

Dominika Sozańska

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy

Labor et Educatio 1, 153-166

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

LABOR et EDUCATIO

nr 1/2013

Dominika Sozańska

Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy

Employment of the disabled

Praca jest dobrem człowieka

Jan Paweł II¹

Wstęp

W pierwszym, etycznym, wymiarze praca jest dobrem sama w sobie, jako że w niej wyraża się godność człowieka oraz jego twórcza natura. W drugim wymiarze, użytkowym, praca jest środkiem służącym do zaspokajania innych potrzeb, nie tylko materialnych, bowiem pozwala także człowiekowi rozwijać i nabywać nowe umiejętności oraz umożliwia utrzymywanie kontaktów z innymi ludźmi. Ponadto praca buduje poczucie własnej wartości i tożsamości. Z pracą wiąże się także podział czasu życia jednostki na część przeznaczoną na aktywność zawodową i tę drugą, przeznaczoną na wypoczynek lub świętowanie². Zdobywanie i wykonywanie zawodu decyduje o miejscu w strukturze

¹ Jan Paweł II, *Laborem Exercens*, Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław [1981] 1995, s. 9.

² Zob. A.Giddens, *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

społecznej, jest wynikiem indywidualnego wysiłku, umiejętności i zdobytej wiedzy³.

Dla osób niepełnosprawnych, praca, oprócz wyżej wymienionych aspektów, posiada dodatkowe, specyficzne dla ich sytuacji życiowej znaczenie. Zatrudnienie zapobiega wykluczeniu społecznemu rozumianemu jako „niepodejmowanie zwyczajowej drogi życiowej lub wypadanie z niej”⁴, ograniczenie uczestnictwa, wpływania, korzystania z podstawowych instytucji publicznych, rynków, które powinny być teoretycznie dostępne dla wszystkich.

Z partycypacją łączy się nawiązywanie kontaktów społecznych. Praca sprawia, iż osoba niepełnosprawna może budować sieć znajomości z osobami pełnosprawnymi. Jak pisze K. Maj⁵, „osoby niepełnosprawne podtrzymując znajomości jedynie z innymi niepełnosprawnymi zamykają się we własnej grupie, tworząc swego rodzaju getto. Sprzyja to powstawaniu stereotypów, jak również niedostatecznej integracji kulturowej, wyrażającej się niepodporządkowywaniem się istotnym normom i wartościom społecznym i obywatelskim, słabej etyce pracy, wykorzystywaniem systemu opieki zdrowotnej, zachowaniom przestępczym, brakiem zaangażowania w sąsiedztwo i lokalną społeczność jako całość”⁶. Można zatem powiedzieć, że w skali makrosocjalnej włączenie w główny nurt życia społecznego ma pozytywny wpływ na budowanie kapitału społecznego, a co za tym idzie – przyczynianie się do wzrostu spójności całego społeczeństwa.

Aktywność zawodowa zapewnia także dochód, który z kolei daje dostęp do dóbr i usług oraz zapewnia niezależność materialną. Praca jest również formą samorealizacji, buduje poczucie własnej wartości i pozytywną samoocenę, tym samym częściowo kompensując deficyty wynikające z niepełnosprawności⁷.

Powyższą charakterystykę można potraktować jako wytyczną określającą cele polityki społecznej i organizującą działania wobec osób niepełnosprawnych. Analiza faktycznej pozycji osób niepełnosprawnych na rynku pracy po-

³ Por. H. Domański, *Struktura społeczna*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2007, s. 131–136.

⁴ E. Tarkowska, *Ubóstwo i wykluczenia społeczne. Koncepcje i polskie problemy*, [w]: *Współczesne społeczeństwo polskie. Dynamika zmian*, red. J. Wasilewski, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2006, s. 340.

⁵ K. Maj, *O potrzebie badań nad aktywnością zawodową osób z ograniczoną sprawnością*, [w]: *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, red. A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa 2007, s. 16.

⁶ M. A. Paszkowicz, *Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009, s. 43.

