Ewa Giermanowska
Instytut Stosowanych Nauk Społecznych
Uniwersytet Warszawski

http://dx.doi.org/10.18778/8088-074-0.04

Niepełnosprawny jako pracownik i pracodawca

STRESZCZENIE

Rynek pracy osób niepełnosprawnych w Polsce, pomimo wielu działań ustawodawczych i finansowych, charakteryzuje się niską ich aktywnością zawodową. Pozostaje to w sprzeczności z rosnącymi oczekiwaniami środowiska osób niepełnosprawnych, zwłaszcza młodych i lepiej wykształconych, które coraz silniej deklarują przekonane o wartości i potrzebie pracy. Wykonywanie pracy zawodowej jest dla nich źródłem satysfakcji, mimo wielu niedogodności związanych z jej wykonywaniem. Traktowanie osób niepełnosprawnych jako równych i równoprawnych obywateli w sferze pracy jest warunkiem procesu normalizacji i ich integracji społecznej. W przełamywaniu społecznych stereotypów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych dużą rolę może odegrać jakość stanowionego prawa, upowszechnianie dobrych praktyk pracodawców i udanych karier zawodowych osób niepełnosprawnych.

Słowa kluczowe: niepełnosprawny pracownik, niepełnosprawny pracodawca, rynek pracy, stereotyp.

WSTĘP

Rynek pracy osób niepełnosprawnych w Polsce, pomimo wielu działań ustawodawczych i finansowych, charakteryzuje się niską ich aktywnością zawodową. Pozostaje to w sprzeczności z rosnącymi oczekiwaniami środowiska

osób niepełnosprawnych, zwłaszcza młodych i lepiej wykształconych, które coraz silniej deklarują przekonane o wartości i potrzebie pracy. Wykonywanie pracy zawodowej jest dla nich źródłem satysfakcji, mimo wielu niedogodności związanych z jej wykonywaniem. Traktowanie osób niepełnosprawnych jako równych i równoprawnych obywateli w sferze pracy jest warunkiem procesu normalizacji i ich integracji społecznej. W przełamywaniu społecznych stereotypów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych dużą rolę może odegrać jakość stanowionego prawa, upowszechnianie dobrych praktyk pracodawców i udanych karier zawodowych osób niepełnosprawnych.

OBRAZ AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POLSCE

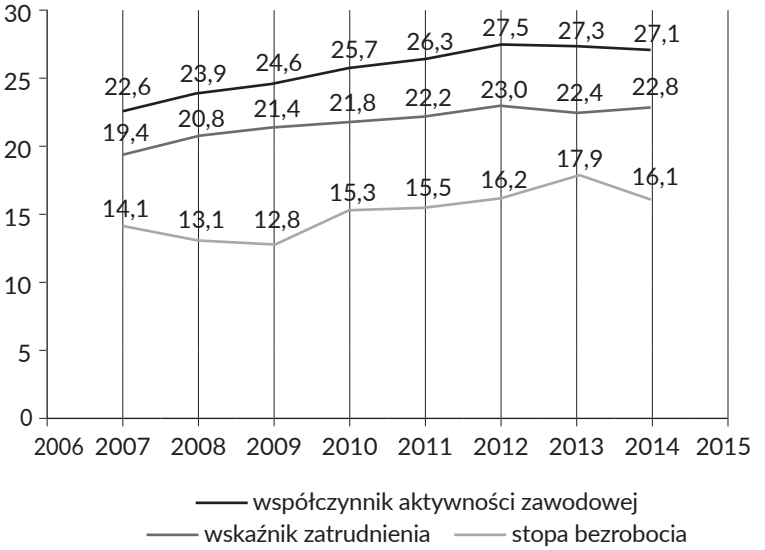
Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Europie jest stosunkowo niska. Osoby niepełnosprawne są prawie dwukrotnie mniej aktywne niż osoby sprawne, a ponad połowa niepełnosprawnych Europejczyków nie może wejść lub powrócić na rynek pracy (Garbat 2012: 58). W większości krajów europejskich wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych kształtuje się w przedziale od 20% do 40%, choć w takich krajach jak Luksemburg, Finlandia, Dania, Szwajcaria i Szwecja osiąga ponadprzeciętną wartość (*ibidem*). W przyjętej na lata 2010–2020 strategii Unii Europejskiej w sprawie niepełnosprawności przyjęto postulat o konieczności stworzenia warunków, które pozwolą na „Umożliwienie znacznie większej liczbie osób niepełnosprawnych zarabiania na życie na wolnym rynku pracy" (*Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności*… 2010: 9). Traktowanie osób z ograniczeniami sprawności jako równych i równoprawnych obywateli w sferze pracy sprzyja ich „normalizacji" w społeczeństwie i służy procesowi integracji społecznej (Ostrowska 2015: 276).

Polska należy do krajów o bardzo niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Liczne badania, ekspertyzy oraz dane statystyczne dowodzą, że aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych na rynku pracy, mimo podejmowania wielu działań przez podmioty rządowe, samorządowe i obywatelskie, napotyka na liczne problemy i nie daje satysfakcjonujących rezultatów (Gąciarz, Giermanowska (red.) 2009; Kryńska, Pater 2013). Potwierdzają to wyniki badania BAEL GUS, odnoszące się do kategorii osób niepełnosprawnych wyróżnionych w statystykach na podstawie kryterium prawnego. Do osób niepełnosprawnych zalicza się osoby w wieku 16 lat i więcej, które posiadają prawnie przyznane orzeczenie o niepełnosprawności lub niezdolności do pracy. Wskaźnik zatrudnienia osób z ograniczeniami sprawności w wieku produkcyjnym w latach 2007–2014 wzrósł z 19,4% do 22,8%, co oznacza, że w dalszym ciągu większość osób niepełnosprawnych pozostaje poza rynkiem pracy (rysunek 1). Udział osób biernych zawodowo, czyli według terminologii BAEL GUS niepracujących i niezaliczanych do bezrobotnych, w tej kategorii niepełnosprawnych wynosi ponad 70%. W wypadku osób sprawnych ponad 70% to osoby pracujące, 7% to bezrobotne, a ponad 20% to bierne zawodowo (rysunek 2)[1].

Dominujące zatrudnienie osób niepełnosprawnych w charakterze pracownika najemnego potwierdzają też inne wyniki badań. Z reprezentatywnych badań ankietowych przeprowadzonych przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych wynika, że w 2011 r. wśród osób mających prawne orzeczenie o niepełnosprawności w wieku 16–64 lat, blisko połowa pracujących była zatrudniona na etat (28% w pełnym i 21% w niepełnym wymiarze czasu) u pracodawcy publicznego lub prywatnego, 30% była zatrudniona na etat na chronio-

1 Wśród osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym (1 901 tys.) aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych) jest 516 tys., biernych zawodowo 1 385 tys., dane średnioroczne GUS za 2014 r.

nym rynku pracy w zakładach pracy chronionej lub zakładach aktywności zawodowej, 14% wykonywała prace czasowe i sezonowe, a 7% prowadziła działalność gospodarczą (Golinowska, Sowa 2012: 89).

