

EWA DYDUCH

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

JAGODA ŁASKAWIEC

Włączanie osób z niepełnosprawnościami w główny nurt polityki zatrudnienia

Z roku na rok wzrasta liczba osób z niepełnosprawnością, co jest pochodną zmian cywilizacyjnych związanych z wydłużeniem się czasu życia, postępu wiedzy i technologii medycznych, ogólnego wzrostu jakości życia, a także zmian kulturowych odnoszących się do kwestii zdrowia, sprawności fizycznej i intelektualnej oraz wzorów pełnienia ról społecznych (Gąciarz, Rudnicki, 2014: 7). Osoby te znacznie częściej niż osoby z pełną sprawnością doświadczają wykluczenia społecznego, dyskryminacji, izolacji czy eksterminacji. Ratyfikowanie przez Polskę w 2012 roku Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych z 2006 roku stało się przyczynkiem do podjęcia działań na rzecz poprawienia sytuacji społecznej osób z niepełnosprawnością, zwłaszcza w zakresie edukacji, pracy, uczestnictwa politycznego i społecznego. Priorytetowym zadaniem tych działań stało się wspieranie społecznej inkluzji osób z niepełnosprawnością, opartej na przekonaniu, iż aktywna, satysfakcjonująca egzystencja tych osób w głównym nurcie życia zbiorowego stanowi „najsłusznieszą i jedyną wartościową formę ich życia społecznego” (Żuraw, 2008: 10).

Włączanie (inkluzja) ludzi niepełnosprawnych do głównego nurtu życia społecznego ma zdaniem H. Żuraw (2008: 9) charakter psychospołecznego procesu tworzenia:

- wspólnoty ideowej, tj. systemu wartości, norm, ocen,
- wspólnoty warunków życia,
- wspólnoty interesów, dążeń i działań ludzkich.

Ten złożony proces, obejmujący różnorodne relacje między osobami pełnosprawnymi i niepełnosprawnymi, ma na celu zapewnienie osobie z niepełnosprawnością możliwości realizowania zadań rozwojowych, funkcjonowania w społeczności osób pełnosprawnych oraz poczucia przynależności do niej. Włączanie (inkluzja) umożliwia aktywne uczestnictwo społeczne oparte na zasadach równości praw, powszechności i wszechstronności.

Regulacje prawne

W Polsce prawa osób z niepełnosprawnością zostały wyartykułowane w Konstytucji RP (Dz.U. 1997 Nr 78, poz. 483) oraz Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych z 1997 roku. Ustawa zasadnicza gwarantuje prawo do niedyskryminacji (art. 32, pkt. 2), a także nakłada na władze publiczne obowiązek pomocy tym osobom w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej (art. 69, za: Paszkowicz, 2013: 138). Dokumenty te nie tylko zabezpieczają podstawowe prawa osób z niepełnosprawnością (w tym m.in. prawo do godnego życia, leczenia i usług rehabilitacyjnych, edukacji i pracy, udziału w życiu kulturalnym, wypoczynku i rekreacji), ale również gwarantują świadczenia rehabilitacyjne i inne świadczenia przysługujące niepełnosprawnym, zabezpieczają funkcjonowanie służb socjalnych i instytucji zajmujących się niepełnosprawnymi, ułatwiają integrację społeczną, przeciwdziałają dyskryminacji, marginalizacji i wykluczeniu (por. Nowak, 1999: 7).

Jednym z dziesięciu szczegółowych uprawnień osób z niepełnosprawnościami zawartych w Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych jest prawo do pracy na otwartym rynku zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymagają – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych. Aktem prawnym wykonawczym (w randze ustawy) prawa do pracy osób z niepełnosprawnościami są: Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 roku (Dz.U. 2011 Nr 127, poz. 721 ze zm.), Ustawa

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz.U. 2008 Nr 69, poz. 415 ze zm.) oraz Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. 1998 Nr 21, poz. 94 ze zm.)¹.

Polityka zatrudnienia osób z niepełnosprawnością

Praca dla osób z niepełnosprawnością jest najskuteczniejszym sposobem pełnej ich rehabilitacji, stanowi często podstawowy sens i główną treść życia, jest wyznacznikiem jakości życia, sposobem na satysfakcjonujące i godne życie, źródłem utrzymania. Dlatego też polityka zatrudnienia jest jednym z najważniejszych zadań polityki społecznej państwa.

