

Jolanta RADKOWSKA, Krzysztof RADKOWSKI
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Witelona w Legnicy

MOBILNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH JAKO PROBLEM SPOŁECZNY INTEGRUJĄCEJ SIĘ EUROPY – PRZYKŁAD POLSKI

Postępujący proces wydłużania się długości życia ludzkiego i w konsekwencji wzrost udziału ludności niepełnosprawnej w strukturach społeczeństwa powoduje, że niepełnosprawność staje się ważnym problemem społecznym i ekonomicznym integrującej się Europy. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabierają działania związane z tworzeniem warunków do podejmowania różnych form aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oraz przeciwdziałanie ich wykluczeniu społecznemu.

1. WPROWADZENIE

Postępujący proces wydłużania się długości życia ludzkiego i w konsekwencji wzrost udziału ludności niepełnosprawnej w strukturach społeczeństwa powoduje, że niepełnosprawność staje się ważnym problemem społecznym i ekonomicznym. W literaturze przedmiotu niepełnosprawność bywa różnie definiowana. Na potrzeby niniejszego opracowania przyjęto, że **osoba niepełnosprawna** to osoba, która posiadała odpowiednie orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony lub osoba, która takiego orzeczenia nie posiadała, lecz odczuwała ograniczenie sprawności w wykonywaniu czynności podstawowych dla swojego wieku (zabawa, nauka, praca, samoobsługa).

Zbiorowość osób niepełnosprawnych została podzielona na 2 podstawowe grupy:

- osoby niepełnosprawne **prawnie**, czyli takie, które posiadały odpowiednie, aktualne orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony,
- osoby niepełnosprawne **tylko biologicznie**, czyli takie, które nie posiadały orzeczenia, ale miały (odczuwały) całkowicie lub poważnie ograniczoną zdolność do wykonywania czynności podstawowych¹.

Zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej, społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 123, poz.776), dla osób w wieku 16 lat i więcej ustalono 3 stopnie niepełnosprawności:

1. znaczny
2. umiarkowany
3. lekki.

¹ Osoby niepełnosprawne oraz ich gospodarstwa domowe 2002, Część II. Gospodarstwa domowe, GUS, Warszawa 2003, s. 14.

Znaczny stopień niepełnosprawności posiada osoba o naruszonej sprawności organizmu, która jest niezdolna do podjęcia zatrudnienia bądź też zdolna do wykonywania zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej albo w zakładzie aktywizacji zawodowej, wymagająca – niezbędnej w celu pełnienia ról społecznych – stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji.

Umiarkowany stopień niepełnosprawności posiada osoba o naruszonej sprawności organizmu, która jest zdolna do wykonywania zatrudnienia na stanowisku pracy przystosowanym odpowiednio do potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności, wymagająca – w celu pełnienia ról społecznych – częściowej lub okresowej pomocy innej osoby w związku z ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji.

Lekki stopień niepełnosprawności posiada osoba o naruszonej sprawności organizmu, zdolna do wykonywania zatrudnienia, nie wymagająca pomocy innej osoby w pełnieniu ról społecznych.

2. NIEPEŁNOSPRAWNI W POLSCE

Postępujący rozwój oraz progresywne tendencje występowania niepełnosprawności, będącej wynikiem wad wrodzonych, wypadków oraz starzenia się społeczeństw powodują, że należy zadać sobie pytanie, czy osoby niepełnosprawne – jako grupa społeczna o określonych potrzebach – zajmują należne im miejsce w społeczeństwie?

Polska jest krajem o bardzo wysokiej i narastającej liczbie osób niepełnosprawnych. W 1978 roku Narodowy Spis Powszechny wykazał 1,4 mln osób niepełnosprawnych, spośród których co czwarty pracował zawodowo. Według spisu z 1988 roku liczba osób niepełnosprawnych wzrosła do 3,7 mln i jednocześnie obniżył się wskaźnik ich zatrudnienia. Dane statystyczne potwierdzają domniemanie, że sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy znacząco się różni od sytuacji osób sprawnych, z reguły na niekorzyść osób niepełnosprawnych. Od szeregu lat populacja osób niepełnosprawnych w Polsce cechuje się rosnącą z roku na rok biernością zawodową, niestety dotyczy to także osób w wieku produkcyjnym. Objawia się to niskimi wskaźnikami aktywności zawodowej. Według danych z ostatniego spisu powszechnego, w Polsce, w 2002 roku populacja osób niepełnosprawnych liczyła około 5,5 miliona, tj. o około 50% więcej niż w 1988 roku. Oznacza to, że niepełnosprawni stanowią około 14% ogółu ludności kraju. Przestrzenna analiza rozmieszczenia niepełnosprawnych wskazywała na wyraźne zróżnicowanie tego wskaźnika, gdyż wahał się on od 8% w kilku gminach województw: opolskiego, mazowieckiego i śląskiego, do około 40% w wybranych gminach województw: lubelskiego, małopolskiego, podlaskiego i warmińsko-mazurskiego². Zdecydowana większość osób niepełnosprawnych (84%) utrzymuje się głównie ze świadczeń społecznych: rent, emerytur i zasiłków. Jedynie dla 8% tej populacji głównym źródłem utrzymania jest praca, natomiast 8% niepełnosprawnych nie posiada własnych środków na przeżycie i pozostaje na utrzymaniu innych osób³.