⁷ K. Maj, *O potrzebie badań nad aktywnością zawodową...*, dz.cyt., s. 14–15.

kazuje, że pomimo pewnych zmian na lepsze, droga do pełnej realizacji tych celów wciąż jest daleka.

Definicje i dane

Analizując dane dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych, trzeba mieć świadomość, że istnieje wiele definicji niepełnosprawności. Większość organizacji i instytucji podejmujących tę problematykę i prezentujących wyniki badań posiada własne rozumienie tego zjawiska.

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO)⁸ określa niepełnosprawność jako zjawisko wielowymiarowe, polegające na interakcji między pewnymi cechami ciała a cechami społeczeństwa, w którym dana osoba żyje. Elementami niepełnosprawności są problemy związane z budową ciała, trudności z wykonywaniem zadań oraz zaangażowaniem w życie społeczne. Z kolei Główny Urząd Statystyczny⁹ (dalej GUS) w swoich statystykach ujmuje zarówno osoby z orzeczoną niepełnosprawnością (niepełnosprawność prawna), jak i wszystkich deklarujących (na podstawie subiektywnego odczucia) jako mających trudności z wykonywaniem pewnych czynności (niepełnosprawność biologiczna). Definicja ta jest szersza od niepełnosprawności orzeczonej na podstawie obowiązującego prawa. Trzeba na marginesie dodać, że w Polsce niepełnosprawność może być orzekana przez kilka instytucji. O rentach orzeka ZUS, dla innych celów – zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności. Co więcej, zaświadczenia wydane przez jedną instytucję nie zawsze są honorowane przez inne organy, w związku z czym osoba ubiegająca się o świadczenia lub ulgi nierzadko musi zostać ponownie przebadana.

W europejskich badaniach prowadzonych przez Eurostat decydująca jest deklaracja o swoim stanie zdrowia, niepełnosprawność prawna nie jest brana pod uwagę. Na podstawie tego kryterium w 2009 roku w Polsce ponad jedna piąta obywateli została zaliczona do grupy osób niepełnosprawnych¹⁰.

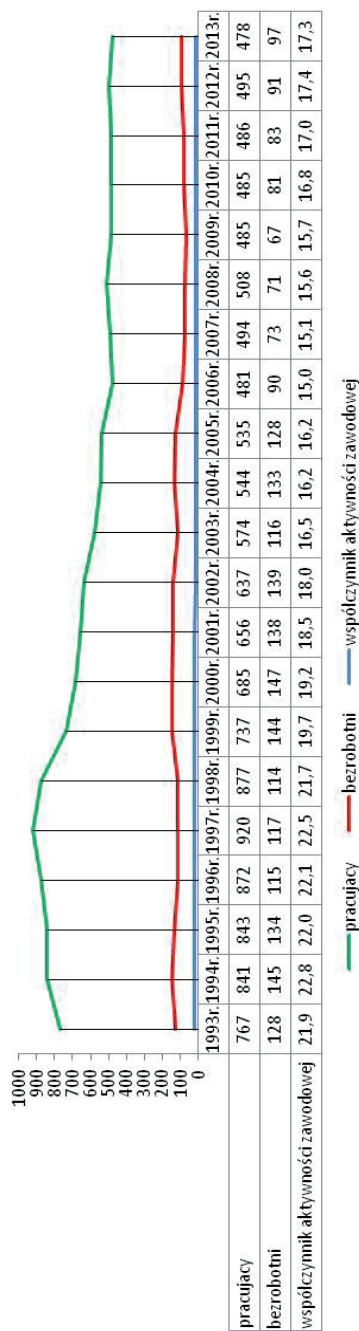
Według GUS w 2013 roku populacja osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej w Polsce wynosiła roku 3,332 tys. osób, z czego tylko 14,5 % pracowało. W prowadzonym przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji

⁸ Światowa Organizacja Zdrowia, www.who.int/topics/disabilities/en, [dostęp: 21.11.2013].

⁹ Stan Zdrowia Ludności Polski w 2009 r. http://www.stat.gov.pl/gus/5840_658_PLK_HTML.htm [dostęp: 20.11.2013].

