].
- Raport końcowy, Regionalne Obserwatorium rynku Pracy w Łodzi*, Łódź 2011, www.obserwatorium.wup.lodz.pl/images/stories/Raporty/raportniepelnosprwup1.pdf
- Roczne dane GUS, BAEL 2013 *Niepełnosprawność w liczbach*, www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach [dostęp 29.09.2014].
- Samhall 2013 annual and sustainability report, www.samhall.se/Global/financial/2013/Samhall_anual_2013.pdf [dostęp 26.12.2014].
- Swedish disability Policy – service and care for people with functional impairments, www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/attachments/8407/2009-126-188_2009126188.pdf [dostęp 26.12.2014].
- Swedish disability Policy – service and care for people with functional impairments, www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/attachments/8407/2009-126-188_2009126188.pdf [dostęp 03.01.2015].
- Szkoły wyższe i ich finanse 2011*, www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoły-wyzsze-i-ich-finanse-w-2011-r,-2,8.html [dostęp 31.03.2012].
- Szkoły wyższe i ich finanse 2013*, www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoły-wyzsze-i-ich-finanse-w-2013-r,-2,10.html [dostęp 11.12.2014].

Teittinen A., *Report on the social inclusion and social protection of disabled people in European countries*, www.disability-europe.net/content/aned/media/FI-15-ANED%202009%20Task%206%20Request-9B-Country%20update%20SPSI%20-%20report%20final.pdf [dostęp 14.01.2015].

Summary

The disabled constitute a huge untapped potential of the Polish economy, over 70% of people in working age are economically inactive and the employment rate of people with disabilities in the labor market is only 24%. Although there is a potential in people with disabilities, which when stimulated can bring brings measurable benefits these people are often pushed to the margins of social and economic life. Moreover, in Poland, people with disabilities are seen as insignificant economic resource. And while we are living in times of innovative solutions, people with disabilities are much more likely to fall into poverty, experience isolation, and even humiliation, than non-disabled people. The main **purpose of this publication** is to *characterize factors which determine the professional activity of people with disabilities in Poland and identify the types of activities necessary to increase the professional activity and employment of the disabled*. The publication is of theoretical and empirical nature.

Theoretical part is based on studies of a wide range of Polish and foreign literature devoted to the issue of occupational development of people with disabilities and reports prepared by the experts of the European Commission, EUROSTAT and the Central Statistical Office. The analysis of the activity was supported by statistical and empirical material provided by the Central Statistical Office (GUS) as part of the quarterly Labour Force Survey (LFS), the Ministry of Labor and Social Policy MPiPS-01 reports, National Census carried out in 2011, the State Fund for Rehabilitation of Disabled Persons (PFRON) reports and information provided by the Government Plenipotentiary for Persons with Disabilities. The empirical part was based on the results obtained from the conducted questionnaire survey. The questionnaire was

addressed to the population of people with disabilities who declared their willingness to fulfill it (electronic version) excluding the people with complex disability. The research conducted by the author shows that:

- Work is an effective tool for the rehabilitation of people with disabilities, encourages to further activity in many areas of life, but concerns, however, a small percentage of these people;
- The employment of persons with disabilities is particularly affected by the following characteristics: gender, type and severity of disability, age, educational level, duration of unemployment, the amount of guaranteed benefits, and the cost incurred by the employer in connection with the establishment and termination of employment;
- All the forms of support in Poland aimed at occupational development of people with disabilities contribute only to a small extent to the growth of their employment and do not guarantee getting a job nor keeping it;
- The disadvantage of the disabled on the labor market in Poland is due to the lack of coherence of the actions implemented by the public institutions working for the disabled.

The high level of professional inactivity of people with disabilities in Poland is an extremely worrying issue undertaken in this work. According to the author – it is necessary in this situation to introduce changes in the scope of occupational development as soon as possible so that the activity rather than the inactivity was a dominant feature in the analyzed group. Therefore, the policy pursued in Poland, aimed at people with disabilities is raising concerns. Firstly, the tasks implemented by the public institutions working for the disabled are inconsistent. Secondly, the occupational development of people with disabilities is almost exclusively considered in terms of expenses to be incurred, without taking into account the fact that professionally active persons with disabilities pay taxes, contribute to the local budget and generate lower social spending. Thirdly, it is not enough now to think that the public funds intended for the occupational development of people with disabilities should be most fairly distributed among entities, institutions or public benefit organizations. These funds should be used to bring the best results to as many people with disabilities as possible. In order to meet the new challenges, the needs of people with different types of dysfunction, different degrees of disability and different age should be considered. It is also note-

worthy that there are no employment agencies in Poland which would professionally support people with disabilities. While examples can be multiplied, the present work presents support measures in countries such as Sweden, Finland, Denmark, France and the United Kingdom. It is important to choose solutions which can be successfully implemented in Poland. This work does not aim at providing an exhaustive presentation of all the issues that could be formulated in relation to the multidimensional problem of socio-economic analysis of occupational development of persons with disabilities, especially as there are no clear answers to many emerging questions.

Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym 18–59/64 według stopnia niepełnosprawności i przy uwzględnieniu wybranych kryteriów w latach 2008–2016

Tabela 1. Liczba osób niepełnosprawnych ogółem w wieku produkcyjnym według stopni niepełnosprawności i płci w latach 2008–2016

Stopień niepełnosprawności	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	w tys. osób								
Ogółem	2213	2068	2054	2024	1953	1918	1901	1864	1774
Znaczny	414	386	404	420	419	415	418	424	410
Umiarkowany	881	832	837	847	834	838	855	865	842
Lekki	919	850	812	757	701	664	628	575	522
Mężczyźni	1307	1243	1243	1237	1191	1172	1165	1149	1087
Znaczny	248	246	257	270	270	268	274	289	272
Umiarkowany	525	496	508	518	502	510	524	526	509
Lekki	534	502	479	450	419	394	367	334	306
Kobiety	906	825	811	787	762	746	736	715	686
Znaczny	166	140	147	151	149	147	143	135	138
Umiarkowany	355	337	330	330	331	329	331	339	333
Lekki	385	348	334	307	282	271	262	241	216

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2008–2016, www.niepelnospawni.gov.pl [dostęp 17.03.2017].