² P. Śleszyński, *Niepełnosprawność w Polsce w świetle wyników ostatniego Spisu Powszechnego* „Polityka Społeczna” 2006 nr 9, s. 24.

³ *Osoby niepełnosprawne*, www.mpips.gov.pl

3. PRACA I JEJ FUNKCJE W ŻYCIU NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Biorąc pod uwagę fakt, że praca to czynność świadomie wkładanego wysiłku (działalność lub oddziaływanie) człowieka – polegającego na wiedzy, doświadczeniu jak i swej intuicji - w celu osiągnięcia założonego przez niego celu, a także podejście, że praca to postrzegana wartość, cel sam w sobie, źródło rozwoju osobistego, który służy wartościom wyższym, będący sposobem życia i wiąże się ze sferą samorealizacji, należy stwierdzić, że problem zatrudnienia jest ciągle wyznacznikiem wartości człowieka – a jego brak prowadzi do izolacji⁴. Praca pełni bowiem różnego rodzaju funkcje, przede wszystkim: funkcje podmiotowe, przedmiotowe i funkcje tworzenia więzi społecznych⁵.

Jak wskazuje M. Kuć, każda kategoria funkcji jest rozbudowana i świadczy o wielowymiarowym znaczeniu pracy. Funkcja podmiotowa dotyczy skutków, jakie mają miejsce w sferze podmiotu pracy, a więc osoby wykonującej pracę. W tym kontekście mówi się o funkcji podmiotowej pracy w znaczeniu: zaspokajania różnego rodzaju potrzeb człowieka: od najbardziej podstawowych, związanych z zapewnieniem warunków bytowych, takich jak potrzeba pokarmu, mieszkania, do potrzeb wyższego rzędu, włącznie z potrzebą samorealizacji. W tej grupie istotne znaczenie ma zaspokajanie potrzeb: bezpieczeństwa, uczenia zawodu (edukacji), kształtowania nawyku pracy, kształtowania i rozwoju umiejętności pracy, kształtowania i rozwoju poczucia odpowiedzialności, kształtowania postaw, zachowania i rozwoju sprawności fizycznej, zachowania i rozwoju sprawności psychicznej, oddziaływania terapeutycznego pracy, kształtowania i rozwoju zainteresowań, samorealizacji, a także kształtowania i rozwoju kompetencji społecznych.

Funkcja przedmiotowa odnosi się do skutków pracy, jakie dotyczą świata zewnętrznego, a nie osoby wykonującej pracę. W zakresie funkcji przedmiotowej pracy ważny jest skutek ekonomiczny realizowany w wymiarze:

1. Ogólnospołeczny (pomnażanie dochodu). Wzrost gospodarczy ma pozytywny wpływ na produkcję większej ilości i lepszych dóbr i usług, co przyczynia się do podwyższenia standardu życia.
2. Indywidualnym (uzyskiwanie środków finansowych na zaspokojenie potrzeb pracującego). Ta funkcja pracy szczególnie wskazuje na problem wynagrodzenia za pracę, które powinno uwzględniać wysiłek włożony w pracę (indywidualny wkład w pracę) oraz powinno być adekwatne do potrzeb pracującego⁶.

Należy jednak zwrócić uwagę, że efekt ekonomiczny pracy powinien być podporządkowany rozwojowi osoby ją wykonującej – w myśl zasady, że człowiek wprawdzie przeznaczony i powołany jest do pracy, to jednak nade wszystko praca jest dla człowieka a nie człowiek dla pracy⁷.

Ze względu na szczególną rolę pracy w życiu człowieka, sytuację na polskim rynku pracy, jak i ciągle rosnące rozmiary populacji osób niepełnosprawnych, wyraźnie wzrasta waga problemu pracy tej grupy osób. Praca bowiem w odniesieniu do tej populacji pełni

⁴ Portal Wikipedia, <http://pl.wikipedia.org>.

⁵ Szerzej na ten temat: M. Kalinowski, I. Czuma, M. Kuć, A. Kulik, *Praca. Uzależnienia fakty i mity*, Lublin 2005, s. 10-44.