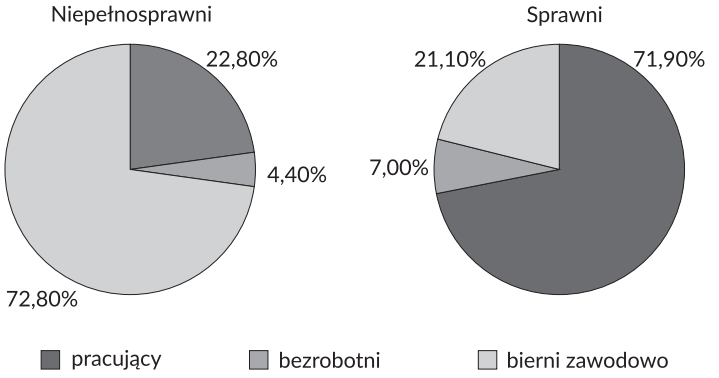


Rysunek 1. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w latach 2007–2014, zestawienie średnioroczne (w %)[2]

Źródło: GUS, Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/bael/, tab. 1 (dane skorygowane przez GUS, dostęp 15.09.2015)

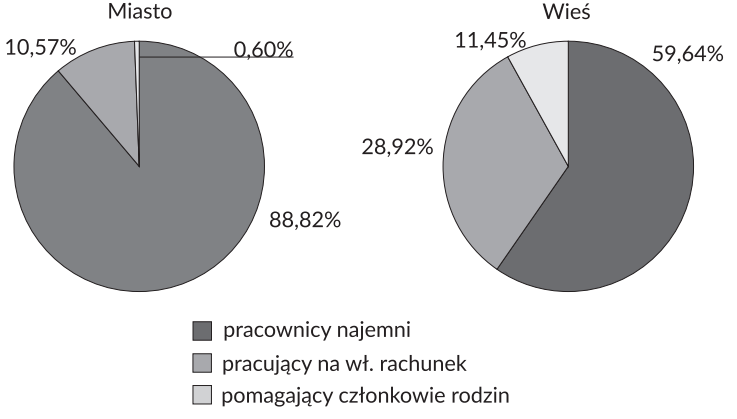
Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych jest zróżnicowana. Gromadzone dane statystyczne wskazują m.in. na wykształcenie, wiek, płeć oraz stopień i rodzaj niepełnosprawności.

2 Współczynnik aktywności zawodowej to udział ludności aktywnej zawodowo w ogólnej liczbie ludności lub w danej grupie. Wskaźnik zatrudnienia to udział pracujących w ogólnej liczbie ludności lub w danej grupie. Stopa bezrobocia to udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo (tzn. pracującej i bezrobotnej).



Rysunek 2. Osoby niepełnosprawne i sprawne w wieku produkcyjnym według udziału w aktywności ekonomicznej w 2014 r. na podstawie danych średniorocznych

Źródło: GUS, Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/bael/, tab. 1 b, 1 c (dane skorygowane przez GUS, dostęp 15.09.2015)



Rysunek 3. Pracujący niepełnosprawni w mieście i na wsi według statusu zatrudnienia w IV kwartale 2014 r.

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2014 r.*, tab. 5.9, GUS, Warszawa 2015

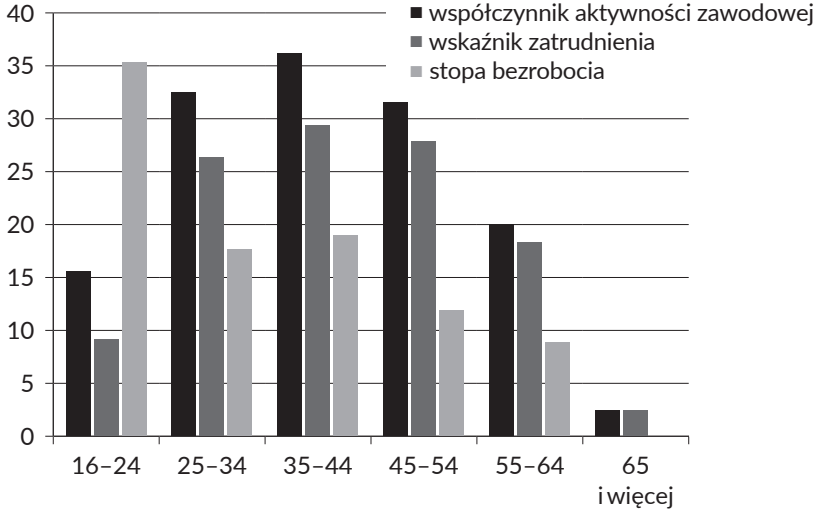
Osoby z wyższym wykształceniem zdecydowanie lepiej sobie radzą na rynku pracy niż pozostałe kategorie niepełnosprawnych. Blisko 1/3 osób z wyższym wykształceniem jest aktywna zawodowo, co piąta z policealnym i średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym (tabela 1). Stopy bezrobocia dla poszczególnych kategorii wykształcenia są mniej zróżnicowane. Ważny jest nie tylko poziom, ale i rodzaj posiadanego wykształcenia. Analizy Moniki Wojdyło-Preisner i Kamila Zawadzkiego wykonane na bazie danych BAEL (2010) pokazały m.in., że zdobycie przez gimnazjalistę wykształcenia ogólnego nie poprawiało jego szans na znalezienie pracy, a zwiększało je wykształcenie średnie zawodowe i w jeszcze większym stopniu wyższe. Z kolei na aktywność zawodową (status pracującego lub szukającego pracy) pozytywnie wpływało wykształcenie z obszaru nauk ścisłych, związanych ze zdrowiem oraz humanistycznych, co jednak nie zawsze łączyło się z podjęciem zatrudnienia. U osób z orzeczoną niepełnosprawnością prawdopodobieństwo wykonywania pracy było wyższe u osób z wykształceniem pedagogicznym, społecznym lub w zakresie ochrony zdrowia niż technicznym lub ścisłym (Wojdyło-Preisner, Zawadzki 2015: 33).

Tabela 1. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej według wykształcenia w IV kwartale 2014 r. (w %)

Poziom wykształcenia	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Wyższe	32,6	29,0	11,1
Policealne i średnie zawodowe	21,7	18,8	13,4
Średnie ogólnokształcące	15,7	14,1	X
Zasadnicze zawodowe	21,3	18,4	13,7
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	6,6	5,8	12,1
Ogółem	17,4	15,2	12,8

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2014 r.*, tab. 5.3, GUS, Warszawa 2015

Największa aktywność zawodowa występuje w przedziale wieku 35–44, najniższa zaś w wieku do 24 lat i powyżej 55 lat, co oznacza, że zarówno młodzi po ukończeniu szkoły mają problemy z wejściem na rynek pracy, jak i osoby, które stały się niepełnosprawne w trakcie zatrudnienia z reintegracją zawodową i utrzymaniem pracy (rysunek 4).



Rysunek 4. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych według wieku w IV kwartale 2014 r. (w %)

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2014*, tab. 5.3, GUS, Warszawa 2015

Aktywność zawodowa niepełnosprawnych kobiet w wieku produkcyjnym jest nieco wyższa niż mężczyzn, ale wyższa jest też wśród kobiet stopa bezrobocia[3]. Z kolei w urzędach pracy zarejestrowanych jest nieco więcej mężczyzn niż kobiet: w czerwcu 2015 r. zarejesrtowanych było 52 346 mężczyzn jako bezrobotni (48 169 kobiet) i 10 313 jako poszu-

3 Odpowiednio dla kobiet i mężczyzn: współczynnik aktywności zawodowej 29,3% i 25,8%, wskaźnik zatrudnienia 24,3% i 21,8%, stopa bezrobocia 17,1% i 15,3%, IV kwartał 2014, BAEL GUS.

kujący pracy (6 440 kobiet) (http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,82,bezrobocie-rejestrowane 2015, tab. 1a). Najczęstszym sposobem znalezienia zatrudnienia jest pomoc krewnych i znajomych. Więcej osób niepełnosprawnych na wsi niż w mieście korzysta z usług urzędów pracy i kontaktuje się bezpośrednio z pracodawcą (tabela 2).

Tabela 2. Bezrobotni niepełnosprawni w mieście i na wsi według metod poszukiwania pracy w IV kwartale 2014 r. (w %)

Metody poszukiwania pracy	Miasto	Wieś
Powiatowy urząd pracy	56,6	70,0
Zamieszczenie i odpowiedzenie na ogłoszenie	37,7	35,0
Bezpośredni kontakt z zakładem pracy	50,9	65,0
Poprzez krewnych i znajomych	69,8	75,0

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2014*, tab. 5.9, GUS, Warszawa 2015

Do czynników najsilniej determinujących aktywność zawodową osób niepełnosprawnych należą stopień i charakter niepełnosprawności. W badaniach GUS wyróżniane są trzy stopnie niepełnosprawności (*Osoby niepełnosprawne*… 2012: 14):

- znaczny lub równoważny – obejmuje osoby mające przyznaną I grupę inwalidzką lub orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy oraz samodzielnej egzystencji,
- umiarkowany lub równoważny – obejmuje osoby mające przyznaną II grupę inwalidzką lub orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy,
- lekki lub równoważny – obejmuje osoby mające przyznaną III grupę inwalidzką lub orzeczenie o częściowej niezdolności do pracy lub orzeczenie o niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym.