Tabela 2. Liczba aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym według stopni niepełnosprawności i płci w latach 2008–2016¹

Stopień niepełnosprawności	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	w tys. osób								
Ogółem	307	297	320	326	338	327	334	322	334
Znaczny	22	20	20	20	25	24	21	22	22
Umiarkowany	102	104	122	132	148	152	165	159	172
Lekki	183	173	178	117	166	150	147	141	140
Mężczyźni	202	185	197	203	203	195	196	188	190
Znaczny	15	12	13	12	15	14	13	16	15
Umiarkowany	66	66	76	84	91	95	98	93	100
Lekki	121	107	108	107	98	86	85	79	75
Kobiety	104	113	123	126	135	131	138	134	144
Znaczny	7	9	7	8	10	10	8	7	7
Umiarkowany	35	38	46	49	57	57	67	66	72
Lekki	62	66	70	70	68	65	63	62	65

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2008–2016, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp 17.03.2017].

Tabela 3. Liczba biernych zawodowo osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym według stopni niepełnosprawności i płci w latach 2008–2016

Stopień niepełnosprawności	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	w tys. osób								
Ogółem	1685	1559	1523	1489	1416	1394	1384	1381	1298
Znaczny	374	350	367	381	375	374	381	386	374
Umiarkowany	689	640	630	625	600	599	602	629	597
Lekki	622	568	526	484	442	421	402	366	326
Mężczyźni	967	928	921	914	872	862	864	871	817
Znaczny	222	224	233	244	242	243	250	262	248
Umiarkowany	404	380	381	382	364	365	376	392	372
Lekki	341	324	307	288	266	254	238	217	197
Kobiety	719	631	602	575	545	532	520	510	480
Znaczny	152	127	134	137	133	131	130	124	126
Umiarkowany	285	261	249	243	237	234	227	237	226
Lekki	282	244	219	196	176	167	163	149	129

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2008–2016, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp 17.03.2017].

¹ Aktywnych zawodowo – tylko pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy.

Tabela 4. Liczba osób niepełnosprawnych ogółem w wieku produkcyjnym według stopni niepełnosprawności i miejsca zamieszkania w latach 2008–2016

Stopień niepełnosprawności	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	w tys. osób								
Miasto	1331	1240	1235	1219	1182	1149	1133	1117	1057
Znaczny	242	235	244	249	251	250	245	254	241
Umiarkowany	555	512	515	523	519	511	520	518	504
Lekki	534	493	476	447	413	389	368	345	312
Wieś	882	828	819	805	771	768	768	747	717
Znaczny	171	151	161	171	167	166	172	170	169
Umiarkowany	325	321	322	325	316	328	335	347	338
Lekki	385	356	337	310	288	275	260	230	210

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2008–2016, www.niepelnospawni.gov.pl [dostęp 17.03.2017].

Tabela 5. Liczba aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym według stopni niepełnosprawności i miejsca zamieszkania w latach 2008–2016

Stopień niepełnosprawności	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	w tys. osób								
Miasto	196	193	212	220	227	210	221	220	226
Znaczny	13	12	14	13	18	15	13	15	16
Umiarkowany	71	73	85	94	104	103	115	111	119
Lekki	111	108	114	114	105	93	93	94	91
Wieś	110	104	107	109	111	116	113	102	108
Znaczny	9	8	6	7	8	9	8	7	6
Umiarkowany	30	31	37	38	43	50	50	48	53
Lekki	72	65	65	64	60	58	54	47	49

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2008–2016, www.niepelnospawni.gov.pl [dostęp 17.03.2017].

Tabela 6. Liczba biernych zawodowo osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym według stopni niepełnosprawności i miejsca zamieszkania w latach 2008–2016

Stopień niepełnosprawności	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	w tys. osób								
Miasto	999	917	889	869	834	811	794	789	736
Znaczny	217	212	218	224	222	223	223	228	214
Umiarkowany	422	379	373	369	360	350	346	354	336
Lekki	360	326	299	277	252	239	226	206	185
Wieś	686	642	634	620	583	583	590	593	562
Znaczny	157	139	149	158	153	152	158	158	159
Umiarkowany	267	262	258	256	240	249	256	275	262
Lekki	263	242	228	207	190	183	176	159	141

Źródło: roczne dane GUS, BAEL za lata 2008–2016, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp 17.03.2017].

Załącznik II

dr Dorota Kobus-Ostrowska

Badania własne

INFORMACJA DLA UCZESTNIKÓW BADANIA ANKIETOWEGO

Realizowane badanie pt.: *Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce* jest integralną częścią pracy habilitacyjnej realizowanej w Uniwersytecie Łódzkim, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny. Badanie ma charakter jakościowy.

Proszę o wypełnienie ankiety przez osoby z niepełnosprawnością: bezrobotne, nieposzukujące pracy, a także pracujące zawodowo.

Dziękuję Państwu za poświęcony czas

Metryczka ankiety

1. Płeć:

Mężczyzna _{M1A}

Kobieta _{M1B}

2. Wiek:

18-24 _{M2A}

25-34 _{M2B}

35-44 _{M2C}

45-54 _{M2D}

55-64 _{M2E}

65 i WIĘCEJ _{M2F}

3. Wykształcenie:

wyższe _{M3A}

średnie zawodowe _{M3C}

zasadnicze zawodowe _{M3E}

policealne _{M3B}

średnie ogólnokształcące _{M3D}

podstawowe i niepełne podstawowe _{M3G}

gimnazjalne _{M3F}

4. Miejsce zamieszkania:

 miasto _{M4A}
 wieś _{M4B}

O liczbie mieszkańców:

 mniej niż 5 tys. _{M4.1}
 od 5 do 25 tys. _{M4.2}
 od 25 do 50 tys. _{M4.3}
 od 50 do 100 tys. _{M4.4}
 od 100 do 150 tys. _{M4.5}
 od 150 do 200 tys. _{M4.6}
 od 200 do 300 tys. _{M4.7}
 powyżej 300 tys. _{M4.8}

5. Czy posiada Pan/Pani obecnie orzeczenie o stopniu niepełnosprawności?

 TAK _{M5A}
 NIE, ALE OBECNIE UBIEGAM SIĘ _{M5B}
 NIE, ale posiadałem / posiadałam _{M5C}

6. Czy wykazana przez Pana/Panią niepełnosprawność jest:

 nabyta _{M6A}
 wrodzona _{M6B}

7. Wskaż na jaki okres wydano orzeczenie o stopniu niepełnosprawności?

 0-6 miesięcy _{M7A}
 do 1 roku _{M7B}
 od 1 do 3 lat _{M7C}
 od 3 do 5 lat _{M7D}
 bezterminowo _{M7E}

8. Proszę wskazać typ schorzenia oraz stopień niepełnosprawności w tabeli zamieszczonej poniżej. Proszę wybrać właściwą opcję.