⁶ M. Kuć, *Wiktymizacja w miejscu pracy*, www.trzcianka.21.edu.pl/publikacje/1/9.doc, s. 9-10.

⁷ Jan Paweł II: *Laborem exercens*.

zapewne te same funkcje, jak w odniesieniu do ludzi w pełni sprawnych, w tym jednak przypadku bardzo mocno akcentuje się takie jej funkcje, jak:

- dochodową,
- rehabilitacyjną,
- socjalizacyjną⁸.

Praca dla niepełnosprawnych, podobnie jak dla ludzi zdrowych jest podstawowym źródłem dochodów. Ma ona szczególne znaczenie dla osób nie mających innych źródeł utrzymania (np. nie otrzymujących renty) oraz mających na utrzymaniu rodzinę. Funkcja rehabilitacyjna wyraża się w pozytywnym wpływie pracy niepełnosprawnych na wzrost efektywności rehabilitacji. Praca zaliczana jest do podstawowych czynników przyspieszających powrót inwalidy do częściowej lub pełnej sprawności. Niewątpliwie istotnie ważną jest funkcja socjalizacyjna, bowiem praca daje osobie niepełnosprawnej możliwość kontaktu z innymi ludźmi oraz możliwość zagospodarowania czasu wolnego, a tym samym wzmacnia poczucie jej własnej wartości i mobilizuje do bardziej aktywnego włączenia się w życie społeczne. Negatywne skutki braku pracy są dotkliwe dla wszystkich bezrobotnych, szczególnie jednak dla tej słabszej na rynku kategorii, jaką są niepełnosprawni. Konieczne zatem staje się uruchomienie różnorodnych środków, z jednej strony ułatwiających podjęcie pracy niepełnosprawnym, z drugiej motywujących pracodawców do ich zatrudnienia.

Biorąc pod uwagę fakt, że na całym świecie osoby niepełnosprawne uczestniczą i wnoszą swój wkład do światowego rynku pracy należy zauważyć, że w zależności od stopnia niepełnosprawności może nieznacznie wpływać na zdolność do pracy i zaangażowanie społeczne lub może mieć poważny wpływ na wymienione procesy i w związku z tym wymagać znacznego wsparcia i pomocy, zwłaszcza jeżeli weźmiemy pod uwagę fakt, że wiele osób niepełnosprawnych, które chcą pracować, wciąż nie ma takich możliwości z powodu różnorodnych barier.

Mimo coraz częściej prezentowanego przekonania, że osoby niepełnosprawne nie tylko mogą wносить cenny wkład do gospodarki krajowej, ale że ich zatrudnienie obniża również koszty świadczeń z tytułu niepełnosprawności i może zmniejszyć ubóstwo, bezrobocie wśród 386⁹ milionowej populacji osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym na świecie jest o wiele wyższe niż wśród pozostałej populacji osób w wieku produkcyjnym¹⁰. Należy więc podkreślić, że za zatrudnianiem osób niepełnosprawnych przemawiają ewidentne korzyści, ponieważ osoby te są często wykwalifikowane do wykonywania określonej pracy. Pracodawcy mogą również zyskiwać poprzez zwiększanie liczby użytecznych pracowników zatrudniając w dalszym

⁸ M. Król, A. Przybyłka, *Rynek pracy osób niepełnosprawnych (w:) Niepełnosprawni w środowisku społecznym*. Katowice: AE 1999, s. 146.

⁹ Na podstawie danych szacunkowych Światowej Organizacji Zdrowia uważa się, że 10% ludności świata jest dotknięta niepełnosprawnością, tj. 610 milionów osób, z których 386 milionów jest w wieku od 15 do 64 lat (dane statystyczne ONZ dotyczące ludności świata – United Nations: *World Population Prospects*, 1998 Revision, New York 1999).

¹⁰ Opublikowane wskaźniki bezrobocia wahają się od 13% w Wielkiej Brytanii, gdzie wskaźnik ten jest dwukrotnie wyższy od stopy bezrobocia wśród pełnosprawnej siły roboczej, i 18% w Niemczech, do szacowanych 80% i więcej w niektórych krajach rozwijających się [za:] *Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy*, Międzynarodowa Organizacja Pracy - Międzynarodowe Biuro Pracy Genewa, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2002.

ciągu tych, którzy stali się niepełnosprawni, z uwagi na ich cenne umiejętności zdobyte podczas pracy i szkolenia związanego z wykonywaną pracą.