Aktywna zawodowo jest co czwarta osoba niepełnosprawna w stopniu lekkim, co piąta w stopniu umiarkowa-

nym i zaledwie 3,7% w stopniu znacznym (tabela 3). Dane te potwierdzają tezę, że pracę zawodową wykonują lub jej poszukują osoby z lżejszymi stopniami niepełnosprawności. Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności na ogół nie pracują, a jeżeli są zatrudnione to na chronionym rynku pracy (w zakładach aktywności zawodowej i zakładach pracy chronionej).

Tabela 3. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej według stopnia niepełnosprawności w IV kwartale 2014 r. (w %)

Stopień niepełnosprawności	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Znaczny lub równoważny	3,7	3,4	X
Umiarkowany lub równoważny	21,2	18,5	12,5
Lekki lub równoważny	25,5	22,0	13,8
Ogółem	17,4	15,2	12,8

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2014 r.*, tab. 5.1, GUS, Warszawa 2015

W badaniach osób niepełnosprawnych stosowane są nie tylko kryteria prawne do wyodrębnienia zbiorowości niepełnosprawnych. Brane są również pod uwagę osoby, które cierpią z powodu długotrwałych problemów zdrowotnych, lecz nie posiadają orzeczenia o niepełnosprawności. W tych badaniach: „Osoby niepełnosprawne określa się jako osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolności do wykonywania pracy zawodowej" (*ibidem*: 27). Tak zwana subiektywnie odczuwana niepełnosprawność biologiczna dotyczy znacznie szerszej kategorii osób niż zbiorowość posiadających orzeczenie.

Po zastosowaniu kryterium biologicznego osoby niepełnosprawne (w wieku 15–64 lat, w II kwartale 2011 r.) także w większości zaliczone zostały do osób niepracujących – 54% badanej zbiorowości. Bezrobotni stanowili 5%, a odsetek pracujących wyniósł około 41% (*ibidem*: 57). Wnioski z badań dowiodły, że subiektywnie odczuwana niepełnosprawność biologiczna utrudnia w znacznym stopniu wykonywanie pracy zawodowej. Ograniczenia dotyczyły liczby godzin pracy (wskazywało na to 44% osób badanych), rodzaju wykonywanej pracy (wskazywało na to 65% osób biernych zawodowo, 47% bezrobotnych i 32% pracujących), możliwości docierania do pracy i z pracy do domu (wskazywało na to 28% badanych). 14% osób niepełnosprawnych widziało konieczność pomocy innych osób przy wykonywaniu pracy, a jedynie niespełna 11% korzystało lub korzystałoby po podjęciu zatrudnienia ze specjalnego wyposażenia lub adaptacji miejsca pracy. Największe problemy w funkcjonowaniu na rynku pracy stwarzały choroby psychiatryczno-neurologiczne, a nie jak się powszechnie sądzi, schorzenia narządów ruchu (*ibidem*: 57–58).

Możliwość funkcjonowania na rynku pracy osób niepełnosprawnych jest niezwykle ważna z punktu widzenia ich miejsca w społeczeństwie i jest ważnym etapem na drodze do społecznej inkluzji. Omówione determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych nie wyczerpują listy uwarunkowań. Na indywidualną aktywność zawodową wpływają także takie czynniki, jak wiek powstania niepełnosprawności i wcześniejsze doświadczenia zawodowe, postawy osób niepełnosprawnych i ich opiekunów wobec podjęcia pracy, stan cywilny (posiadanie rodziny). Do czynników zewnętrznych należą m.in. sytuacja na lokalnych rynkach pracy i dostępność miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, udogodnienia infrastrukturalne, dostępność do systemu świadczeń i usług rynku pracy. Indywidualna aktywność zawodowa jest wypadkową wielu czynników. Nie ulega jednak wątpliwości, że większość osób niepełno-

sprawnych może pracować zawodowo i tylko w niektórych przypadkach niezbędne jest odpowiednio dostosowane stanowisko pracy i wsparcie innych osób (*ibidem*: 58).

PRACOWNICY I PRACODAWCY NIEPEŁNOSPRAWNI

Pracownicy niepełnosprawni – między zadowoleniem z pracy a rosnącymi oczekiwaniami

Badania niepełnosprawnych pracowników na ogół dowodzą stosunkowo wysokiego ogólnego zadowolenia z wykonywanej pracy. W badaniach wykonanych w ramach projektu Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej z 2007 r., w grupie osób pracujących 28% określiło siebie jako bardzo zadowolonych ze swojej pracy, a 62% jako umiarkowanie zadowolonych. Raczej niezadowolonych było 5%, a bardzo niezadowolonych 0,5% (Brzezińska, Piotrowski 2008: 23)[4]. W badaniach TNS OBOP ogólny poziom zadowolenia z pracy wyniósł średnio 7,41 pkt. na skali 10-punktowej, gdzie 1 oznacza „bardzo niezadowolony", a 10 bardzo zadowolony (*Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy* 2010: 10).

W badaniach SWPS 62% badanych nie chciałoby zmieniać swojej pracy, gdyby pojawiły się inne możliwości. Niepełnosprawni pracownicy, odpowiadając na pytanie o czynniki zadowolenia z pracy, najczęściej wskazywali na kontakty z innymi ludźmi w miejscu pracy (45% zakwalifikowanych do tej kategorii odpowiedzi), następnie możliwości rozwoju i samorealizacji w pracy (41%), rzadziej na kwestie finansowe (29%). Pracownicy pytani o to, co szczególnie im się nie podoba w wykonywanej pracy, najczęściej twierdzili, że

4 Badania przeprowadzone w 2007 r. na populacji osób niepełnosprawnych prawnie – aktywnych i biernych zawodowo o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności w wieku 18–60/65 lat, 1498 wywiadów. Uwzględniono następujące rodzaje niepełnosprawności: słuchu, wzroku, psychiczną, somatyczną.

nie ma niczego takiego, co by im szczególnie przeszkadzało (49%). Najbardziej uciążliwe kwestie aktywności zawodowej wymieniane przez pracowników to: kwestie finansowe (30% odpowiedzi), niedogodny czas pracy (7%), praca niedostosowana do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych (6%) (Brzezińska, Piotrowski 2008: 24–26). Wyniki te korespondują z wynikami badań IPiSS, w których osoby niepełnosprawne wymieniały czynniki pomocne lub ułatwiające podjęcie zatrudnienia. Za główne uznano: wsparcie i zrozumienie ze strony szefa i kolegów (33%) oraz dostosowania organizacyjne pracy dla osób z ograniczeniami sprawności (m.in. czas pracy w niepełnym wymiarze (32%), pomoc w obowiązkach służbowych (22%) i innych czynnościach (30%), pomoc w dotarciu do pracy (27%) (Golinowska, Sowa 2012: 90).

Z kolei w badaniach TNS OBOP najlepiej ocenianymi aspektami pracy były warunki pracy (bhp, dostosowanie czasu wykonania zadania i obowiązków do możliwości pracownika) oraz relacje ze współpracownikami i bezpośrednimi przełożonymi[5]. Stosunkowo dobrze postrzegano możliwość korzystania w miejscu pracy ze specjalnych uprawnień przysługujących niepełnosprawnym pracownikom. Bardzo źle natomiast oceniane były wynagrodzenia oraz możliwość awansu i rozwoju zawodowego, a także pewność zatrudnienia. Na podstawie wyników badań ich autorzy wyciągnęli wniosek o sukcesie we wdrażaniu modelu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce w odniesieniu do zapewnienia właściwych warunków i atmosfery w pracy niepełnosprawnym pracownikom (*Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy* 2010: 11). Jednak zazna-

5 Ogólny poziom zadowolenia z pracy wyniósł średnio 7,41 pkt. na skali 10-punktowej, gdzie 1 oznacza „bardzo niezadowolony", a 10 bardzo zadowolony, s. 10; próba 1003 niepełnosprawnych pracowników wylosowanych ze wszystkich podmiotów zatrudniających osoby niepełnosprawne, zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR).

czyli, że stwierdzenia te w mniejszym stopniu dotyczą młodych ludzi z niepełnosprawnościami, którzy odnosili się do nich bardziej krytycznie.