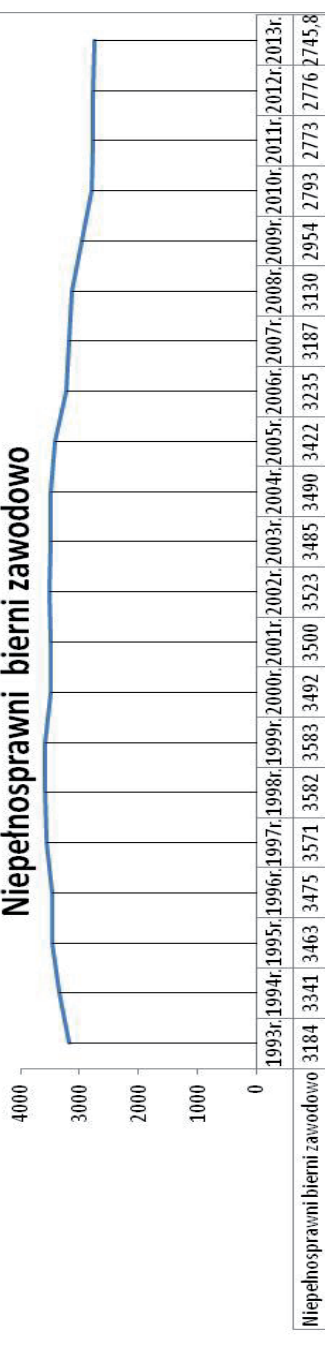
¹⁰ Tamże.

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie. Tab. 1. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych prawnie w latach 1993–2013 (GUS BAEL, www.niepełnosprawni.gov.pl [dostęp: 29.11.2013]), dane w tysiącach, osoby w wieku 15 lat i więcej. Współczynnik aktywności zawodowej: procentowy udział ludzi aktywnych zawodowo w danej grupie ludności.

Niepełnosprawni bierni zawodowo



Źródło: opracowanie własne na podstawie Tab. 1. j.w., dane w tysiącach, osoby w wieku 15 lat i więcej. Bierni zawodowo: osoby, które nie zostały sklasyfikowane jako bezrobotne lub pracujące.

(SODiR) w 2013 roku zarejestrowanych było 251,2 tys. niepełnosprawnych, z czego 33% pracowało na otwartym rynku pracy, a 66% w zakładach pracy chronionej. Wynik ten wydaje się być optymistyczny; niestety, mamy do czynienia z tendencją spadkową. W 2004 roku w zakładach pracy chronionej zatrudnionych było 86% niepełnosprawnych¹¹.

Malejącą ilość zatrudnionych osób niepełnosprawnych pokazują też dane pochodzące z Badania Ekonomicznej Aktywności Ludności prowadzonej przez GUS.

Tabela 1. Osoby niepełnosprawne pracujące według statusu zatrudnienia (dane w tysiącach)

Rok	Pracujące osoby niepełnosprawne w wieku 15 lat i więcej				
	Ogółem	Pracownicy najemni	Pracujący na własny rachunek i pracodawcy		Pomagający członkowie rodzin
			razem	w tym pracodawcy	
2006	481	253	166	18	63
2007	494	292	145	13	56
2008	508	333	120	13	55
2009	485	327	112	13	47
2010	485	339	110	14	36
2011	486	341	112	14	32
2012	495	356	108	16	30
2013	478	352	100	15	26

Źródło: Tab. 9. Osoby niepełnosprawne pracujące według statusu zatrudnienia, Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych prawnie w latach 1993–2013¹², dane w tysiącach, osoby w wieku 15 lat i więcej. Bierni zawodowo: osoby, które nie zostały sklasyfikowane jako bezrobotne lub pracujące. Niestety tabela ta nie zawierała danych sprzed 2006 roku.