W kontekście zaprezentowanych poglądów wypada jednoznacznie wyartykułować, że osoby niepełnosprawne mają takie same prawa, co wszyscy obywatele. W rzeczywistości jednak napotykają one na zbyt wiele przeszkód, by mogły z tych praw w pełni korzystać. Realizacja postulatu równych praw osób niepełnosprawnych wymaga z jednej strony przeciwdziałania ich dyskryminacji, a z drugiej strony stworzenia warunków do korzystania z przysługujących im praw¹¹. Podmiotowe traktowanie osób niepełnosprawnych ma więc bardzo istotny wpływ na możliwości podjęcia pracy oraz ich integrację społeczną ponieważ miejsce pracy jest szczególnym rodzajem środowiska społecznego, które oddziałuje na sposób myślenia i działania, procesy spostrzegania i pamięci, procesy motywacyjne oraz sposób wypełniania zadań przez pracownika. Wpływ środowiska pracy jest istotnym rodzajem „ingerencji społecznej” w rozwój jednostki. Od zróżnicowania tego środowiska zależy zakres i jakość tego wpływu na człowieka. Podstawową zmienną kształtującą wspomniane środowisko jest rodzaj więzi społecznych powstałych w związku z wykonywaną pracą. Niewątpliwie można mówić o: więzi społecznej opartej o wspólnotę narzędzi pracy, więzi społecznej opartej o podział umiejętności pracy, więzi społecznej opartej o wspólnotę korzyści pracy, a także więzi społecznej opartej o wspólny zakres zainteresowań. Relacje społeczne, które decydują o rodzaju więzi społecznych kształtowane są w dużej mierze w oparciu o wpływ grupy rozumiany jako przekaz wartości, norm i wzorców zachowań¹².

Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych, o czym już wspomniano, ma szczególne znaczenie w zapobieganiu wykluczeniu społecznemu jak również integracji społecznej. Jej znaczenie akcentowane jest w prawie i deklaracjach o charakterze międzynarodowym jak i krajowym¹³.

Podkreśla się w nich:

1. potrzebę wzmocnienia pozycji osób niepełnosprawnych zwłaszcza na otwartym rynku pracy,
2. konieczność wyrównania szans osób niepełnosprawnych z terenów wiejskich i miejskich w zakresie poszukiwania pracy,
3. wszechstronność pracy,
4. podmiotowość pracy ludzkiej,
5. wielowymiarowe korzyści osiągane z tytułu jej wykonywania,
6. konieczność zaspokajania potrzeby pracy.

Problem pracy osób niepełnosprawnych ze względu na wymiar społeczny, znajduje także odzwierciedlenie w różnego rodzaju programach społecznych opracowywanych i realizowanych na różnych szczeblach administracyjnych (kraj, województwo, powiat, gmina). Wyrazem proponowanych działań jest Strategia Polityki Społecznej w Polsce na

¹¹ Szerzej na ten temat: *Dolnośląski program równych szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych w latach 2004-2006*, Wrocław 2004.

¹² M. Kuć, *Wiktyimizacja w miejscu pracy...*, op. cit.

¹³ Zob. np.: *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka* uchwalona przez Zgromadzenie Organizacji Narodów Zjednoczonych, *Międzynarodowy Pakiet Praw Gospodarczych Społecznych i Kulturalnych*, *Europejska Karta Społeczna*, *Krajowy Plan Działań na rzecz Integracji Społecznej*.

lata 2007 – 2013¹⁴, w ramach której postuluje się, między innymi: „*Tworzenie warunków do większej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jako podstawy społecznej integracji i poprawy warunków ich życia*”.

Celem tej strategii są działania w następujących obszarach:

1. tworzenia warunków do podejmowania różnych form aktywności: pracy zawodowej oraz działalności społecznie użytecznej,
2. zwiększenia uczestnictwa osób niepełnosprawnych w kształceniu ustawicznym,
3. rozwoju elastycznych form zatrudnienia, umożliwiających pracę osobom niepełnosprawnym,
4. rozwoju form i miejsc pracy dla osób o schorzeniach utrudniających integrację,
5. rozwoju usług wspomagających wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy,
6. rozwoju usług edukacyjnych i opiekuńczych na wsi,
7. zwiększenia poziomu zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych do 22% w grupie wszystkich zatrudnionych,
8. przeciwdziałania dyskryminacji wobec osób niepełnosprawnych.