Szczególne miejsce w analizach zajmują młodzi niepełnosprawni i ich stosunek do pracy. Wyniki badań potwierdzają większą gotowość młodych do podjęcia zatrudnienia niż starszego pokolenia, choć ich aktywność zawodowa na rynku pracy jest w dalszym ciągu niska. Badania sondażowe Instytutu Spraw Publicznych dostarczają wiedzy na temat wartości i oczekiwań młodych ludzi dotyczących pracy (Giermanowska (red.) 2007a). Największa grupa młodych niepełnosprawnych wśród najważniejszych cech pracy wymieniała możliwość samorealizacji i rozwoju. Wskazywała na takie cechy pracy, jak: możliwość wykazania się inicjatywą, pracę, w której można coś osiągnąć, podnieść kwalifikacje, pracę odpowiedzialną i odpowiadającą zdolnościom. Ważnymi cechami były też: użyteczność społeczna pracy, jej zgodność z kwalifikacjami zawodowymi oraz fakt, że praca jest szanowana przez ludzi, daje możliwość awansu i jest interesująca. Kolejna, mniej liczna grupa niepełnosprawnych wskazywała przede wszystkim na takie cechy pracy, które składają się na jej kontekst społeczny gwarantujący bezpieczeństwo i komfort psychiczny. Zapewniają je: sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje i brak napięć w miejscu pracy, życzliwy przełożony, pewność pracy, bezpieczne warunki pracy, wygodny dojazd do pracy, dostosowanie pracy do możliwości zdrowotnych i możliwość spotykania się z ludźmi. Stosunkowo najmniej liczną grupę stanowili niepełnosprawni wybierający przede wszystkim komfort osobisty w pracy, który zapewniały: wysokie zarobki, długie urlopy, dogodne godziny pracy (Giermanowska 2007: 100–102).

Opinie pracowników urzędów pracy także wskazują na zmiany w postawach osób niepełnosprawnych ze starszego i młodszego pokolenia. Obserwowana jest większa aktywność zawodowa młodego pokolenia legitymującego się wyższym poziomem wykształcenia, umiejętności informatycznych

oraz wiedzy i optymistycznego spojrzenia na rynek pracy (Kukulak-Dolata, Poliwczak 2015: 9). Z kolei u osób starszych częściej występują postawy roszczeniowe. Osoby te „ze względu na zaawansowany wiek i dotychczasową dezaktywizację oczekują od państwa nie pomocy w znalezieniu pracy, ale bezpieczeństwa rozumianego jako prawo do korzystania z systemu transferów socjalnych" (*ibidem*: 10). Badania losów zawodowych niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych dowodzą zmian postaw i aspiracji młodego pokolenia wobec edukacji i aktywności zawodowej (Giermanowska i in. 2015). Jednym ze znaczących kroków na drodze emancypacji osób niepełnosprawnych w Polsce po zmianie ustroju, było „otwarcie" im ścieżki kariery edukacyjnej (w tym akademickiej). Pozwoliło to młodym ludziom aktywnie kształtować własną biografię, poszerzyć wachlarz dostępnych wyborów. Emancypacja rozumiana jako „wyzwolenie nieuprzywilejowanych grup z opresji lub eliminacja względnych różnic między nimi" (Giddens 2010: 288) jest wyrazem społecznego solidaryzmu z osobami w trudniejszym położeniu i z mniejszymi szansami życiowymi. W Polsce jesteśmy świadkami niedokończonego procesu emancypacji młodych osób niepełnosprawnych. Z jednej strony umożliwiono im kształcenie na poziomie wyższym, z drugiej w dalszym ciągu pozostają zablokowane możliwości realizacji kariery zawodowej (Giermanowska, Racław 2014: 122).

Podsumowując wyniki badań na temat zalet i wad wykonywanej pracy przez osoby niepełnosprawne, można wskazać, że do czynników zwiększających ich satysfakcję z wykonywanej pracy należy możliwość nawiązania relacji interpersonalnych w miejscu pracy, samorealizacja i posiadanie dochodów z pracy. Główne obszary niedogodności związane z pracą to zbyt niskie dochody, często niewspółmierne do wykonywanych obowiązków, niedogodności związane z czasem pracy oraz niedostosowanie wykonywanej pracy do aspiracji osób niepełnosprawnych i nieuwzględnianie ograniczeń w jej wykonywaniu. Wydaje się, że wiele tych barier

ma swoje źródła w stereotypach o niskiej jakości i produktywności pracy osób niepełnosprawnych i kierowaniu ich do zajęć niskokwalifikowanych i niskopłatnych, a także w dość powszechnie podzielanym przekonaniu o ich słabych motywacjach i kompetencjach społecznych do podjęcia zatrudnienia. Warto jednak podkreślić, że na opinie pracodawców i pracowników o pracy osób niepełnosprawnych znaczący wpływ mają bezpośrednie kontakty z nimi. Lęki wynikają często z niewiedzy, powielania uprzedzeń i stereotypów. Pracodawcy, którzy zatrudniają pracowników z ograniczeniami sprawności, zdecydowanie częściej wyrażają pozytywne opinie o ich pracy i są gotowi zatrudnić takie osoby w przyszłości (Gąciarz, Giermanowska (red.) 2009).

Osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą i pracodawcy

Osoby niepełnosprawne podobnie jak sprawne mogą podejmować różne formy zatrudnienia dostępne na otwartym rynku pracy, m.in. w charakterze pracownika najemnego na etat, dorywczego i sezonowego, prowadzić działalność gospodarczą i pomagać w jej prowadzeniu. Postanowienia Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych z 2006 r. ratyfikowanej przez Polskę w 2012 r. kształtują prawo do pracy osób niepełnosprawnych na równi z innymi osobami. Prawo do pracy obejmuje możliwość zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku, wykonywaną w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy. Ochrona i popieranie przez państwa realizacji prawa do pracy obejmuje m.in. popieranie możliwości samozatrudnienia, przedsiębiorczości, tworzenia spółdzielni socjalnych i zakładania własnych przedsiębiorstw (Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych… 2012: art. 27).

Nie ulega wątpliwości, że praca zawodowa jest kluczem do pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym, niemniej indywidualne możliwości i potrzeby

są bardzo zróżnicowane. Ocena różnych form zatrudnienia wywołuje zróżnicowane reakcje osób niepełnosprawnych, od całkowitej akceptacji danej formy pracy do częściowej akceptacji (preferencji pod pewnymi warunkami) do braku akceptacji i ich odrzucenia. Zdecydowanie najwyższe oceny uzyskuje praca na etacie, w charakterze pracownika najemnego. Może być ona wykonywana na czas nieokreślony lub określony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, w zależności od preferencji osoby niepełnosprawnej. Zalety tego rodzaju zatrudnienia to większe bezpieczeństwo pracy i wypłaty wynagrodzenia niż np. w wypadku umów cywilno-prawnych czy nielegalnego zatrudnienia (Giermanowska 2007; Michalczuk 2008: 143–144).

Alternatywną formą pracy do pracy na etacie może być prowadzenie własnej działalności gospodarczej, często zalecane jako sposób na zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Wśród osób z ograniczeniami sprawności, podobnie jak wśród sprawnych, opinie na temat wyboru stałej pracy na etacie, a prowadzenia działalności gospodarczej są podzielone. Joanna Michalczuk na podstawie analizy wyników badań osób niepełnosprawnych wskazuje wśród nich cztery równe podgrupy:

1) uznający prowadzenie działalności gospodarczej za lepsze rozwiązanie niż praca na etacie, w sytuacjach gdy osoba niepełnosprawna ma odpowiednie umiejętności lub podporzadkowanie przełożonemu sprawia jej trudności;
2) twierdzący, że samozatrudnienie jest równie dobrym rozwiązaniem jak praca na etacie na czas nieokreślony;
3) deklarujący się jako zwolennicy samozatrudnienia, jednak nieczujący się na siłach, żeby podjąć takie ryzyko;
4) odrzucający samozatrudnienie nie tylko ze względu na wysokie ryzyko i niepewny sukces, ale także z powodu konieczności zainwestowania własnych pieniędzy, wysokich kosztów pracy i skomplikowanych formalności (Michalczuk 2008: 143).