Istotę polityki zatrudnienia stanowi gospodarowanie zasobami pracy, stąd też jest ona integralną częścią całości kształtu polityki społeczno-ekonomicznej państwa. Polityka zatrudnienia ukierunkowana jest nie tylko na kształtowanie procesów związanych z przygotowaniem, ale również z włączeniem do sfery pracy użytecznej osób zdolnych do tej formy aktywności. Polega na alokacji zasobów ludzkich i ich racjonalnym spożytkowaniu przy wykorzystaniu metod i środków umożliwiających optymalne w danych warunkach gospodarowanie czynnikiem ludzkim.

W przypadku osób z niepełnosprawnością aktywna polityka zatrudnienia stanowi mechanizm integracji/inkluzji społecznej zarówno w wymiarze makrospołecznym, jak i indywidualnym.

Do zadań polityki zatrudnienia zalicza się:

- walkę z bezrobociem i jego skutkami,
- bilansowanie zatrudnienia w sferze lokalnej i krajowej,
- tworzenie jego struktury zgodnie z profilem demograficznym i potrzebami ludności,
- motywowanie do pracy,
- dostosowanie kwalifikacji zasobów pracy do potrzeb gospodarczych,

1 W artykule wykorzystano tekst zawarty w niepublikowanej pracy licencjackiej Jagody Łaskawiec pt. *Ewolucja polityki społecznej współczesnej Polski wobec osób z niepełnosprawnością (na przykładzie polityki zatrudnienia)*, napisanej pod kierunkiem dr Agaty Tasak, 2015, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Wydział Humanistyczny, Instytut Politologii.

- organizację rynku pracy i związanego z nim pośrednictwa oraz poradnictwa zawodowego,
- udzielenie wsparcia i pomocy w znalezieniu pracy osobom mającym trudności w aktywizacji zawodowej (Winiarski, 2000: 16).

Zadania i cele polityki zatrudnienia (bezrobocia) realizowane są przez tzw. publiczne służby zatrudnienia. Stanowią je instytucje, których charakter zależy m.in. od sytuacji ekonomicznej, specyfiki rynku pracy i siły roboczej, a także od uwarunkowań geograficznych i kulturowych. Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w skład organów zatrudnienia wchodzi: minister właściwy do spraw pracy, wojewodowie, marszałkowie województw, starostowie. Na publiczne służby zatrudnienia składają się: wojewódzkie urzędy pracy, powiatowe urzędy pracy, urzędy zapewniające obsługę spraw ministra ds. pracy, urzędy wojewódzkie, których zakres kompetencji jest wyznaczony szczegółowo przez ustawę.

Polityka zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami ma na celu:

- pełne wykorzystanie zasobów siły roboczej, tj. prowadzenie aktywnej polityki zatrudnienia, tworzenie nowych miejsc pracy poprzez popieranie zatrudnienia w sektorze prywatnym i państwowym, dobrowolne pośrednictwo pracy, oddziaływanie na podaż siły roboczej w układzie regionalnym i gałęziowym (Nowak, 1999: 68),
- kształtowanie warunków pracy i bytu ludności, pożądaných struktur społecznych i społeczno-kulturowych, w których możliwe będzie efektywne i sprawiedliwe zaspokojenie potrzeb obywateli i ich rodzin na poziomie możliwym do realizacji w danym okresie (Kurzynowski, 1993, za: Nowak, 1999: 68).

Podstawę polityki zatrudnienia osób z niepełnosprawnością stanowi ich rehabilitacja zawodowa, której koncepcja opiera się na założeniach, iż

każda osoba, pomimo doznanego kalectwa lub nabytej choroby, zachowuje określone sprawności, które mogą być wykorzystywane w życiu codziennym i pracy zawodowej oraz że żadna praca nie wymaga od osoby, która ją podejmuje, wszystkich sprawności fizycznych i psychicznych (Garbat 2012:101).

Celem rehabilitacji zawodowej jest przystosowanie tych osób do wykonywania pracy, nauka zawodu, kształtowanie pozytywnych postaw wobec pracy oraz możliwość stałego zatrudnienia, zgodnego z możliwościami i predyspozycjami. Obejmuje m.in. poradnictwo i szkolenie zawodowe lub przekwalifikowanie oraz zatrudnienie. Jest ona prowadzona w kilku obszarach zatrudnienia, tj. od warsztatów terapii zajęciowej, zakładów pracy chronionej, po zakłady i instytucje na otwartym rynku pracy lub założenie własnej firmy i samozatrudnienie.