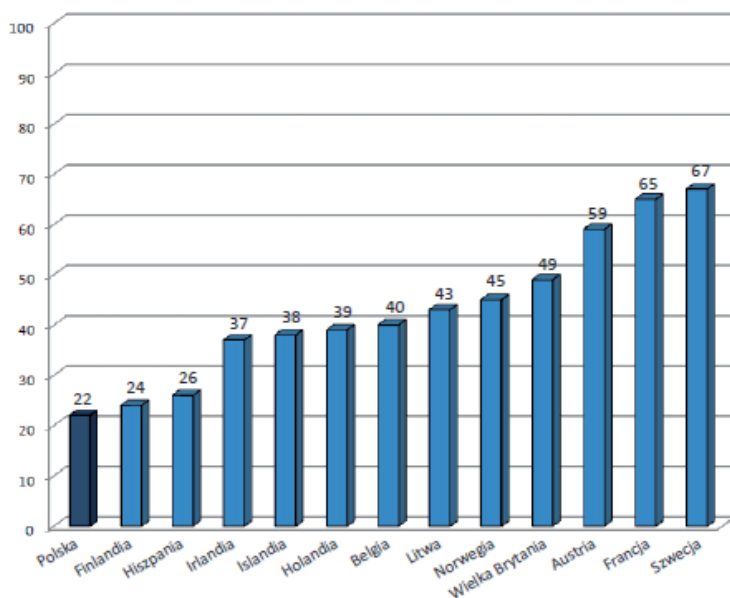
Widać tu wyraźnie, że osoby niepełnosprawne stanowią na otwartym rynku pracy zdecydowaną mniejszość. Ilość osób zatrudnionych systematycznie się zmniejsza, dotyczy to zarówno osób wykonujących pracę najemną, jak

¹¹ Dane z SODiR, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/rynek-pracy> [dostęp: 14.11.2013].

¹² Tamże.

i pracujących na własny rachunek. Dla porównania, w Unii Europejskiej stosunek pracujących osób niepełnosprawnych do pracujących osób sprawnych wynosi około 40,8, czyli dwa razy więcej niż w Polsce¹³. W niektórych krajach Unii współczynnik ten jest nawet większy.

Rysunek 3. Odsetek pracujących niepełnosprawnych w wybranych krajach Europy w latach 2002–2007



Źródło: *Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych: Jak jest? Co można zmienić?*, red. M. Nicińska, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009, s. 14 (raport cytuje dane Academic Network of European Disability experts [ANED]).

Istotnym czynnikiem różnicującym pozycję na rynku pracy jest stopień niepełnosprawności. W 2013 wśród osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym współczynnik aktywności zawodowej wynosił 4,8%, pośród osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym 18,8%, w stopniu lekkim 27,1%¹⁴. Podobna tendencja utrzymuje się też w krajach Unii Europejskiej¹⁵.

¹³ A. Najmiec, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej*, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2007, www.pfron.org.pl [dostęp: 21.11.2013].

¹⁴ *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w 2013 roku*, www.niepełnosprawni.gov.pl, [dostęp: 15.10.2013], dane na podstawie BAEL.

¹⁵ A. Najmiec, *Sytuacja osób niepełnosprawnych...*, dz. cyt., s. 46.

Praca zawodowa nie odgrywa dużej roli w utrzymaniu. Głównymi źródłami dochodu dla osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w 2013 roku były najczęściej renta z tytułu niezdolności do pracy (57%), emerytura (5%), zasiłki dla bezrobotnych, świadczenia przedemerytalne i inne świadczenia społeczne (15,5%). Utrzymujący się głównie z pracy stanowią jedynie 23%¹⁶.

Przeszkody do pokonania

Znając już sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy warto wyjaśnić przyczyny, dla których niepełnosprawni stanowią mniejszość wśród zatrudnionych. Niepełnosprawni, ze względu na swój stan zdrowia, nie mają takich samych szans na zatrudnienie jak osoby zdrowe. Warto jednak wskazać bariery, jakie napotyka, poszukując pracy.

Jako pierwsze i najbardziej oczywiste można wskazać bariery architektoniczne i przestrzenne. Do tej kategorii zaliczać się będzie brak w budynkach użyteczności publicznej takich udogodnień jak podjazdy, odpowiedniej wielkości drzwi wejściowe i ciągi komunikacyjne, niskopodłogowy tabor¹⁷, dostosowane toalety, jaskrawe oznaczenia dla osób słabo widzących itp.¹⁸. Wszystkie one utrudniają funkcjonowanie osoby niepełnosprawnej w przestrzeni publicznej¹⁹.