	znaczny	umiarkowany	lekki
Choroby narządu ruchu _{M8A}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Choroby narządu wzroku _{M8B}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Choroby narządu słuchu _{M8C}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zaburzenia mowy _{M8D}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Choroby neurologiczne – nerwice/depresje _{M8E}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inne choroby neurologiczne _{M8F}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Choroby psychiczne _{M8G}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Upośledzenie umysłowe _{M8H}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Choroby układu oddechowego i krążenia _{M8I}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Choroby układu pokarmowego _{M8K}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Choroby układu moczowego _{M8L}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CZĘŚĆ I. SYTUACJA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ NA RYNKU PRACY W POLSCE

9. Czy kiedykolwiek poszukiwał/a Pan/Pani pracy?

 TAK _{S9A} NIE _{S9B}

10. Czy obecnie Pan/Pani pracuje zawodowo?

 TAK _{S10A} NIE, ale pracy poszukuję (bezrobotny) _{S10B} NIE, i pracy nie poszukuję (bierny zawodowo) _{S10C}

(Jeśli udzieliłeś/udzieliłaś odpowiedzi (TAK) przejdź teraz do pytania 16, a następnie odpowiedz na kolejne pytanie zamieszczone w ankiecie, jeśli udzieliłeś/ udzieliłaś odpowiedzi (NIE) kontynuuj wypełnianie ankiety.)

11. Kiedy ostatni raz pracował Pan/Pani zawodowo?

 więcej niż 3 miesiące temu _{S11A} więcej niż 6 miesięcy temu _{S11B} więcej niż 9 miesięcy temu _{S11C} ponad 1 rok temu _{S11D} ponad 2 lata temu _{S11E} ponad 3 lata temu _{S11F}

12. Proszę wskazać jakie były główne powody rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy (PUP).

(można wybrać dowolną ilość wariantów)

 uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego _{S12A} możliwość korzystania z pośrednictwa pracy _{S12B} możliwość korzystania z poradnictwa zawodowego _{S12C} możliwość uzyskania środków na działalność gospodarczą _{S12D} możliwość udziału w kursach, szkoleniach itp. _{S12E}

13. Co Pana/Pani zdaniem utrudnia osobie z niepełnosprawnością znalezienie pracy?

(można wybrać dowolną ilość wariantów)

 brak ofert pracy dla osób z niepełnosprawnością _{S13A} lęk przed podjęciem nowych obowiązków _{S13B} obawa o pogorszenie stanu zdrowia _{S13C} zbyt niskie wynagrodzenie oferowane osobie z niepełnosprawnością _{S13D} zbyt wysokie oczekiwania pracodawców _{S13E} brak osób kompetentnych do kontaktu z osobą niepełnosprawną (rozumiejących moje potrzeby oraz ograniczenia) w: Powiatowym Urzędzie Pracy, agencjach pracy, a także u pracodawcy _{S13F}

14. Jest Pan/Pani zniechęcony poszukiwaniem pracy, ze względu na:

(można wybrać dowolną ilość wariantów)

- stan zdrowia ^{S14A}
- wiek ^{S14B}
- nie mam motywacji ^{S14C}
- często choruję ^{S14D}
- mam problemy z przemieszczaniem się ^{S14E}
- nie mam wystarczających kwalifikacji ^{S14F}
- proponowane wynagrodzenie jest rażąco niskie ^{S14G}

15. Proszę wskazać jaka jest postawa rodziny względem podjęcia przez Pana/Panią pracy:

(można wybrać dowolną ilość wariantów)

- obawiają się, że utracę rentę ^{S15A}
- obawiają się, że nie dam rady ^{S15B}
- obawiają się o stan mojego zdrowia ^{S15C}
- nie akceptują abym był/była niezależna finansowo ^{S15D}
- obawiają się, że będę marnować pieniądze na dojazdy ^{S15E}

16. Jaką wartość ma dla Pana/Pani praca zawodowa? Dzięki pracy.....

(można wybrać dowolną ilość wariantów)

- czuję się potrzebny/potrzebna ^{S16A}
- nie żyję tylko problemami moich bliskich czy własnymi ^{S16B}
- realizuję się w życiu ^{S16C}
- pokonuję moje ograniczenia ^{S16D}
- nawiązuję kontakty ^{S16E}
- uzyskuję dochody ^{S16F}

*(Jeśli udzieliłeś/udzieliłaś odpowiedzi na pyt. 16. – jesteś osobą bezrobotną lub nie poszukującą pracy przejdź teraz do **pyt. 27** a następnie odpowiedz na kolejne pytanie zamieszczone w ankiecie. Jeśli jesteś osobą pracującą kontynuuj wypełnianie ankiety.)*

17. Od kiedy Pan/ Pani pracuje zawodowo?

- 0–6 miesięcy ^{S17A}
- od 1 roku ^{S17B}
- od 1 do 3 lat ^{S17C}
- od 3 do 5 lat ^{S17D}
- powyżej 5 lat ^{S17E}

18. Czy jest Pan/ Pani zatrudniona na podstawie?

- umowy o pracę na czas określony ^{S18A}
- umowy o pracę na czas nieokreślony ^{S18B}
- umowy zlecenia, umowy o dzieło ^{S18C}
- prowadzisz działalność gospodarczą ^{S18D}
- inna.(podać jaką) ^{S18E}

19. Jak długo poszukiwał Pan/Pani obecnej pracy?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> mniej niż 3 miesiące <small>S19A</small> | <input type="checkbox"/> 3–6 miesięcy <small>S19B</small> |
| <input type="checkbox"/> 6–12 miesięcy <small>S19C</small> | <input type="checkbox"/> od 12 do 18 miesięcy <small>S19D</small> |
| <input type="checkbox"/> 18 miesięcy do 2 lat <small>S19E</small> | <input type="checkbox"/> powyżej 2 lat <small>S19F</small> |

20. W jaki sposób poszukiwał Pan/Pani pracy?

- Powiatowy Urząd Pracy S20A
- Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie S20B
- PFRON S20C
- ogłoszenia w prasie lokalnej S20D
- portale internetowe S20E
- biura pośrednictwa pracy S20F
- agencje zatrudnienia S20G
- inne S20H

21. Jak ocenia Pan/Pani swoją sytuację na rynku pracy?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> bardzo korzystnie <small>S21A</small> | <input type="checkbox"/> raczej korzystnie <small>S21B</small> |
| <input type="checkbox"/> niekorzystnie <small>S21C</small> | <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć <small>S21D</small> |

22. Pana/Pani miejsce pracy to:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Firma prywatna <small>S22A</small> | <input type="checkbox"/> Zakład Pracy Chronionej <small>S22B</small> |
| <input type="checkbox"/> Zakład Aktywizacji Zawodowej <small>S22C</small> | <input type="checkbox"/> INSTYTUCJA <small>S22D</small> |