Prowadzenie działalności gospodarczej wymaga na ogół znacznie większego zaangażowania niż praca na etacie, co dla wielu osób niepełnosprawnych jest niemożliwe ze względu na ograniczenia zdrowotne i konieczność częstych rehabilitacji. Niemniej warto zauważyć zmiany postaw. Na przykład, wśród niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych zaobserwowano częste deklaracje o założeniu własnej firmy jako przyszłego, oczekiwanego miejsca pracy. Absolwenci z jednej strony dostrzegali swoje wysokie kwalifikacje i umiejętności, które czyniły z nich fachowców w danej specjalizacji lub zawodzie. Z drugiej, wskazywali na trudności w relacjach interpersonalnych z przełożonymi i współpracownikami, a w samozatrudnieniu widzieli sposób na ich uniknięcie. *Bycie niezależnym – samozatrudnienie* to jedna z możliwych dróg sukcesu w realizacji kariery zawodowej (Giermanowska 2015: 115–116).

Warto także zwrócić uwagę na powstającą grupę pracodawców niepełnosprawnych. Osoby te to często założyciele organizacji pozarządowych lub firm specjalizujących się w produkcji lub usługach na rzecz środowiska osób niepełnosprawnych. Wysokie kwalifikacje i wiedza o specyficznych potrzebach pozwala im trafnie kierować produkty lub usługi m.in. z zakresu pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego (Fundacja Fuga Mundi z Lublina), dostarczania sprzętu elaktronicznego dla inwalidów wzroku (firma ALTIX z Warszawy), usług rehabilitacyjnych (Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Rudek z Rzeszowa). Pracodawcy niepełnosprawni – specjaliści od niepełnosprawności, stają się w ten sposób pracodawcami dla innych osób, wypełniając jednocześnie lukę w produkcji dóbr i usług na rynku. Nie bez znaczenia jest też ich rola wzorotwórcza dla środowiska. Ich działalność pokazuje, że niepełnosprawność nie musi oznaczać bierności zawodowej, a wprost przeciwnie, takie osoby mogą wnieść wartość dodaną do całego społeczeństwa.

Aktywność zawodowa na chronionym rynku pracy i zatrudnienie socjalne

Początki aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych łączą się z tworzeniem dla nich wydzielonych miejsc pracy, o korzystniejszych warunkach zatrudnienia (Barnes, Mercer 2008: 61). Obecnie, w większości krajów podejmuje się działania na rzecz upowszechnienia zatrudnienia na otwartym rynku pracy, jako bardziej odpowiedniego, rezerwując zatrudnienie chronione dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności psychicznej lub wrodzonej intelektualnej (Garbat 2012: 138). Do podmiotów chronionego rynku pracy w Polsce zalicza się przede wszystkim zakłady pracy chronionej, w tym spółdzielnie inwalidów oraz zakłady aktywności zawodowej (zaliczane także do zatrudnienia socjalnego). Zakłady pracy chronionej to przedsiębiorstwa produkcyjne lub usługowe, które powinny zapewniać osobom niepełnosprawnym, niemogącym wykonywać pracy na otwartym rynku, odpowiednią pracę oraz opiekę medyczną i rehabilitacyjną. Założony model biznesowy funkcjonowania tych przedsiębiorstw miał przełożyć się na większą ich konkurencyjność i skuteczność we wprowadzaniu osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy. Podmioty te stały się jednak przedmiotem krytyki ze strony osób niepełnosprawnych, zwłaszcza młodych, lepiej wykształconych. Wynikało to m.in. z oferowania pracy niskiej jakości i niskopłatnej, bez szans na rozwój i awans (Giermanowska (red.) 2007a; Giermanowska i in. 2015). Tworzyły zamknięte środowisko pracy i nie miały sukcesów we wprowadzaniu osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy. Po zrównaniu dopłat do wynagrodzeń dla pracowników niepełnosprawnych z otwartego i chronionego rynku pracy (2014) wiele z nich zawiesiło działalność lub zrezygnowało ze statusu zakładu pracy chronionej[6]. Z drugiej strony osoby niepeł-

6 W 2006 r. z systemu dopłat do wynagrodzeń SODiR PFRON korzystało 174,1 tys. zatrudnionych w ZPCH i 38 tys. na otwartym rynku

nosprawne dostrzegały i w dalszym ciągu dostrzegają zalety takich wydzielonych miejsc pracy, wskazując na większą troskę o pracowników niepełnosprawnych, a także pewność pracy, to że się nie zostanie zwolnionym lub przesuniętym na gorsze stanowisko pracy (*Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy*… 2010: 241). Jest to także często jedyne dostępne w środowisku lokalnym miejsce pracy.

W ostatnich latach w coraz większym zakresie rozwijane są różne formy zatrudnienia socjalnego, których celem jest aktywizacja zawodowa beneficjentów dotychczas uzależnionych od świadczeń socjalnych. Zatrudnienie socjalne osób niepełnosprawnych może być świadczone przez różne podmioty, m.in. warsztaty terapii zajęciowej, centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej, spółdzielnie socjalne. Celem działań (reintegracyjnych, rehabilitacyjnych, aktywizujących) jest podjęcie zatrudnienia i uzyskanie samodzielności ekonomicznej przez uczestnika programu (klienta usługi), co jednak w wielu wypadkach kończy się niepowodzeniem. Jedną z często wskazywanych przyczyn niepowodzeń programów aktywizujących jest brak dostępu do godziwej, dobrze wynagradzanej i bezpiecznej pracy dla osób poddawanych różnym praktykom aktywizacji społecznej i zawodowej. W literaturze opisane jest zjawisko ubocznych, negatywnych skutków programów aktywizujących związanych z „gorszą jakością" wykonywanej pracy. Wymienić tu można rozwój zatrudnienia nieproduktywnego, stygmatyzację uczestników programów, zjawisko „gettyzacji" osób słabszych na chronionym rynku pracy (Karwacki, Kaźmierczak, Rymsza 2014: 391–392). Osoby niepełnosprawne poddawane różnym formom aktywizacji zbyt często doświadczają nieproduktywnego,

---

pracy, w 2014 r. – 139,3 tys. w ZPCH i 104 tys. na otwartym rynku pracy. Liczba zatrudnionych w ZPCH korzystających z dofinansowań spadła o około 35 tys. osób, a ich udział w korzystaniu z dofinansowań z 82% do 57%.

pozornego zatrudnienia, stygmatyzacji i zamknięcia na chronionym, niskiej jakości rynku pracy. Rezultatem takich praktyk jest zniechęcenie do dalszego szukania pracy i zaprzestanie wszelkiej aktywności zawodowej.

Warto także podkreślić, że rosną oczekiwania wobec alternatywnych rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, zwłaszcza tych, którzy nie mogą w pełni funkcjonować na otwartym rynku pracy, np. niepełnosprawnych intelektualnie czy chorych psychicznie. W wydanej w 2010 r. pracy *Upośledzeni umysłowo. Poza granicami człowieczeństwa* Elżbieta Zakrzewska-Manterys w zdecydowany sposób występuje przeciwko traktowaniu osób upośledzonych umysłowo jako „gorszych normalnych". Zdaniem autorki postęp w wyścigu o normalność związany z poddawaniem niepełnosprawnych intelektualnie różnorodnym działaniom edukacyjnym, rehabilitacyjnym i leczniczym w celu ich aktywizacji zawodowej na ogół kończy się niepowodzeniem. Działania te nie biorą bowiem pod uwagę ich odmienności, niemożności odnalezienia się w sferze kulturowych wartości otaczającego społeczeństwa (Zakrzewska-Manterys 2010). Colin Barnes i Alan Roulstone stawiają pytanie, czy w XXI w. tylko praca płatna może być podstawą legitymizacji obywatelstwa i społecznej inkluzji. Wskazują na pozytywny wpływ osób niepełnosprawnych na rzecz przyjaznego środowiska, społeczności i ładu społecznego, podkreślają, że ich obecność w społeczeństwie może tworzyć alternatywne źródła wartości (Barnes, Roulstone 2005). Barbara Gąciarz podkreśla, że jednym z najtrudniejszych wyzwań stojących przed polityką wobec niepełnosprawnych i niepełnosprawności jest dostrzeżenie niejednorodności kategorii niepełnosprawnych i projektowanie rozwiązań uwzględniających ich zróżnicowane możliwości i potrzeby, z zachowaniem prawa wolności wyboru do prowadzenia niezależnego życia (Gąciarz 2014: 37).