Następną barierą, równie ważną, jeżeli nie najważniejszą, jest poziom wykształcenia. Wykształcenie jest tą zmienną, która najbardziej różnicuje dochody, wpływa na wybór zawodu i jego prestiż. Im wyższe wykształcenie, tym wyższe zarobki. Jak podaje portal www.wynagrodzenia.pl²⁰, najwyższej opłacane były osoby z tytułem magistra, mediana wynosiła 4950 zł, podczas gdy dla pracowników posiadających wykształcenie podstawowe i gimnazjalne wartość ta wynosiła 2417 zł.

¹⁶ Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-w-liczbach-warunki-zycia>, [dostęp: 23.10.2013].

¹⁷ Z. Woźniak, *Główne bariery aktywności zawodowej osób z ograniczoną sprawnością*, [w:] *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku...*, dz. cyt., s. 68–84.

¹⁸ Por. K. Kowalski, *Projektowanie bez barier – wytyczne*, [2009], www.niepelnosprawni.pl, [dostęp: 07.11.2013].

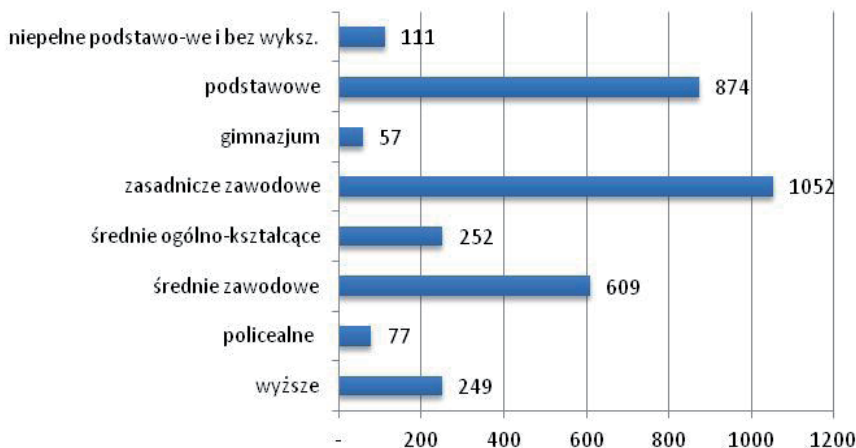
¹⁹ Każdy typ niepełnosprawności posiada specyficzne ograniczenia i potrzeby; niestety, forma i charakter tego artykułu nie pozwalają na wyczerpujące przedstawienie tej bardzo rozległej problematyki.

²⁰ Wynagrodzenia osób z różnym wykształceniem w 2013 roku, www.wynagrodzenia.pl, [dostęp: 30.10.2013]. Portal cytuje tu Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2013 roku.

Ogólną strukturę wykształcenia osób niepełnosprawnych prezentuje poniższy rysunek.

Rysunek 4. Struktura wykształcenia osób niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne w wieku 15 lat i więcej, wg poziomu wykształcenia. IV kwartał 2013, dane w tysiącach



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Dane dotyczące wykształcenia na podstawie BAEL, Tab. 1.4²¹.

Przyglądając się strukturze wykształcenia osób niepełnosprawnych trzeba dodać, że kategoria ta jest gorzej wykształcona niż ludzie sprawni. Według danych z GUS²² w 2013 roku wykształcenie wyższe miało 7,7% osób niepełnosprawnych i 20,6%, sprawnych. Co więcej, jak podaje portal www.niepelnosprawni.gov.pl, „Posiadane wykształcenie różnicuje aktywność zawodową osób niepełnosprawnych – istnieje powiązanie: im wyższy poziom wykształcenia posiadanego przez osoby niepełnosprawne, tym wyższy współczynnik aktywności zawodowej tych osób, jak też wskaźnik zatrudnienia. Najwyższą aktywnością zawodową cechują się osoby z wyższym i średnim poziomem wykształceniem”²³.