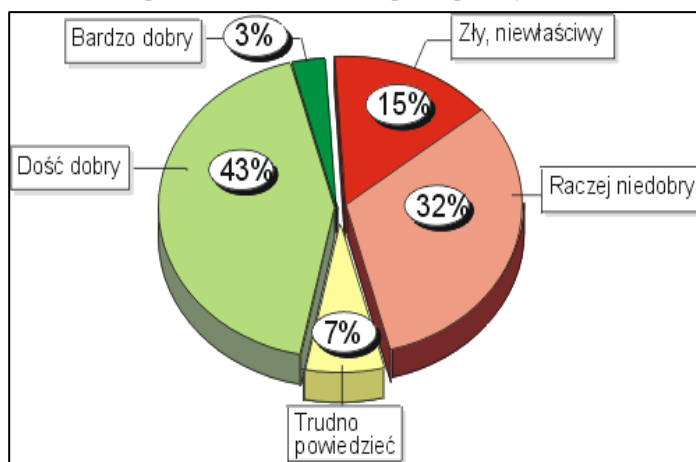
4. POSTAWY POLAKÓW WOBEC NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Cennych informacji o tym jak zmieniają się postawy Polaków wobec osób z ograniczoną sprawnością: co sądzi się o stosunku do nich, o ich zatrudnianiu, jak silna jest gotowość świadczenia im pomocy i kto tę pomoc, zdaniem ankietowanych, powinien przede wszystkim nieść, dostarczają cykliczne badania prowadzone przez Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS)¹⁵. W oparciu o wyniki badań z roku 2000 zauważa się, że w zachowaniach wobec osób niepełnosprawnych występują zarówno negatywne reakcje na inwalidztwo, jak i z postawy pozytywne. W jakim stopniu jednak rozpowszechnione są jedno i drugie? Poglądy ankietowanych dotyczące tego, jak polskie społeczeństwo traktuje niepełnosprawnych, były podzielone. Prawie tyle samo osób uważało, że większość ludzi w Polsce dobrze odnosi się do inwalidów (46%), co wyrażało przeciwną opinię (47%). Zwraca jednak uwagę niewielki (3%) odsetek respondentów, którzy oceniają stosunek do inwalidów jako bardzo dobry. Pięciokrotnie więcej (15%) było osób, które uważały, że odnosimy się do inwalidów niewłaściwie, źle (rys. 1)¹⁶. Odnosząc się do kwestii zatrudnienia zdecydowana większość respondentów (72%) uważała, że osoby niepełnosprawne, którym pozwala na to stan zdrowia, powinny pracować, nawet jeśli renta wystarcza im na utrzymanie. Najważniejsze zatem dla ankietowanych nie były warunki materialne, ale dostrzeganie znaczenia pracy dla sensu naszego życia. Czynnikiem w największym stopniu różnicującym opinie respondentów na ten temat był poziom wykształcenia – im wyższy, tym częstsze było przekonanie, że osoby niepełnosprawne powinny pracować. Wyraźnie widoczne były zróżnicowania związane z sytuacją materialną ankietowanych: wysokością dochodów i warunkami materialnymi gospodarstwa domowego, w znacznym stopniu zależne od wysokości wykształcenia.

¹⁴ *Strategia Polityki społecznej na lata 2007 – 2013*, dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 13.09.2005r., dokument towarzyszący realizacji Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007-2013, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa 2005.

¹⁵ Badania prowadzono cyklicznie na reprezentatywnej grupie respondentów w latach: 1978, 1993, 2000 oraz w listopadzie 2007 roku – w związku z tym wyników jeszcze nie opublikowano.

Rys. 1. Stosunek społeczeństwa do osób niepełnosprawnych.



Źródło: CBOS, 2000.

Poparcie dla podejmowania pracy przez inwalidów najczęściej wyrażali przedstawiciele kadry kierowniczej i inteligencji oraz pracownicy umysłowi niższego szczebla, najrzadziej natomiast pracownicy fizyczno – umysłowi i robotnicy wykwalifikowani, a także emeryci, renciści i bezrobotni, którzy byli najbardziej przeciwni zatrudnianiu niepełnosprawnych. Blisko dwie trzecie ankietowanych (64%) uważało, że pracujący inwalida powinien otrzymywać także rentę. Stosunkowo niewielu (14%) było temu przeciwnych, a niemal tyle samo (13%) uważało, że powinno to zależeć od pewnych okoliczności. O tym, że przede wszystkim od wysokości zarobków i renty (czy chodzi o pracę na pełnym etacie, czy renta wystarcza na utrzymanie itp.), przekonana była większość (80%) udzielających odpowiedzi "to zależy". Pozostali stwierdzali ogólnie, że powinno to zależeć od stopnia inwalidztwa, stanu zdrowia lub od sytuacji życiowej, warunków materialnych, kosztów leczenia i potrzeb związanych z niepełnosprawnością¹⁷.

5. MODELE PRACY PRZYGOTOWANE DLA NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POLSCE I UE

Model pracy przygotowany dla osób niepełnosprawnych w Polsce przewiduje cztery uzupełniające się formy, składające się na proces rehabilitacji zawodowej tej – ciągle rosnącej – grupy. Nie zawsze w praktyce mają one miejsce. Pożądanym byłoby, żeby proces rehabilitowania i zatrudniania osób niepełnosprawnych przebiegał w 4 etapach:

1. w zakładach terapii zajęciowej WTZ,
2. w zakładach aktywności zawodowej ZAZ,
3. w zakładach pracy chronionej ZPCH,
4. na otwartym rynku pracy¹⁸.