TRUDNA DROGA DO ZATRUDNIENIA – PRZEŁAMYWANIE SPOŁECZNYCH STEREOTYPÓW

Większość badań w Polsce dotyczących rynku pracy osób niepełnosprawnych zajmuje się diagnozowaniem barier w dostępie do zatrudnienia. Jest to ważne zagadnienie, ponieważ aktywność zawodowa tej kategorii społecznej utrzymuje się na niskim poziomie, mimo przeznaczania znaczących środków finansowych z PFRON na aktywizację zawodową kierowanych do pracodawców i osób niepełnosprawnych oraz różnorodnych działań podejmowanych przez instytucje sektora publicznego i pozarządowego.

Wiele miejsca w analizach funkcjonowania systemu rehabilitacji i zatrudnienia osób niepełnosprawnych zajmuje ocena **jakości stanowionego prawa** dotyczącego rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych. Prawo to powinno wspierać wszelkie działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, często jednak stanowi barierę uniemożliwiającą lub utrudniającą ich rehabilitację zawodową i społeczną oraz podjęcie zatrudnienia. Wskazuje na to analiza wielu przepisów prawnych, które nie są dobrze dobranymi środkami do osiągniecia zamierzonego celu, a ich ocena dowodzi, że „Obecnie funkcjonujący w systemie rehabilitacji gąszcz przepisów, formularzy, procedur, urzędów stanowi dżunglę nie do przebycia bez dobrego przewodnika dla przeciętnego obywatela" (Sienkiewicz 2007: 236). Polska legislacja zmienia się pod wpływem organizacji międzynarodowych (ONZ, MOP, RE, UE) kładących nacisk na prawo do pracy osób niepełnosprawnych, równość szans i zakaz dyskryminacji. Jednak dotychczas wprowadzane zmiany prawa odnoszącego się do zatrudnienia nie są wystarczające. Nie niwelują podstawowej kwestii, jaką jest definiowanie osób niepełnosprawnych w polskim ustawodawstwie dotyczącym pracy przez pryzmat ich dysfunkcji, odrębności, konieczności

nieustającej rehabilitacji w aktywności zawodowej, a nie poprzez poszanowanie ich wolności i praw, zgodnie z ratyfikowaną przez Polskę Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych (Kurowski 2014). Krystyna Roszewska wskazuje na błędne umiejscowienie przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w odrębnej ustawie, wzmacniające ich poczucie odrębności, niesamodzielności i nieustannej rehabilitacji w podejmowaniu aktywności zawodowej, oraz postuluje przeniesienie problematyki zatrudnienia do Kodeksu pracy (Roszewska 2012: 54). Tomasz Sienkiewicz wskazuje na zbyt liczne nowelizacje ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych podważające rację bytu tego aktu (Sienkiewicz 2007: 225). Określa to prawo za Fullerem jako złe moralnie, bowiem zbyt wiele norm prawnych w systemie prawnym jest niskiej jakości, niezrozumiałych, sprzecznych, zbyt często modyfikowanych, co nie daje podstawy do stwierdzenia, że mamy dobrze skonstruowany porządek prawny. Ta pozorna troska państwa o osoby niepełnosprawne może utrudniać realizacje praw obywatelskich, sprzyjać obojętności obywatela względem państwa i odczłowieczeniu funkcjonariuszy publicznych, co pozwala sądzić, że „aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych nie jest – jak się wydaje – priorytetem władz publicznych" (Sienkiewicz 2007: 201).

Według Kurowskiego polska doktryna nie dostrzega zmian związanych z podejściem do niepełnosprawnych i niepełnosprawności, nakierowanych na umożliwienie osobom z ograniczeniami sprawności prowadzenia niezależnego i możliwie pełnego uczestnictwa w życiu społecznym: „Takie podejście jest niezgodne nie tylko z nowoczesnym myśleniem o niepełnosprawności, ale powoduje nieprzestrzeganie wobec osób z niepełnosprawnościami wielu wolności i praw człowieka i obywatela" (Kurowski 2014: 186). Jest powielane przez pracodawców, sprzyja utrwalaniu nieuprawnionych i krzywdzących uproszczeń, negatywnych

stereotypów, co utrudnia budowanie nowoczesnego systemu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Ważne miejsce w analizach systemu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych zajmuje **ocena wsparcia instytucjonalnego**. Zapoczątkowane w Polsce od lat 90-tych podejście do polityki społecznej w ramach paradygmatu neoliberalnego, jak podkreśla Mirosław Grewiński, przesunęły ją do sfery kosztów, często zbytecznych, a nie inwestycji stymulujących rozwój społeczno-gospodarczy i umożliwiających podniesienie jakości kapitałów: ludzkiego, społecznego, kulturowego, kreatywnego (Grewiński 2015: 296). Zmiany w paradygmacie polityki społecznej łączyły się z dominującą orientacją prozatrudnieniową, przekonaniem, że każda praca jest lepsza niż zasiłek i coraz większym naciskiem na działania aktywizujące beneficjetów i ich uczestnictwo w rynku pracy. Jednocześnie do organizacji i zarządzania polityką społeczną i instytucjami sektora publicznego wprowadzano metody sprawdzone w biznesie: zmiany w finansowaniu usług, upowszechnianie kultury przetargów i dostępności środków publicznych dla sektora prywatnego (urynkowienie usług) (*ibidem*: 296–297). Zakładano, że wprowadzanie reguł biznesowych w myśl koncepcji *new public management* powinno przełożyć się na sprawniejsze i efektywniejsze projektowanie i realizowanie zadań przez instytucje publiczne.

Ekonomizacja instytucji oznacza orientację ich działań „na zysk" (rozumiany jako korzyść finansowa bądź niematerialna w postaci społecznej renomy lub unikania sankcji). Jak podkreśla Mariola Racław, w procesie wsparcia instytucjonalnego niepełnosprawnych często korzyści odnosi organizacja nie zaś ludzie, którzy są odbiorcami jej działań i mamy do czynienia z pozorowaną aktywizacją. Sytuacja taka jest normalna w sektorze prywatnym, gdzie zysk (przede wszystkim materialny) decyduje o przetrwaniu przedsiębiorstwa, nie dotyczy to jednak publicznego, który koncentruje się na zabezpieczaniu potrzeb ludności.

Pierwszeństwo korzyści organizacji przed korzyściami beneficjenta skutkuje obniżeniem jakości oferowanych usług nie tylko przez daną instytucję, ale w ramach całej sieci wsparcia, ma społeczne i finansowe konsekwencje. W sytuacji poczynionych inwestycji ze środków publicznych, m.in. w obszarze edukacji i nauki, oznacza marnotrawienie kapitału społecznego, ludzkiego, ekonomicznego. Powoduje, że wykształceni niepełnosprawni ponownie wchodzą w pasywne role społeczne (Racław 2015).

Seweryn Rudnicki polski system wsparcia osób niepełnosprawnych ocenia jako skomplikowany, złożony i nieprzejrzysty dla beneficjentów. Jest to system nieskoordynowany, w którym dochodzi do powielania zadań (m.in. z zakresu aktywizacji zawodowej) przez liczne instytucje (Rudnicki 2014). Organizację pomocy utrudnia niehomogeniczność niepełnosprawności, co powoduje trudność stworzenia standaryzowanego pakietu usług dla nawet jednego typu niepełnosprawności. Pakiety te muszą być „uszyte na miarę", czyli dla każdego indywidualnego przypadku, a także zmienne w czasie, co jest często niezgodne z odgórnie wyznaczonymi schematami działań (Kumaniecka-Wiśniewska 2015). Reakcją urzędników instytucji publicznych na niejasne przepisy i trudności ich dostosowania do indywidualnych przypadków jest trzymanie się biurokratycznych procedur i nastawienie na formalne i rutynowe działania. Przykładem jest np. kierowanie przez urzędników urzędów pracy absolwentów niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem do niskokwalifikowanych i niskopłatnych zajęć na chronionym rynku pracy, i niepodejmowanie wyzwań związanych ze znacznie trudniejszą ich adaptacją na otwartym rynku pracy. Działania te uprawomacniają w oczach urzędników wcześniejsze sprawdzone schematy działań oraz uprzedzenia i negatywne stereotypy o pracy osób niepełnosprawnych (Giermanowska (red.) 2007b; Giermanowska 2015).