23. Wielkość firmy w której Pan/Pani pracuje:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> do 5 pracowników <small>S23A</small> | <input type="checkbox"/> 6–10 pracowników <small>S23B</small> |
| <input type="checkbox"/> 11–50 pracowników <small>S23C</small> | <input type="checkbox"/> 51–250 pracowników <small>S23D</small> |
| <input type="checkbox"/> powyżej 251 pracowników <small>S23E</small> | |

24. Średnia wartość Pana/Pani wynagrodzenia NETTO w miesiącu wynosi:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> do 2000 zł <small>S24A</small> | <input type="checkbox"/> 2000–2500 zł <small>S24B</small> |
| <input type="checkbox"/> 2501–3000 zł <small>S24C</small> | <input type="checkbox"/> 3001–3500 zł <small>S24D</small> |
| <input type="checkbox"/> 3501–4000 zł <small>S24E</small> | <input type="checkbox"/> powyżej 4001 zł <small>S24F</small> |

25. Zajmowane stanowisko:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> kierownik <small>S25A</small> | <input type="checkbox"/> manager <small>S25B</small> |
| <input type="checkbox"/> pracownik szeregowy <small>S25C</small> | |

26. Czy dodatkowo uzyskuje Pan/Pani rentę?

- TAK, rentę socjalną S26A
- TAK, rentę z tytułu niepełnosprawności S26B
- NIE S26C

27. Które z wymienionych poniżej czynników motywują Pana/Panią do pracy?

1 – Zdecydowanie nie **2** – Słabo **3** – Średnio

4 – Wystarczająco **5** – Bardzo

(można wybrać dowolną ilość wariantów)

	1	2	3	4	5
Płaca zasadnicza <small>S27A</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nagrody pieniężne / Premie <small>S27B</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Możliwość podnoszenia kwalifikacji, np. szkolenia, studia <small>S27C</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pewność zatrudnienia <small>S27D</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jasno określone zadania do wykonania <small>S27E</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Możliwość awansu <small>S27F</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Współudział w podejmowaniu ważnych decyzji <small>S27G</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dobra atmosfera w miejscu pracy <small>S27H</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elastyczny czas pracy <small>S27I</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Standard stanowiska pracy dostosowany do moich ograniczeń wynikających z doświadczanej niepełnosprawności <small>S27J</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niski poziom stresu w pracy <small>S27K</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Docenianie mojego zaangażowania w pracy (pochwały) <small>S27L</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umożliwienie udziału w turnusach rehabilitacyjnych <small>S27M</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Telefon służbowy <small>S27N</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wyjazdy i imprezy integracyjne <small>S27O</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dodatkowe ubezpieczenia na życie <small>S27P</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samochód służbowy <small>S27R</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28. Jak często poniższe czynniki motywujące występują w Pana/Pani firmie?

1 – Zdecydowanie nie **2** – Raczej nie **3** – Bardzo rzadko

4 – Często **5** – Bardzo często

(można wybrać dowolną ilość wariantów)

	1	2	3	4	5
Płaca zasadnicza <small>S28A</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nagrody pieniężne / Premie <small>S28B</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Możliwość podnoszenia kwalifikacji, np. szkolenia, studia <small>S28C</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pewność zatrudnienia <small>S28D</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jasno określone zadania do wykonania <small>S28E</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Możliwość awansu <small>S28F</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Współudział w podejmowaniu ważnych decyzji <small>S28G</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dobra atmosfera w miejscu pracy <small>S28H</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elastyczny czas pracy <small>S28I</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Standard stanowiska pracy dostosowany do moich ograniczeń wynikających z doświadczanej niepełnosprawności <small>S28J</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niski poziom stresu w pracy <small>S28K</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Docenianie mojego zaangażowania w pracy (pochwały) <small>S28L</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umożliwienie udziału w turnusach rehabilitacyjnych <small>S28M</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Telefon służbowy <small>S28N</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wyjazdy i imprezy integracyjne <small>S28O</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dodatkowe ubezpieczenia na życie <small>S28P</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samochód służbowy <small>S28R</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Czy w celu poszukiwania lepiej płatnej pracy rozważa Pan/Pani migrację zarobkową?

TAK, ale w kraju S29A

TAK, ale za granicą S29B

NIE S29C

30. Jeśli zdecyduje się Pan/Pani na migrację zarobkową proszę wskazać możliwą odległość od miejsca zamieszkania:

do 10 km S30A

od 11 do 20 km S30B

od 21 do 40 km S30C

od 41 do 70 km S30D

od 71 do 150 km S30E

od 151 do 300 km S30F

powyżej 301 km S30G

CZĘŚĆ II. GOSPODARSTWO DOMOWE

31. Czy prowadzi Pan/Pani gospodarstwo domowe?

TAK G31A

NIE G31B

32. Ile osób znajduje się w Pana/Pani gospodarstwie domowym?

1 osoba dorosła G32A

2 osoby dorosłe G32B

3 osoby (2 dorosłe i 1 dziecko) G32C

4 osoby (2 dorosłe i 2 dzieci) G32D

5 osób (2 dorosłe i 3 dzieci) G32E

6 osób i więcej G32F

33. Czy obecna sytuacja finansowa Pana/Pani gospodarstwa domowego pozwala na zaspokojenie podstawowych potrzeb Pana/Pani i członków rodziny?

NIE G33A

TAK G33B

34. Czy obecna sytuacja finansowa Pana/Pani gospodarstwa domowego pozwala na zaspokojenie innych potrzeb niż tylko podstawowe Pana/Pani i członków rodziny?

NIE_{G34A}

TAK_{G34B}

35. Proszę wskazać czego potrzebuje Pana/Pani gospodarstwo domowe, aby jego członkom żyło się lepiej?

(można wybrać dowolną ilość wariantów)

1. TAK

2. NIE

3. TRUDNO POWIEDZIEĆ

	1	2	3
Dodatkowych środków finansowych w ogóle _{G35A}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dodatkowych środków finansowych dzięki uzyskaniu lepiej płatnej pracy _{G35B}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pomocy w wypełnianiu domowych obowiązków _{G35C}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Łatwiejszego dostępu do instytucji ochrony zdrowia _{G35D}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pomocy w załatwianiu spraw w urzędzie _{G35E}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Łatwiejszego dostępu do transportu publicznego _{G35F}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Łatwiejszego dostępu do zabiegów rehabilitacyjnych _{G35G}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Łatwiejszego dostępu do kina, teatru _{G35H}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darmowych podręczników dla dzieci _{G35I}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dodatkowych środków finansowych dzięki podjęciu pracy _{G35J}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CZĘŚĆ III. DYSKRYMINACJA

36. Czy w ostatnim okresie (3 miesięcy) doświadczył/a Pan/Pani przejawów dyskryminacji z strony innych osób z uwagi na Pana/Pani niepełnosprawność?