¹⁷ Szerzej na ten temat: W. Derczyński, *Postawy wobec osób niepełnosprawnych* – badanie przeprowadzone przez CBOS, <http://zoron-equal.pl/download/pwon.doc>

¹⁸ S. Golimowska, *Integracja społeczna osób niepełnosprawnych. Ocena działań instytucji*. „Raporty” Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, z. 3. Warszawa: IPiSS 2004, s. 63.

Spośród tych 4 form aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, najważniejsze jest podjęcie pracy w zakładach pracy chronionej lub na otwartym rynku pracy. Zakłady terapii zajęciowej, jak i zakłady aktywności zawodowej, traktowane są nie jako docelowe rozwiązania, lecz jako przejściowe formy zatrudnienia osób z umiarkowanym czy znacznym stopniem niepełnosprawności. Przygotowują one do wejścia na rynek pracy.

W krajach Unii Europejskiej, oprócz wspomnianych powyżej, stosuje się szereg innych, także coraz szerzej stosowanych w Polsce, aktywnych programów zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Należą do nich:

1. intensywne doradztwo i asystencja przy szukaniu pracy,
2. rehabilitacja zawodowa,
3. subsydiowane zatrudnienie,
4. chronione zatrudnienie,
5. zatrudnienie rezerwowane i preferencyjny dostęp,
6. wspierane zatrudnienie,
7. bodźce do rozpoczęcia działalności gospodarczej przez niepełnosprawnych,
8. programy łączone¹⁹.

Doradztwo jest procesem współpracy między indywidualnym klientem a doradcą. Wspólnie oceniają oni mocne strony, priorytety, zdolności, możliwości, zainteresowania i potrzeby klienta. Również wspólnie rozwijają i realizują plan działań, którego celem jest uzyskanie zatrudnienia dla osoby niepełnosprawnej. Programy doradztwa najczęściej łączone są z innymi.

Programy rehabilitacji zawodowej są skierowane na umożliwienie niepełnosprawnym zabezpieczenia, utrzymania się i rozwoju w zatrudnieniu, poprzez dostarczenie zawodowych wskazówek i treningu. Obejmują zwykle programy szkoleń i przekwalifikowań, poradnictwa zawodowego i selektywnych stażów.

Subsydiowane zatrudnienie – to programy, które częściowo subsydują zatrudnienie osoby mniej sprawnej. Subsidia dostarczane są pracodawcom. Obejmują one subsidia płacowe oraz na dostosowanie miejsca pracy.

Subsidium płacowe to forma finansowej rekompensaty dla pracodawcy zatrudniającego osobę ze zmniejszoną wydajnością pracy.

Zatrudnienie chronione obejmuje specjalnie zorganizowane dla niepełnosprawnych miejsca pracy. Jest przeznaczone dla osób, które są niezdolne do podjęcia pracy na otwartym rynku, bądź jest mało prawdopodobne, że uzyskają na nim zatrudnienie. W niektórych krajach jest określony minimalny poziom niepełnosprawności jako wymóg zatrudnienia w nich. W większości natomiast zakłady pracy chronionej muszą spełniać wymóg zatrudnienia pewnej ilości osób nie w pełni sprawnych. Austriackie przedsiębiorstwa integracyjne muszą mieć udział 80% osób niepełnosprawnych. W Irlandii osoby niepełnosprawne stanowią co najmniej 50% pracowników. W Szwecji co najmniej 40% zatrudnionych w chronionych zakładach powinno być ludźmi z poważnymi niepełnosprawnościami.

W wielu krajach celem polityki państwa w zakresie zatrudnienia chronionego jest poprawa przechodzenia na otwarty rynek pracy. W rzeczywistości jednak przejścia stanowią do 5% zatrudnionych. Barrierami przejścia są:

¹⁹ M.A. Paszkowicz, *Aktywne programy zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Unii Europejskiej*. „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2006 nr 3, s. 91-105.

- niechęć pracodawców do rekrutowania nowych pracowników z grupy niepełnosprawnych,
- niechęć zakładów do wypuszczania swoich najlepszych pracowników,
- niski poziom technologiczny w zakładach chronionych, ograniczający rozwój umiejętności zatrudnionych,
- nieefektywny system szkoleń w zakładach chronionych, nie uwzględniający potrzeb rynku pracy.