W analizach przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych zawsze zwraca się uwagę na **rolę**

pracodawców. Pracodawcy tworzą miejsca pracy i od ich wiedzy, postaw i zachowań w dużym stopniu zależy polityka zatrudniania osób niepełnosprawnych na poziomie przedsiębiorstw i instytucji. Od ponad dwóch dekad w Polsce toczy się debata nad czynnikami wzrostu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Duża część działań interwencyjnych skupiona jest wokół organizowania różnego typu wsparcia finansowego kierowanego do pracodawców z otwartego rynku pracy. Działania zorientowane na pracodawców nie przynoszą spodziewanych efektów, ponieważ większość z nich nie zatrudnia wymaganej liczby osób niepełnosprawnych i wybiera wpłaty na PFRON. Marek Rymsza wskazuje, że nadmierna orientacja polityki społecznej na pracodawców jest wynikiem reform polityki społecznej w europejskich państwach dobrobytu, tworzy to jednak nowe wyzwania i dylematy (Rymsza 2013). Jak podkreśla wspomniany autor, reformy europejskich *welfare states* zmierzają w kierunku zmiany adresatów wsparcia. Następuje przesunięcie bezpośredniego wsparcia wcześniej kierowanego do pracowników i obywateli do wsparcia kierowanego do pracodawców. W najnowszych podejściach aktywizujących w polityce społecznej zwraca się przede wszystkim uwagę na perspektywę pracodawców tworzących miejsca pracy i zatrudnienie, a współczesne „*welfare state* staje się państwem dobrobytu zorientowanym na pracodawcę" (*ibidem*: 98). W sytuacji kiedy interesy pracodawców zaczynają dominować nad interesami pracowników i obywateli, może to w przyszłości zakłócić wypracowanie optymalnych rozwiązań w sferze pracy.

Wydaje się, że działania prawno-administracyjne i ekonomiczne, bez zmiany postaw pracodawców i edukacji społecznej na temat niepełnosprawności, nie są wystarczającymi zachętami w przełamywaniu barier w dostępie do zatrudnienia. Wskazują na to wyniki badań pracodawców, którzy zatrudniają niepełnosprawnych pracowników w Polsce i innych krajach Europy. Ważnym czynnikiem zmian jest wzrost

wiedzy i świadomości pracodawców oraz kultura organizacyjna, które przekładają się na otwartość organizacji i podejmowanie działań integracyjnych i zapobiegających dyskryminacji (Gąciarz, Giermanowska (red.) 2009; Giermanowska (red.) 2014). Potwierdzają to wyniki analiz międzynarodowych, w których wskazuje się na istotny wpływ kultury korporacyjnej, która ma fundamentalne znaczenie dla kształtowania polityki, postaw i możliwości osób niepełnosprawnych w miejscu pracy (Schur, Kruse, Blanck 2015: 72).

Zmiany w aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych nie będą możliwe bez zmiany **postaw samych osób niepełnosprawnych i ich rodzin**. Mimo że praca zawodowa jest najistotniejszym składnikiem sukcesu integracji społecznej, to osoby niepełnosprawne często unikają wchodzenia w aktywne role zawodowe, nie wierzą w swój sukces na rynku pracy i nie uczestniczą w programach aktywizujących. W literaturze dobrze opisane jest zjawisko automarginalizacji osób niepełnosprawnych, przejawiające się ograniczaniem własnych dążeń i aspiracji życiowych (Gąciarz 2010: 22). Także w społeczeństwie polskim utrzymuje się przekonanie (zwłaszcza wśród osób starszych), że osoby niepełnosprawne powinny mieć na tyle wysokie renty, aby nie pracować (Ostrowska 2015: 114).

Kluczową rolę w życiu osoby niepełnosprawnej odgrywa rodzina. Stanowi jedną z podstawowych instytucji wspierających w okresie choroby i niepełnosprawności, jest jej naturalnym środowiskiem „w którym zakotwiczone są problemy osób niepełnosprawnych i środowiskiem, które pomaga im się z tymi problemami uporać" (Ostrowska, Sikorska, Gąciarz 2001: 92). Niekwestionowana rola wspierająca rodzin często skutkuje nadopiekuńczością, podporzadkowaniem i uległością niepełnosprawnego członka rodziny. Wzmacnia to postawy bierności i skutkuje wycofaniem z aktywnych ról społecznych, na co zwracają uwagę m.in. pracownicy urzędów pracy podejmujący wysiłek aktywizacji zawodowej osób z ograniczeniami sprawności. Opiekunowie często

zniechęcają swoich podopiecznych do pracy z obawy utraty przez nich prawa do zasiłku opiekuńczego, nie wierzą w ich sukces na rynku pracy i nie motywują do podejmowania działań na rzecz aktywizacji zawodowej (Kukulak-Dolata, Poliwczak 2015: 11). Stąd oprócz wsparcia rodzinnego, ważne jest wsparcie instytucjonalne, jego dostępność i jakość na szczeblu lokalnym, najbliżej miejsca zamieszkania osoby potrzebującej. Badania potwierdzają często nikły lub niewystarczający udział służb publicznych w procesie aktywizacji społecznej i zawodowej osoby niepełnosprawnej. Skuteczny proces powinien być postępowaniem kompleksowym, obejmować zintegrowane działania instytucji lokalnych wokół niepełnosprawnego i jego rodziny (Giermanowska, Racław 2015: 176).

Skomplikowanie i niska efektywność systemu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzą do wniosku o konieczności jego przebudowy, a dokumenty międzynarodowe wskazują na kierunek zmian – oparcia modelu na egzekucji praw obywatelskich osób niepełnosprawnych, w tym ich prawa do pracy. Do uznania praw osób niepełnosprawnych w Ameryce Północnej i Europie przyczyniły się ruchy obywatelskie i ich zaangażowanie w działalność polityczną (Barnes, Mercer 2008; Schur, Kruse, Blanck 2015). Miało to istotny wpływ na polityków, twórców legislacji i całe społeczeństwo. Większe zaangażowanie osób niepełnosprawnych w Polsce jest konieczne, żeby przełamać silnie zakorzenione w społeczeństwie stereotypy o ich „wrodzonej" bierności, niechęci do podejmowania pracy i roszczeniowych postawach, lepiej artykułować ich potrzeby i upowszechniać postawy aktywne – przykłady udanych karier zawodowych – jako wzorów do naśladowania. Jak podkreśla Antonina Ostrowska zmiany postaw społecznych i opinii wobec pracy zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce, w ciągu ostatnich dwudziestu lat, cechuje trwałość i zmiana. Rośnie przekonanie o wartości i potrzebie pracy dla osób niepełnosprawnych, akceptacja dla priorytetów

przy zatrudnianiu i poparcie dla integracyjnych form zatrudnienia, ale występuje stagnacja w ocenie szans na awans i karierę zawodową (Ostrowska 2015: 277). Potrzebna jest większa wiedza na temat pracy osób niepełnosprawnych i możliwości realizacji udanych karier zawodowych, form zatrudnienia, wsparcia materialnego i niematerialnego, korzyści wynikających z ich udziału w aktywności ekonomicznej i środowisku pracy, a także zmiana postaw w społeczeństwie wobec osób niepełnosprawnych i niepełnosprawności. Przełamywanie społecznych stereotypów u pracodawców i pracowników, decydentów i urzędników, a także osób niepełnosprawnych i ich opiekunów stoi u podstaw oczekiwanej zmiany społecznej.