TAK_{D36A}

NIE_{D36B}

37. Proszę wskazać miejsce, w którym doświadczył Pan/Pani dyskryminacji i stopień dyskryminacji

(można wybrać dowolną ilość wariantów)

1 – Bardzo często

2 – Często

3 – Czasami

4 – Rzadko

5 – Nigdy – taka sytuacja nie miała miejsca

	1	2	3	4	5
W poprzednim miejscu pracy _{D37A}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W obecnym miejscu pracy _{D37B}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W instytucji _{D37C}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W otoczeniu społecznym w którym żyje _{D37D}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Załącznik III

Szczegółowe wyniki badań ankietowych zamieszczono poniżej

CHOROBY NARZĄDU RUCHU

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	42	18,8	18,8	18,8
	Nie	181	81,2	81,2	100,0
	Ogółem	223	100,0	100,0	

CHOROBY NARZĄDU WZROKU

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	53	23,8	23,8	23,8
	Nie	170	76,2	76,2	100,0
	Ogółem	223	100,0	100,0	

CHOROBY NARZĄDU SŁUCHU

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	79	35,4	35,4	35,4
	Nie	144	64,6	64,6	100,0
	Ogółem	223	100,0	100,0	

ZABURZENIA MOWY

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	12	5,4	5,4	5,4
	Nie	211	94,6	94,6	100,0
	Ogółem	223	100,0	100,0	

NERWICE/DEPRESJE

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	27	12,1	12,1	12,1
	Nie	196	87,9	87,9	100,0
	Ogółem	223	100,0	100,0	

CHOROBY PSYCHICZNE

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	1	0,4	0,4	0,4
	Nie	222	99,6	99,6	100,0
	Ogółem	223	100,0	100,0	

UPOŚLEDZENIE UMYSŁOWE

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Nie	223	100,0	100,0	100,0

CHOROBY UKŁADU ODDECHOWEGO i KRĄŻENIA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	8	3,6	3,6	3,6
	Nie	215	96,4	96,4	100,0
	Ogółem	223	100,0	100,0	

CHOROBY UKŁADU POKARMOWEGO

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Nie	223	100,0	100,0	100,0

CHOROBY UKŁADU MOCZOWEGO

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Nie	223	100,0	100,0	100,0

SPOSÓB POSZUKIWANIA PRACY – PUP

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	118	52,9	52,9	52,9
	Nie	105	47,1	47,1	100,0
	Ogółem	223	100,0	100,0	

SPOSÓB POSZUKIWANIA PRACY – PCPR

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Nie	223	100,0	100,0	100,0

SPOSÓB POSZUKIWANIA PRACY – PFRON

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Nie	223	100,0	100,0	100,0

SPOSÓB POSZUKIWANIA PRACY – OGŁOSZENIA PRASA LOKALNA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	130	58,3	58,6	58,6
	Nie	92	41,3	41,4	100,0
	Ogółem	222	99,6	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	1	0,4		
Ogółem		223	100,0		

SPOSÓB POSZUKIWANIA PRACY – PORTALE INTERNETOWE

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	61	27,4	27,5	27,5
	Tak, czasami	1	0,4	0,5	27,9
	Nie	160	71,7	72,1	100,0
	Ogółem	222	99,6	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	1	0,4		
Ogółem		223	100,0		

SPOSÓB POSZUKIWANIA PRACY- BIURO POŚREDNICTWA PRACY

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	33	14,8	14,8	14,8
	Nie	190	85,2	85,2	100,0
	Ogółem	223	100,0	100,0	

SPOSÓB POSZUKIWANIA PRACY- AGENCJE ZATRUDNIENIA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	4	1,8	1,8	1,8
	Nie	219	98,2	98,2	100,0
	Ogółem	223	100,0	100,0	

SPOSÓB POSZUKIWANIA PRACY - INNE

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	87	39,0	39,0	39,0
	Nie	136	61,0	61,0	100,0
	Ogółem	223	100,0	100,0	

DO PRACY MOTYWUJĄ - PŁACA ZASADNICZA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	11	4,9	4,9	4,9
	Słabo	1	0,4	0,4	5,4
	Średnio	75	33,6	33,6	39,0
	Wystarczająco	102	45,7	45,7	84,8
	Bardzo	34	15,2	15,2	100,0
	Ogółem	223	100,0	100,0	

DO PRACY MOTYWUJĄ – NAGRODY PREMIE

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	43	19,3	25,3	25,3
	Słabo	105	47,1	61,8	87,1
	Średnio	11	4,9	6,5	93,5
	Wystarczająco	11	4,9	6,5	100,0
	Ogółem	170	76,2	100,0	
Braki danych	Braki danych	53	23,8		
Ogółem		223	100,0		

DO PRACY MOTYWUJĄ – SZKOLENIA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	98	43,9	68,5	68,5
	Słabo	33	14,8	23,1	91,6
	Średnio	11	4,9	7,7	99,3
	Wystarczająco	1	0,4	0,7	100,0
	Ogółem	143	64,1	100,0	
Braki danych	Braki danych	79	35,4		
	Systemowe braki danych	1	0,4		
	Ogółem	80	35,9		
Ogółem		223	100,0		

DO PRACY MOTYWUJĄ – PEWNOŚĆ ZATRUDNIENIA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	11	4,9	5,2	5,2
	Średnio	23	10,3	10,8	16,0
	Wystarczająco	115	51,6	54,2	70,3
	Bardzo	63	28,3	29,7	100,0
	Ogółem	212	95,1	100,0	
Braki danych	Braki danych	10	4,5		
	Systemowe braki danych	1	0,4		
	Ogółem	11	4,9		
Ogółem		223	100,0		

DO PRACY MOTYWUJĄ – JASNE ZADANIA DO WYKONANIA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	29	13,0	17,2	17,2
	Słabo	12	5,4	7,1	24,3
	Średnio	44	19,7	26,0	50,3
	Wystarczająco	12	5,4	7,1	57,4
	Bardzo	72	32,3	42,6	100,0
	Ogółem	169	75,8	100,0	
Braki danych	Braki danych	54	24,2		
Ogółem		223	100,0		

DO PRACY MOTYWUJĄ – MOŻLIWOŚĆ AWANSU

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	117	52,5	79,6	79,6
	Słabo	22	9,9	15,0	94,6
	Średnio	8	3,6	5,4	100,0
	Ogółem	147	65,9	100,0	
Braki danych	Braki danych	76	34,1		
Ogółem		223	100,0		