Zatrudnienie chronione jest krytykowane za niedostarczanie właściwych warunków pracy i brak umów o pracę. Dawniej zawodami rezerwowanymi dla niepełnosprawnych były m.in. operator elektrycznej windy pasażerskiej oraz parkingowy. Postęp technologiczny przyczynił się jednak do ich wyeliminowania. Do dzisiejszych przykładów należą: telefoniści (Dania, Grecja, Włochy) czy fizykoterapeuci i nauczyciele (Włochy).

Programy wspierania zatrudnienia łączą rzeczywiste zatrudnienie z ciągłym indywidualnie zaprojektowanym wsparciem, które trwa przez okres zatrudnienia danej osoby. Zadaniem wspierającego (trenera) nie jest pomoc w szkoleniu pracownika, ale praca razem z nim, potrzebna do uzyskania pracy i zaspokojenia wymagań pracodawcy. Wsparcie jest stopniowo redukowane, w miarę jak u danej osoby niepełnosprawnej rozwija się zdolność do samodzielnej pracy. Zatrudnienie wspierane znajduje zastosowanie na otwartym rynku pracy i zwykle wchodzi w skład programów łączonych (Austria, Luksemburg, Holandia, Wielka Brytania, Włochy).

Strategie zatrudnienia wspieranego obejmują:

- indywidualny staż zawodowy,
- zatrudnienie enklawowe - enklawą jest zwykle grupa 3-8 osób, które pracują w specjalnym obszarze w miejscu pracy, np. w biurze zakładu przemysłowego,
- mobilne załogi - są to kilkusobowe grupy z jedną lub więcej osobami nadzorującymi, funkcjonują one jako małe firmy, które przemieszczają się, oferując na podstawie kontraktu wyspecjalizowane usługi, np. dozór czy utrzymanie zieleni miejskiej.

Bodźce do rozpoczęcia działalności gospodarczej przez osoby niepełnosprawne obejmują programy, które promują przedsiębiorczość przez zachęcanie bezrobotnych niepełnosprawnych do założenia własnej firmy.

Do bodźców tych zalicza się:

- korzyści podatkowe,
- wsparcie finansowe,
- zmniejszenie poziomu biurokracji,
- pomoc doradcza.

Powstaje pytanie, dlaczego w Polsce tak mało jest zatrudnionych osób niepełnosprawnych, mimo korzystnej pomocy finansowej, z jakiej mogą korzystać pracodawcy. Analiza literatury, jak i przegląd badań dotyczących tej kwestii, pozwala sformułować następujące przyczyny:

1. Niedoinformowanie pracodawców o możliwości korzystania z dofinansowania (np. wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, składek na ubezpieczenia społeczne). Przełamanie tej bariery wymaga dobrze zorganizowanej kampanii promocyjnej²⁰.
2. Ograniczona dostępność do dofinansowania i ulg, poprzez konieczność spełnienia warunków stawianych przez przepisy prawne, częstą ich zmianą, a także przez biurokrację.
3. Wymogi dotyczące warunków pracy, np. fizycznego środowiska pracy czy długości dnia pracy osoby niepełnosprawnej. Pracodawca także ma obowiązek zwalniania osoby o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności na badania specjalistyczne, zabiegi lecznicze lub usprawniające²¹.
4. Obawy i lęki pracodawców przed zatrudnianiem niepełnosprawnych. Wśród pracodawców często funkcjonuje stereotyp osoby niepełnosprawnej, jako mniej wydajnej, sprawiającej kłopoty, m.in. ze względu na większą częstotliwość zachorowań. Niektórzy pracodawcy także obawiają się, że osoby niepełnosprawne mogą być zagrożeniem dla pozostałych zatrudnionych czy też mogą być złą wizytówką zakładu.
5. Zbyt mała aktywność osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu pracy. Badania wskazują, że najczęściej w poszukiwaniu pracy zniechęcają się osoby, które nigdy przedtem nie pracowały lub miały długą przerwę w pracy.
6. Osobowość niepełnosprawnych, wyrażająca się np. w poczuciu niepełnej wartości, braku pewności siebie. Te cechy utrudniają funkcjonowanie niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.
7. Niechęć niepełnosprawnych do podjęcia działań mających na celu podniesienie kwalifikacji, przekwalifikowanie lub uczestnictwo w szkoleniach.
8. Roszczeniowa postawa niepełnosprawnych wobec pracodawcy. Niektórzy poszukujący pracy żądają umowy na czas nieokreślony, próbują narzucić pracodawcy godziny pracy, czy też odmawiają pracy, gdy trzeba do niej dojeżdżać.
9. Niskie wynagrodzenia. Są one barierą w przypadku tych niepełnosprawnych, dla których podstawowym motywem podjęcia pracy są korzyści finansowe. Nie zdają oni sobie często sprawy z tego, że praca może mieć jeszcze inną wartość.
10. Cechy rynku pracy, zniechęcające niepełnosprawnych do tworzenia własnej firmy (bojaźń przed konkurencją)²².