BIBLIOGRAFIA

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2014 r. (2015), GUS, Warszawa.

Barnes Colin, Mercer Geof (2008), *Niepełnosprawność*, tłum. Piotr Morawski, Wydawnictwo Sic!, Warszawa.

Barnes Colin, Roulstone Alan (2005), *„Work" is a four-letter word: disability, work and welfare*, [w:] Alan Roulstone, Colin Barnes (eds.), *Working futures? Disabled people, policy and social inclusion*, The Polity Press University of Bristol, Great Britain, s. 315–327.

Brzezińska Anna Izabela, Piotrowski Konrad (2008), *Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje*, Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica", Warszawa.

Garbat Marcin (2012), *Zatrudnianie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra.

Gąciarz Barbara (2014), *Przemyśleć niepełnosprawność na nowo. Od instytucji państwa opiekuńczego do integracji i aktywizacji społecznej*, [w:] Barbara Gąciarz, *Niepełnosprawność. Wyzwania teorii i praktyki*, „Studia Socjologiczne", nr 2 [numer pod red. nauk. Barbary Gąciarz], s. 15–42.

Gąciarz Barbara (2010), *Wprowadzenie. Wykształcenie i przygotowanie zawodowe jako sposób na niepełnosprawność*, [w:] Barbara Gąciarz (red.), *Niepełnosprawni studenci w społeczności akademickiej. Źródła sukcesów i porażek w integracji społecznej i aktywności zawodowej*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa, s. 7–32.

Gąciarz Barbara, Giermanowska Ewa (red.) (2009), *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Giddens Anthony (2010), *Nowoczesność i tożsamość. „Ja" i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, tłum. A. Szulżycka, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Giermanowska Ewa, Kumaniecka-Wiśniewska Agnieszka, Racław Mariola, Zakrzewska-Manterys Elżbieta (2015), *Niedokończona emancypacja. Wejście niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych na rynek pracy*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

Giermanowska Ewa (2015), *Sytuacja zawodowa niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych*, [w:] Ewa Giermanowska, Agnieszka Kumaniecka-Wiśniewska, Mariola Racław, Elżbieta Zakrzewska-Manterys, *Niedokończona emancypacja. Wejście niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych na rynek pracy*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 87–121.

Giermanowska Ewa, Racław Mariola (2015), *Polityka społeczna wobec edukacji i zatrudnienia młodych niepełnosprawnych*, [w:] Ewa Giermanowska, Agnieszka Kumaniecka-Wiśniewska, Mariola Racław, Elżbieta Zakrzewska-Manterys, *Niedokończona emancypacja. Wejście niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych na rynek pracy*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 159–184.

Giermanowska Ewa, Racław Mariola (2014), *Pomiędzy polityką życia, emancypacją i jej pozorowaniem. Pytania o nowy model polityki społecznej wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, „Studia Socjologiczne", nr 2 [numer pod red. nauk. Barbary Gąciarz], s. 107–127.

Giermanowska Ewa (red.) (2014), *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy*, Akademia Górniczo-Hutnicza im. S. Staszica, Kraków.

Giermanowska Ewa (2007), *Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej*, [w:] Ewa Giermanowska (red.), *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, s. 81–109.

Giermanowska Ewa (red.) (2007a), *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Giermanowska Ewa (red.) (2007b), *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Golinowska Stanisława, Sowa Agnieszka (2012), *Determinanty niepełnosprawności*, [w:] Stanisława Golinowka (red. nauk.), *Instytucjonalne, zdrowotne i społeczne determinanty niepełnosprawności*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 68–98.

Grewiński Mirosław (2015), *Inwestycyjna polityka społeczna. Nowy paradygmat państwa dobrobytu?*, [w:] Elżbieta Bojanowska, Martyna Karwińska (red.), *Praca socjalna wobec współczesności*, KONTRAST, Warszawa, s. 291–311.

Karwacki Arkadiusz, Kaźmierczak Tomasz, Rymsza Marek (2014), *Reintegracja. Aktywna polityka społeczna w praktyce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier*, KOM (2010)636 wersja ostateczna.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych z dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz.U. z 2012 r., poz. 1169).

Kryńska Elżbieta, Pater Krzysztof (2013), *Projekt zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu. Raport syntetyczny*, PFRON, IPiSS, CBOS, Warszawa, https://www.ipiss.com.pl/?projekt-badawczy=publikacje-8 (dostęp 16.02.2015).

Kukulak-Dolata Iwona, Poliwczak Iwona (2015), *Profile społeczno-demograficzne osób niepełnosprawnych a ich aktywność zawodowa*, „Polityka Społeczna", nr 3, s. 5–12.

Kumaniecka-Wiśniewska Agnieszka (2015), *Wsparcie najbliższego otoczenia w procesie zdobywania wyższego wykształcenia i zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne*, [w:] Ewa Giermanowska, Agnieszka Kumaniecka-Wiśniewska, Mario-

la Racław, Elżbieta Zakrzewska-Manterys, *Niedokończona emancypacja. Wejście niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych na rynek pracy*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 51–86.

Kurowski Krzysztof (2014), *Wolności i prawa człowieka i obywatela z perspektywy osób z niepełnosprawnościami*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa.

Michalczuk Joanna (2008), *Opinie osób niepełnosprawnych o rodzajach zatrudnienia*, [w:] Wojciech Łukowski (red. nauk.), *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy – portret środowiska*, Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica", Warszawa, s. 141–145.

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011 r. (2012), GUS, Warszawa.

Ostrowska Antonina (2015), *Niepełnosprawni w społeczeństwie 1993–2013*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.

Ostrowska Antonina, Sikorska Joanna, Gąciarz Barbara (2001), *Osoby niepełnosprawne w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Racław Mariola (2015), *Instytucjonalne wsparcie niepełnosprawnych studentów i absolwentów szkół wyższych*, [w:] Ewa Giermanowska, Agnieszka Kumaniecka-Wiśniewska, Mariola Racław, Elżbieta Zakrzewska-Manterys, *Niedokończona emancypacja. Wejście niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych na rynek pracy*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 123–157.

Rymsza Marek (2013), *Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę rekonstrukcji europejskich welfare states?*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.

Roszewska Krystyna (2012), *Zatrudnianie i aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami*, [w:] Anna Błaszczak (red.), *Najważniejsze wyzwania po ratyfikacji przez Polskę Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawny*ch, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2012, s. 49–55.

Rudnicki Seweryn (2014), *Niepełnosprawność i złożoność*, *Niepełnosprawność. Wyzwania teorii i praktyki*, „Studia Socjologiczne" , nr 2 [numer po red. nauk. Barbary Gąciarz], s. 43–61.

Schur Lisa, Kruse Douglas, Blanck Peter (2015), *People with Disabilities. Sidelined or Mainstreamed?*, Cambridge University Press, New York.

Sienkiewicz Tomasz (2007), *Status człowieka niepełnosprawnego w prawie publicznym*, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa.

Wojdyło-Preisner Monika, Zawadzki Kamil (2015), *Determinanty podejmowania aktywności zawodowej i pracy przez osoby niepełnosprawne*, „Polityka Społeczna", nr 7, s. 29–34.

Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy. Raport, TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, wrzesień 2010, http://www.pfron.org.pl/dokumenty/ (dostęp 15.09.2015).

Zakrzewska-Manterys Elżbieta (2010), *Upośledzeni umysłowo. Poza granicami człowieczeństwa*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

PEOPLE WITH DISABILITIES AS AN EMPLOYEE AND EMPLOYER

(Summary)

Despite many legislative and financial actions, the labour market of people with disabilities, is characterized by their low professional activity. This is a visible contradiction to growing expectations of disabled people community, especially those young and well educated, who are more convinced of the value and need of professional work. Despite many inconveniences associated with performing their professional activity, working is a source of satisfaction for them. Treating people with disabilities as equal and equal citizens in the sphere of work is one of the condition to the process of normalization and their social integration. In breaking the social stereotypes connected to employment of disabled people, those factors may play the biggest role: quality of created law, spreading good practices through employers and promoting successful careers of people with disabilities.

Keywords: disabled employee, disabled employer, labour market, stereotype.