DO PRACY MOTYWUJĄ – WSPÓŁDZIAŁ W PODEJMOWANIU DECYZJI

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	106	47,5	91,4	91,4
	Słabo	10	4,5	8,6	100,0
	Ogółem	116	52,0	100,0	
Braki danych	Braki danych	104	46,6		
	Systemowe braki danych	3	1,3		
	Ogółem	107	48,0		
Ogółem		223	100,0		

DO PRACY MOTYWUJĄ – DOBRA ATMOSFERA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	11	4,9	4,9	4,9
	Słabo	1	0,4	0,4	5,4
	Średnio	35	15,7	15,7	21,1
	Wystarczająco	154	69,1	69,1	90,1
	Bardzo	22	9,9	9,9	100,0
	Ogółem	223	100,0	100,0	

DO PRACY MOTYWUJĄ – ELASTYCZNY CZAS PRACY

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	11	4,9	4,9	4,9
	Słabo	46	20,6	20,6	25,6
	Średnio	31	13,9	13,9	39,5
	Wystarczająco	122	54,7	54,7	94,2
	Bardzo	13	5,8	5,8	100,0
	Ogółem	223	100,0	100,0	

DO PRACY MOTYWUJĄ – DOSTOSOWANIE STANOWISKA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Słabo	11	4,9	5,6	5,6
	Średnio	12	5,4	6,2	11,8
	Wystarczająco	161	72,2	82,6	94,4
	Bardzo	11	4,9	5,6	100,0
	Ogółem	195	87,4	100,0	
Braki danych	Braki danych	28	12,6		
Ogółem		223	100,0		

DO PRACY MOTYWUJĄ – NISKI STRES W PRACY

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	11	4,9	7,4	7,4
	Średnio	55	24,7	37,2	44,6
	Wystarczająco	63	28,3	42,6	87,2
	Bardzo	19	8,5	12,8	100,0
	Ogółem	148	66,4	100,0	
Braki danych	Braki danych	75	33,6		
Ogółem		223	100,0		

DO PRACY MOTYWUJĄ – POCHWAŁY

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	107	48,0	93,0	93,0
	Słabo	8	3,6	7,0	100,0
	Ogółem	115	51,6	100,0	
Braki danych	Braki danych	108	48,4		
Ogółem		223	100,0		

DO PRACY MOTYWUJĄ – MOŻLIWOŚĆ UDZIAŁU W TURNUSACH REHABILITACYJNYCH

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	10	4,5	100,0	100,0
Braki danych	Braki danych	213	95,5		
Ogółem		223	100,0		

DO PRACY MOTYWUJĄ – DODATKOWE UBEZPIECZENIE NA ŻYCIE

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	20	9,0	18,9	18,9
	Słabo	32	14,3	30,2	49,1
	Średnio	44	19,7	41,5	90,6
	Wystarczająco	10	4,5	9,4	100,0
	Ogółem	106	47,5	100,0	
Braki danych	Braki danych	117	52,5		
Ogółem		223	100,0		

DO PRACY MOTYWUJĄ – SAMOCHÓD SŁUŻBOWY

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	2	0,9	66,7	66,7
	Średnio	1	0,4	33,3	100,0
	Ogółem	3	1,3	100,0	
Braki danych	Braki danych	220	98,7		
Ogółem		223	100,0		

CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA CZYNNIKA MOTYWUJĄCEGO
- PŁACA ZASADNICZA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Słabo	22	9,9	14,2	14,2
	Średnio	56	25,1	36,1	50,3
	Wystarczająco	44	19,7	28,4	78,7
	Bardzo	33	14,8	21,3	100,0
	Ogółem	155	69,5	100,0	
Braki danych	Braki danych	41	18,4		
	Systemowe braki danych	27	12,1		
	Ogółem	68	30,5		
Ogółem		223	100,0		

CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA CZYNNIKA MOTYWUJĄCEGO - NAGRODY PREMIE

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Słabo	22	9,9	22,0	22,0
	Średnio	67	30,0	67,0	89,0
	Wystarczająco	11	4,9	11,0	100,0
	Ogółem	100	44,8	100,0	
Braki danych	Braki danych	73	32,7		
	Systemowe braki danych	50	22,4		
	Ogółem	123	55,2		
Ogółem		223	100,0		

CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA CZYNNIKA MOTYWUJĄCEGO - SZKOLENIA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	79	35,4	97,5	97,5
	Tak	2	0,9	2,5	100,0
	Ogółem	81	36,3	100,0	
Braki danych	Braki danych	82	36,8		
	Systemowe braki danych	60	26,9		
	Ogółem	142	63,7		
Ogółem		223	100,0		

CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA CZYNNIKA MOTYWUJĄCEGO
- PEWNOŚĆ ZATRUDNIENIA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Słabo	11	4,9	6,6	6,6
	Średnio	21	9,4	12,7	19,3
	Wystarczająco	122	54,7	73,5	92,8
	Bardzo	11	4,9	6,6	99,4
	Zdecydowanie tak	1	0,4	0,6	100,0
	Ogółem	166	74,4	100,0	
Braki danych	Braki danych	34	15,2		
	Systemowe braki danych	23	10,3		
	Ogółem	57	25,6		
Ogółem		223	100,0		

CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA CZYNNIKA MOTYWUJĄCEGO
- JASNE ZADANIA DO WYKONANIA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Słabo	11	4,9	8,7	8,7
	Średnio	32	14,3	25,4	34,1
	Wystarczająco	83	37,2	65,9	100,0
	Ogółem	126	56,5	100,0	
Braki danych	Braki danych	55	24,7		
	Systemowe braki danych	42	18,8		
	Ogółem	97	43,5		
Ogółem		223	100,0		

CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA CZYNNIKA MOTYWUJĄCEGO
- MOŻLIWOŚĆ AWANSU

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	99	44,4	89,2	89,2
	Słabo	12	5,4	10,8	100,0
	Ogółem	111	49,8	100,0	
Braki danych	Braki danych	64	28,7		
	Systemowe braki danych	48	21,5		
	Ogółem	112	50,2		
Ogółem		223	100,0		

CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA CZYNNIKA MOTYWUJĄCEGO
- DOBRA ATMOSFERA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Słabo	12	5,4	7,8	7,8
	Średnio	99	44,4	64,3	72,1
	Wystarczająco	43	19,3	27,9	100,0
	Ogółem	154	69,1	100,0	
Braki danych	Braki danych	68	30,5		
	Systemowe braki danych	1	0,4		
	Ogółem	69	30,9		
Ogółem		223	100,0		

CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA CZYNNIKA MOTYWUJĄCEGO
- ELASTYCZNY CZAS PRACY

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Słabo	77	34,5	63,1	63,1
	Średnio	12	5,4	9,8	73,0
	Wystarczająco	33	14,8	27,0	100,0
	Ogółem	122	54,7	100,0	
Braki danych	Braki danych	100	44,8		
	Systemowe braki danych	1	0,4		
	Ogółem	101	45,3		
Ogółem		223	100,0		

CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA CZYNNIKA MOTYWUJĄCEGO
- DOSTOSOWANIE STANOWISKA

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Słabo	1	0,4	1,5	1,5
	Średnio	54	24,2	83,1	84,6
	Bardzo	10	4,5	15,4	100,0
	Ogółem	65	29,1	100,0	
Braki danych	Braki danych	158	70,9		
Ogółem		223	100,0		

CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA CZYNNIKA MOTYWUJĄCEGO
- NISKI STRES W PRACY

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Słabo	66	29,6	75,0	75,0
	Średnio	11	4,9	12,5	87,5
	Wystarczająco	11	4,9	12,5	100,0
	Ogółem	88	39,5	100,0	
Braki danych	Braki danych	135	60,5		
Ogółem		223	100,0		

CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA CZYNNIKA MOTYWUJĄCEGO - POCHWAŁY

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Słabo	1	0,4	1,5	1,5
	Średnio	67	30,0	98,5	100,0
	Ogółem	68	30,5	100,0	
Braki danych	Braki danych	155	69,5		
Ogółem		223	100,0		

CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA CZYNNIKA MOTYWUJĄCEGO
- MOŻLIWOŚĆ UDZIAŁU W TURNUSACH REHABILITACYJNYCH

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	91	40,8	98,9	98,9
	Wystarczająco	1	0,4	1,1	100,0
	Ogółem	92	41,3	100,0	
Braki danych	Braki danych	131	58,7		
Ogółem		223	100,0		

CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA CZYNNIKA MOTYWUJĄCEGO
- TELEFON SŁUŻBOWY

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	88	39,5	89,8	89,8
	Wystarczająco	10	4,5	10,2	100,0
	Ogółem	98	43,9	100,0	
Braki danych	Braki danych	125	56,1		
Ogółem		223	100,0		

CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA CZYNNIKA MOTYWUJĄCEGO
- WYJAZDY I IMPREZY INTEGRACYJNE

Wyszczególnienie		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Zdecydowanie nie	89	39,9	100,0	100,0
Braki danych	Braki danych	132	59,2		
	Systemowe braki danych	2	0,9		
	Ogółem	134	60,1		
Ogółem		223	100,0		

CROSSTABS

/TABLES=@10.PRACUJEZAWODOWO BY @1.PŁEĆ

/FORMAT=AVALUE TABLES

/STATISTICS=CHISQ CC PHI

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL

/METHOD=EXACT TIMER(5).

Spis tabel

Tabela 3.1.	Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 16 lat i więcej w Polsce w latach 2002–2016 – dane średnioroczne (w tys. osób).....	113
Tabela 3.2.	Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w Polsce w latach 2002–2016 – dane średnioroczne (w tys. osób)	114
Tabela 3.3.	Aktywność zawodowa ludności w wieku produkcyjnym (18–59/64) z uwzględnieniem osób niepełnosprawnych w latach 2002–2016...	116
Tabela 3.4.	Współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce w wieku produkcyjnym według kryterium płci i poziomu niepełnosprawności w latach 2008–2016 (w %).....	118
Tabela 3.5.	Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce w wieku produkcyjnym według kryterium płci i poziomu niepełnosprawności w latach 2008–2016 (w %).....	120
Tabela 3.6.	Stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w Polsce w wieku produkcyjnym według kryterium płci i poziomu niepełnosprawności w latach 2008–2016 (w %).....	120
Tabela 3.7.	Współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce w wieku produkcyjnym według kryterium miejsca zamieszkania i poziomu niepełnosprawności w latach 2008–2016 (w %)....	121
Tabela 3.8.	Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce w wieku produkcyjnym według kryterium miejsca zamieszkania i poziomu niepełnosprawności w latach 2008–2016 (w %).....	122
Tabela 3.9.	Stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w Polsce w wieku produkcyjnym według kryterium miejsca zamieszkania i poziomu niepełnosprawności w latach 2008–2016 (w %).....	122
Tabela 3.10.	Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych według grup schorzeń i stopnia niepełnosprawności w Polsce w roku 2000 (w %)....	125
Tabela 3.11.	Struktura wieku osób niepełnosprawnych w Polsce według grup schorzeń w latach 2004 i 2009 (w %).....	126

Tabela 3.12. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej w Polsce i UE (w %)	128
Tabela 3.13. Liczba osób niepełnosprawnych według kategorii wiekowych i grup schorzeń w Polsce w roku 2010 (w %)	128
Tabela 3.14. Liczba osób niepełnosprawnych według poziomu wykształcenia w wieku 16 lat i więcej w tys. osób oraz struktura w % w Polsce w latach 2002–2016	130
Tabela 3.15. Wybrane mierniki aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych według kryterium wykształcenia w Polsce w latach 2006–2011 oraz 2014–2016	131
Tabela 3.16. Liczba osób bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy w Polsce (stan na 31 grudnia 2010–2016)	136
Tabela 3.17. Bezrobotni ogółem oraz bezrobotni niepełnosprawni zarejestrowani w Powiatowych Urzędach Pracy w Polsce (stan na 31 grudnia 2010–2016)	137
Tabela 3.18. Poszukujący pracy ogółem oraz osoby niepełnosprawne, zarejestrowani w Powiatowych Urzędach Pracy w Polsce (stan na 31 grudnia 2010–2016)	138
Tabela 3.19. Liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych według wybranych metod poszukiwania pracy w wybranych latach 2010 i 2016	139
Tabela 3.20. Struktura bezrobotnych sprawnych i bezrobotnych niepełnosprawnych według czasu pozostawania bez pracy w Polsce w latach 2010–2016 (w %)	140
Tabela 3.21. Struktura bezrobotnych sprawnych i bezrobotnych niepełnosprawnych według wieku w Polsce w latach 2010–2016 (w %)	141
Tabela 3.22. Struktura bezrobotnych sprawnych i bezrobotnych niepełnosprawnych według poziomu wykształcenia w Polsce w latach 2010–2016 (w %)	142
Tabela 3.23. Struktura bezrobotnych sprawnych i bezrobotnych niepełnosprawnych według stażu pracy w Polsce w latach 2010–2016 (w %)	143
Tabela 3.24. Liczba osób niepełnosprawnych biernych zawodowo według płci, przyczyn bierności i stopnia niepełnosprawności w Polsce w latach 2011–2016	145
Tabela 3.25. Liczba osób niepełnosprawnych biernych zawodowo według miejsca zamieszkania, przyczyn bierności i stopnia niepełnosprawności w latach 2011–2016 (w tys. osób)	146
Tabela 3.26. Liczba osób niepełnosprawnych biernych zawodowo według płci, wieku oraz przyczyn bierności w roku 2012 (w tys. osób)	148
Tabela 3.27. Liczba osób niepełnosprawnych biernych zawodowo według kryterium wykształcenia w tys. osób w Polsce w latach 2006–2014	149
Tabela 4.1. Wiek respondentów	159