Wśród wymienionych przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych wiele z nich wynika z postaw i zachowań pracodawcy. Można mieć jednak nadzieję, że wzorem krajów rozwiniętych, również polscy pracodawcy, w przyszłości, w większym stopniu kierować się będą w swym postępowaniu społeczną

²⁰ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 maja 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne. Dz.U. Nr 114, poz. 1194 z późn.zm.

²¹ Szerzej Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz.U. Nr 123 z 1997r. poz. 776 z późn. zm.; Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 15 września 2004 r. w sprawie zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urządzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu. Dz.U. Nr 215, poz. 2186.

²² Por. O. Kowalczyk, *Polityka społeczna wobec niepełnosprawności – teoria i praktyka*. W: *Sześćdziesiąt lat polityki społecznej w Polsce*. Pod red. A. Rączaszka. Katowice: AE 2006, s. 403-412.

odpowiedzialnością, widząc w tej strategii narzędzie marketingowe prowadzące do wzrostu reputacji firmy i jej rynkowej konkurencyjności²³.

LITERATURA

- [1] *Dolnośląski program równych szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych w latach 2004-2006*, Wrocław 2004.
- [2] Gasparski W., *Decyzja i etyka w lobbingu i biznesie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2003.
- [3] Golimowska S., *Integracja społeczna osób niepełnosprawnych. Ocena działań instytucji*. Raporty Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, z. 3. Warszawa: IPiSS 2004.
- [4] Jan Paweł II: *Laborem exercens*.
- [5] Kalinowski M., Czuma I., Kuć M., Kulik A., *Praca. Uzależnienia fakty i mity*, Lublin 2005.
- [6] Kowalczyk O., *Polityka społeczna wobec niepełnosprawności – teoria i praktyka (w:) Sześćdziesiąt lat polityki społecznej w Polsce (red.:) A. Rączaszka*, AE Katowice 2006.
- [7] Król M., Przybyłka A., *Rynek pracy osób niepełnosprawnych. (w:) Niepełnosprawni w środowisku społecznym*, AE Katowice 1999.
- [8] *Osoby niepełnosprawne oraz ich gospodarstwa domowe 2002*, Część II. *Gospodarstwa domowe*, GUS, Warszawa 2003.
- [9] Paszkowicz M.A., *Aktywne programy zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Unii Europejskiej*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2006 nr 3.
- [10] *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka* uchwalona przez Zgromadzenie Organizacji Narodów Zjednoczonych.
- [11] *Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 15 września 2004 r. w sprawie zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urządzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu*. Dz.U. Nr 215, poz. 2186.
- [12] *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 maja 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne*. Dz.U. Nr 114, poz. 1194 z późn.zm.
- [13] *Strategia Polityki społecznej na lata 2007 – 2013*, dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 13.09.2005r., dokument towarzyszący realizacji Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007-2013, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa 2005.
- [14] Śleszyński P., *Niepełnosprawność w Polsce w świetle wyników ostatniego Spisu Powszechnego*, „Polityka Społeczna” 2006 nr 9.
- [15] United Nations: *World Population Prospects*, 1998 Revision, New York 1999.
- [16] *Ustawa z dnia 27 sierpnia 197r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Dz.U. Nr 123 z 1997r. poz. 776 z późn. zm.

²³ W. Gasparski, *Decyzja i etyka w lobbingu i biznesie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego Warszawa 2003, s. 64-65.

- [17] *Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy*, Międzynarodowa Organizacja Pracy - Międzynarodowe Biuro Pracy Genewa, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2002.

NETOGRAFIA

- [1] Derczyński W., *Postawy wobec osób niepełnosprawnych* – badanie przeprowadzone przez CBOS, <http://zoron-equal.pl/download/pwon.doc>
[2] Kuć M., *Wiktyalizacja w miejscu pracy*, www.trzcianka.21.edu.pl/publikacje/1/9.doc
[3] *Osoby niepełnosprawne*, www.mpips.gov.pl
[4] Portal Wikipedia, <http://pl.wikipedia.org>.

THE PROFESSIONAL MOBILITY OF THE HANDICAPPED PEOPLE AS SOCIAL PROBLEM OF EUROPE ON THE WAY OF INTEGRATION – THE EXAMPLE OF POLAND

The progressive process of people's lifetime prolongation and handicapped people's social activity development cause that the disabilities become an important social and economical problem of integrating Europe. In that context the creation of conditions for the handicapped people's activity forms and the counteraction of handicapped people's social exclusion gains special meaning.