²¹ Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp: 15.01.2014].

²² Tamże.

²³ Tamże.

Można zatem powiedzieć, że zdobycie odpowiedniego wykształcenia jest kluczem do sukcesu na rynku pracy. Dlaczego zatem tak niewielki procent tej kategorii kończy studia?

D. Gorajewska²⁴ jako przyczyny wymienia „niski odsetek osób osiągających wykształcenie na poziomie średnim (związane jest to m.in. z niemożnością sprostania przez uczniów z niepełnosprawnością wymaganiom zawartym w podstawie programowej, w tym wymaganiom egzaminacyjnym), niewielką liczbę uczniów z niepełnosprawnością kształcących się w masowych liceach ogólnokształcących (większość korzysta z nauczania specjalnego lub indywidualnego), silnie zaznaczającą się postawę roszczeniową osoby z niepełnosprawnością (oczekiwanie różnego rodzaju przywilejów lub ulg wynikających z niepełnosprawności), problem akceptacji studenta z niepełnosprawnością przez jego sprawnych rówieśników i uczelniane otoczenie, bariery architektoniczne, finansowe oraz w dostępie do informacji”. Można tu jeszcze dodać niedostosowanie placówek oświatowych i nieprzygotowanie nauczycieli do pracy z uczniem niepełnosprawnym²⁵. Osobnym tematem jest kształcenie nieadekwatne do wymagań rynku pracy.

Pracodawcy o zatrudnianiu niepełnosprawnych

Analiza sytuacji niepełnosprawnych na rynku pracy była by niepełna, gdyby nie zawierała informacji o pracodawcach. Bardzo interesujące dane zawiera raport wydany przez Instytut Spraw Publicznych *Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych: Jak jest? Co można zmienić?*²⁶.

Czynnikami, jakie odgrywają rolę przy zatrudnianiu niepełnosprawnych, to w pierwszej kolejności typ własności i branża. „Sektor publiczny zatrudnia niepełnosprawnych głównie na stanowiskach biurowych. Natomiast sektor prywatny zatrudnia ich przede wszystkim na stanowiskach wykwalifikowanych i pomocniczych pracowników fizycznych. Przedsiębiorstwa postrzegają zatrudnianie osób niepełnosprawnych głównie w kategoriach ekonomicznych. Kluczową rolę odgrywają dla nich ich kwalifikacje i wydajność pracy. Nato-

²⁴ D. Gorajewska, *Fakty i mity o osobach niepełnosprawnych*, www.intergracja.org, Warszawa 2009 [dostęp: 05.07.2010], s.74.

²⁵ Z. Woźniak, *Główne bariery aktywności zawodowej osób z ograniczoną sprawnością*, [w:] *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku...dz.* cyt.,s. 73.

²⁶ *Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jak jest? Co można zmienić*, red. M. Nicińska Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009.

miast pracodawcy ze sfery budżetowej (ochrona zdrowia, pomoc społeczna i szkolnictwo wyższe) dążą do uzyskania wymaganego limitu zatrudnienia, który pozwoli uniknąć obciążenia składką na PFRON²⁷. Kolejnym elementem jest sytuacja finansowa – niepełnosprawnych chętniej zatrudniają przedsiębiorstwa o stabilnej stacji ekonomicznej. Publikacja ta wymienia też czynniki, które według samych pracodawców utrudniają zatrudnianie takich osób.

Tabela 2. Czynniki utrudniające według pracodawców zatrudnianie osób niepełnosprawnych

Czynnik utrudniający	Częstość wskazań
Niedostosowana infrastruktura, bariery architektoniczne	69%
Skomplikowane i niejasne przepisy prawne	58%
Często zmieniające się przepisy dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych	58%
Nieodpowiednie kwalifikacje osób niepełnosprawnych	57%
Koszty finansowe i organizacyjne dostosowania stanowisk pracy	55%
Niedostateczne wsparcie pracodawców ze strony instytucji lokalnych	51%
Brak wystarczającej wiedzy o przepisach prawnych	47%
Kłopoty z uzyskaniem rzetelnej informacji	46%
Zbyt duży nakład pracy związany z obsługą PFRON	41%
Nadmierne uprawnienia osób niepełnosprawnych (dłuższy urlop, krótszy czas pracy)	35%
Mniejsza wydajność osób niepełnosprawnych jako pracowników	35%
Osoby niepełnosprawne w ogóle nie zgłaszają się do nas	32%
Brak akceptacji ze strony innych pracowników dla osób niepełnosprawnych	18%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jak jest? Co można zmienić?*, red. M. Nicińska, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009, s. 20.