Tabela 4.2.	Wykształcenie respondentów	160
Tabela 4.3.	Liczba mieszkańców miast zamieszkiwanych przez respondentów .	160
Tabela 4.4.	Rodzaj orzeczenia a niepełnosprawność respondentów	161
Tabela 4.5.	Struktura respondentów według źródła niepełnosprawności	161
Tabela 4.6.	Struktura respondentów według czasu orzeczenia o niepełnosprawności	161
Tabela 4.7.	Struktura respondentów według typów chorób prowadzących do niepełnosprawności	162
Tabela 4.8.	Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności	163
Tabela 4.9.	Znaczenie pracy dla respondentów	163
Tabela 4.10.	Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności i aktywności zawodowej	164
Tabela 4.11.	Struktura respondentów pracujących według długości czasu pracy	165
Tabela 4.12.	Struktura respondentów pracujących według podstawy zatrudnienia	166
Tabela 4.13.	Ocena sytuacji na rynku pracy według pracujących respondentów .	166
Tabela 4.14.	Struktura pracujących respondentów według wielkości firmy	166
Tabela 4.15.	Struktura pracujących respondentów według stanowiska pracy . . .	167
Tabela 4.16.	Struktura pracujących respondentów według wynagrodzenia	167
Tabela 4.17.	Struktura respondentów uprawnionych do świadczeń rentowych . .	167
Tabela 4.18.	Struktura respondentów pracujących według czasu poszukiwania pracy	168
Tabela 4.19.	Sposoby poszukiwania pracy przez respondentów	168
Tabela 4.20.	Czas aktywności wskazany przez respondentów niepracujących w ostatnim miejscu pracy	170
Tabela 4.21.	Respondenci według powodów rejestracji w PUP	170
Tabela 4.22.	Ranking czynników utrudniających znalezienie pracy respondentom	171
Tabela 4.23.	Ranking czynników zniechęcających respondentów niepracujących do znalezienia pracy	172
Tabela 4.24.	Postawa rodziny względem podjęcia pracy przez niepełnosprawnego członka rodziny	172
Tabela 4.25.	Postawa respondentów wobec migracji zarobkowej	173
Tabela 4.26.	Możliwość migracji zarobkowej respondentów z uwzględnieniem odległości od miejsca zamieszkania	173
Tabela 4.27.	Struktura gospodarstw domowych respondentów według liczby osób w rodzinie	174
Tabela 4.28.	Struktura odpowiedzi respondentów według możliwości zaspokojenia innych niż podstawowe potrzeb członków rodziny	174
Tabela 4.29.	Struktura respondentów według doświadczanej dyskryminacji . . .	175
Tabela 4.30.	Liczba niepełnosprawnych respondentów według płci i aktywności zawodowej	176

Tabela 4.31.	Raport PS IMAGO po wykonaniu testu chi-kwadrat dla zmiennych płeć i aktywność zawodowa	177
Tabela 4.32.	Liczba niepełnosprawnych respondentów według wieku i aktywności zawodowej	177
Tabela 4.33.	Raport PS IMAGO po wykonaniu testu chi-kwadrat dla zmiennych wiek i aktywność zawodowa.....	178
Tabela 4.34.	Miary zależności dla zmiennych wiek i aktywność zawodowa	178
Tabela 4.35.	Liczba niepełnosprawnych respondentów według stopnia niepełnosprawności i aktywności zawodowej	179
Tabela 4.36.	Raport PS IMAGO po wykonaniu testu chi-kwadrat dla zmiennych stopień niepełnosprawności i aktywność zawodowa.....	179
Tabela 4.37.	Miary zależności dla zmiennych stopień niepełnosprawności i aktywność zawodowa.....	179
Tabela 5.1.	Zakłady aktywności zawodowej w latach 2002–2016 (dane na dzień 31.12.)	195
Tabela 5.2.	Liczba zakładów aktywności zawodowej w Polsce w układzie terytorialnym w latach 2008–2016 (dane na dzień 31.12.).....	196
Tabela 5.3.	Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz pracodawców zarejestrowanych w SODiR PFRON w latach 2004–2016 (dane na dzień 31.12.)	198
Tabela 5.4.	Liczba pracujących osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym według statusu zatrudnienia w Polsce w latach 2006–2016. . . .	201
Tabela 5.5.	Liczba osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą, ubiegających się o refundację składek na ubezpieczenie społeczne od 06.2008 do 12.2016	202

Od Redakcji

Dorota Kobus-Ostrowska, dr – absolwentka Uniwersytetu Gdańskiego, doktor nauk ekonomicznych, nauczyciel akademicki od roku 2003, adiunkt w Katedrze Mikroekonomii na Wydziale Socjologiczno-Ekonomicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Autorka licznych artykułów w czasopismach oraz rozdziałów w monografiach na temat zagadnień aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością. Członek zespołu ds. analiz w ramach projektów: DWF_2_1.1_256 „Jak obniżyć bezrobocie – mechanizmy niwelowania niedopasowań strukturalnych na rynku pracy” w latach 2007–2008, a także „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej” w latach 2011–2012. Propagatorka alternatywnych form wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Stypendystka zagranicznych uczelni partnerskich, tj.: Lund University (Szwecja); Cooperative de Ensino Superior de Service Sociale (Portugalia); University of Macedonia (Grecja); Vytauto Didžiojo Universitetas, Faculty of Economics and Management (Litwa); University of Miskolc, Faculty of Economics, Institute of Management (Węgry); University of Tartu, Institute of Sociology and Social Policy (Estonia). Pełnomocnik Rektora Uniwersytetu Łódzkiego do spraw kierunku Ekonomia w Filii Uniwersytetu Łódzkiego w Tomaszowie Mazowieckim w latach 2008–2010, pełnomocnik Dziekana Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego w Zamiejscowym Ośrodku Dydaktycznym Uniwersytetu Łódzkiego w Tomaszowie Mazowieckim w latach 2011–2012. Od wielu lat redaktor tematyczny w zakresie ekonomii społecznej w czasopiśmie o zasięgu ogólnopolskim „Gospodarka w Praktyce i Teorii”.