Również charakter niepełnosprawności miał wpływ na chęć zatrudnienia danej osoby. Pracodawcy najczęściej deklarowali chęć zatrudnienia osób po zawale serca (73%), osoby z trudnościami w chodzeniu (56%) i niedosłyszające (46%). Najrzadziej osoby niewidome (6%), cierpiące na schizofrenię (11%) i z upośledzeniem umysłowym (13%)²⁸. Najczęstszą motywacją są korzyści finansowe (72%), wynikające z dofinansowania oraz niepłacenia składki

²⁷ Tamże, s. 19.

²⁸ Tamże, s. 24.

PFRON²⁹. Z kolei z danych GUS wynika, że „ponad połowa pracodawców (57%) nie zatrudnia ani nigdy nie zatrudniała osób niepełnosprawnych, a aż 42% z nich jest zdania, że ich zatrudnienie generuje dodatkowe koszty. Dla 34% pracodawców wiąże się ono również z dodatkowymi obciążeniami dla osób nadzorujących ich pracę”³⁰.

Podobnie jak w cytowanym raporcie Instytutu Spraw Publicznych, tak i w badaniach GUS najczęstszą motywacją do zatrudniania osób niepełnosprawnych były korzyści finansowe w postaci dofinansowań, dodatkowych środków na szkolenia oraz zmniejszenia składki PFRON i ZUS. Niezatrudnianie niepełnosprawnych jest najczęściej wyjaśniane często zmieniającymi się i niezrozumiałymi przepisami prawa, jak również brakiem zgłoszeń takich osób do pracy.

Z punktu widzenia samych osób niepełnosprawnych, kwestia dostępu do rynku pracy wygląda trochę inaczej. Problematykę tę podejmuje w swoich badaniach GUS w raporcie *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011 roku*. Na pytanie, na ile subiektywna odczuwana niepełnosprawność biologiczna decyduje o życiu zawodowym, 44% niepełnosprawnych odpowiedziało, że odczuwane dolegliwości mogą wpływać na ilość godzin spędzanych w pracy. Opinie te wyrażali częściej niepełnosprawni bierni zawodowo. 28% uważało, że niepełnosprawność ogranicza możliwość dojazdu do pracy i powrotu do domu. Co czwarty badany uważał, że konieczne są specjalne warunki pracy. Raport stwierdza, że największe problemy na rynku pracy mają osoby cierpiące na choroby psychiatryczno-neurologiczne³¹.

Bardziej szczegółowe przyczyny bierności zawodowej podaje raport *Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*³². Najczęściej wskazywaną przyczyną bierności zawodowej był lęk przed utratą renty, na drugim miejscu problemy z przemieszczaniem się, dopiero na trzecim stan zdrowia. Trzy najrzadsze odpowiedzi to przekonanie, że osoby niepełnosprawne są mniej wydajne, ich praca przynosi gorsze efekty oraz że

²⁹ Tamże, s. 33.

³⁰ *Pracodawcy wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych*, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> [dostęp: 16.11.2013].

³¹ Główny Urząd Statystyczny, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011 roku*, Warszawa 2008, s. 57.

³² *Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, raport z badań prowadzonych w ramach realizacji partnerskiego projektu *Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, opracowanie: A. Barczyński, P. Radecki, Krakowska Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2008.

nie mają potrzeby zarobkowania. Identyczną hierarchię prezentowały osoby niepełnosprawne określające się jako aktywne zawodowo. W przypadku osób niepełnosprawnych niepracujących najczęstszymi powodami zaniechania aktywności zawodowej był stan zdrowia, częste choroby oraz brak motywacji³³.

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonej analizy można powiedzieć, że osoby niepełnosprawne mają zdecydowanie utrudniony dostęp do rynku pracy. Szanse na znalezienie zatrudnienia zależą przede wszystkim od specyfiki niepełnosprawności i jej społecznego odbioru. Przykładowo choroby psychiczne i upośledzenia są dyskwalifikujące w oczach pracodawców. Następnym typem barier jest niedostosowanie przestrzeni publicznej. Jednak najważniejsze są kwalifikacje oraz formalne wykształcenie, a tam gdzie jest to możliwe, ukończenie studiów wyższych.

Trzeba tu jeszcze dodać, że wszystkie wskazane bariery stanowią swego rodzaju system naczyń połączonych. Nie można mówić o dostępie do edukacji bez likwidacji przeszkód architektonicznych czy odpowiedniego szkolenia nauczycieli. Nie można też wymagać od pracodawców zatrudniania osób niepełnosprawnych, gdy brakuje jasnych rozwiązań prawnych. Dlatego też działania mające na celu zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych muszą obejmować wszystkie wspomniane tu sfery.

Ogłoszona w 1997 roku przez Sejm Rzeczypospolitej Karta Praw Osób Niepełnosprawnych stwierdza, że osoby niepełnosprawne mają prawo do „pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych”³⁴. Wyrównanie szans na rynku pracy będzie zatem nie tylko zabiegiem ekonomicznym, lecz także realizacją praw człowieka i obywatela.

³³ Tamże, s. 104.

³⁴ Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, z 13 sierpnia 1997 r.

Abstract: This paper provides a possible answer to the question of why so few people with disabilities enter the labor market. Introductory remarks on the importance of work and being employed in human life are followed by different definitions of disability. By reference to the basic facts about employing people with disabilities in Poland, the author identifies and examines the obstacles that make it difficult for a disabled person to get a job. Along with architectural barriers in the workplace and unfavorable attitude of the employers, there is another factor that narrows down the range of job offers available to disabled individuals: an average level of education in this group of people, comparing to others, is lower. As a consequence, job and life opportunities for this social group remain significantly limited.

Keywords: disability, social exclusion, employment, job

Literatura przedmiotu

- Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, www.niepelnsprawni.gov.pl.
Domański H., *Struktura społeczna*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2007.
- Jan Paweł II, *Laborem Exercens*, Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej: Tum, Wrocław [1981] 1995.
- Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, z 13 sierpnia 1997 r.
- Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, opracowanie: A. Barczyński, P. Radecki, Krakowska Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2008.
- Kowalski K., *Projektowanie bez barier – wytyczne*, [2009], www.niepelnsprawni.pl, [dostęp: 07.11.2013].
- Giddens A., *Socjologia*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2004.
- Główny Urząd Statystyczny, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011 roku*, Warszawa 2008.
- Gorajewska D., *Fakty i mity o osobach niepełnosprawnych*, www.intergracja.org, Warszawa 2009, [dostęp: 05.07.2010].
- Maj K., *O potrzebie badań nad aktywnością zawodową osób z ograniczoną sprawnością*, [w]: *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, red. A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa 2007.
- Najmiec A., *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej*, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2007.
- Paszkowicz M. A., *Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009.
- Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jak jest? Co można zmienić*, red. M. Nicińska Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009.

- Stan Zdrowia Ludności Polski w 2009 r. http://www.stat.gov.pl/gus/5840_658_PLK_HTML.htm [dostęp: 20.11.2013].
- Światowa Organizacja Zdrowia, www.who.int/topics/disabilites/en [dostęp: 21.11.2013].
- Tarkowska E., *Ubóstwo i wykluczenia społeczne. Koncepcje i polskie problemy*, [w]: *Współczesne społeczeństwo polskie. Dynamika zmian*, red. J. Wasilewski, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2006.
- Woźniak Z., *Główne bariery aktywności zawodowej osób z ograniczoną sprawnością* [w:] *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, red. A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa 2007.