Prawidłowo realizowana rehabilitacja zawodowa składa się z pięciu etapów:

- aktywizacji przedprodukcyjnej (orientacja i poradnictwo zawodowe),
- pełnej diagnozy zawodowego potencjału rehabilitacyjnego osoby z niepełnosprawnością,
- przygotowania do pracy (opanowanie wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych oraz form funkcjonowania i zachowania w sytuacjach zawodowych),
- dostosowania warunków i stanowiska pracy do możliwości osoby z niepełnosprawnością,
- zatrudnienia i doskonalenia zawodowego (Kowalik, 2007: 248–250).

Pierwszym i bardzo ważnym etapem w rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami jest poradnictwo zawodowe. Celem poradnictwa zawodowego jest udzielanie pomocy osobie z niepełnosprawnością w doborze właściwego zawodu odpowiadającego jej zainteresowaniom, sprawnościom psychofizycznym i potencjalnym możliwościom zawodowym. Specjalistyczne doradztwo zawodowe jest asystowaniem osobie niepełnosprawnej w osiągnięciu funkcjonalnej zdolności i efektywnego, satysfakcjonującego przystosowania do nowych warunków z poszanowaniem wartości i godności osoby ludzkiej (Wojciechowski, 2001: 388). Oferta centrów doradztwa skierowana jest do:

- osób niepełnosprawnych chcących pracować na otwartym rynku,
- pracodawców gotowych przyjąć do pracy osoby z niepełnosprawnościami oraz stworzyć im warunki rehabilitacji społecznej i zawodowej.

Diagnoza zawodowego potencjału rehabilitacyjnego osób z niepełnosprawnościami ma na celu ocenę ich zdolności do pracy pod względem medycznym, psychologicznym, społecznym i zawodowym.

Efektywna rehabilitacja zawodowa nie tylko ma istotny wpływ na poprawę sytuacji finansowej osób z niepełnosprawnością, ale również podnosi jakość życia osób z niepełnosprawnością oraz zwiększa ich poczucie własnej wartości i niezależności.

Instrumenty i metody polityki zatrudnienia osób z niepełnosprawnością

Analiza danych statystycznych i wyników badań socjologicznych przeprowadzona przez Jerzego Bartkowskiego (2014: 63–68) wskazuje, iż aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym jest znacznie niższa niż osób pełnosprawnych. W roku 2011 tylko 17,2% populacji osób niepełnosprawnych pracowało, podczas gdy odsetek pracujących wśród osób pełnosprawnych wynosił 60,7%. Ponadto osoby z niepełnosprawnością częściej:

- pracują na stanowiskach niżej opłacanych i wymagających niższych kwalifikacji,
- zatrudniani są w formach pracy o niższej stabilności: pracy w niepełnym wymiarze (tylko 44% pracujących niepełnosprawnych ma pełny etat), czasowej, dorywczej, sezonowej, rzadko zatrudniani są w sektorze publicznym, dającym większą stabilność zatrudnienia,
- zatrudniani są w obszarze stanowisk robotniczych i pracy fizycznej (80%),
- praca niepełnosprawnych jest pracą mniej interesującą i gorzej płatną,
- pracują w prywatnych zakładach pracy (w tym także w indywidualnych gospodarstwach rolnych),
- wykonują pracę, do której nie mają formalnego przygotowania.

Skutecznymi metodami mającymi na celu zapobieganie tym negatywnym czynnikom są:

- **szkolenia zawodowe** – mają na celu zarówno uzyskanie nowych, jak i podnoszenie nabytych już kwalifikacji zawodowych. Skierowanie na

szkolenie zawodowe winno być poprzedzone określeniem predyspozycji osoby z niepełnosprawnością do wykonywania określonej pracy;

- **staże i praktyki** – umożliwiają stażystom zdobycie praktycznych umiejętności i doświadczenia zawodowego;
- **szkolenie pracownika w miejscu pracy** – ma na celu zwiększenie szans osób niepełnosprawnych na pozyskanie nowych umiejętności zawodowych mających realny wpływ na utrzymanie zatrudnienia przez niepełnosprawnego pracownika (Olszewski, Parys, Trojańska, 2012: 200–201).

Wymienione metody polityki zatrudnienia osób z niepełnosprawnością mają na celu poprawę poziomu zatrudnienia tych osób oraz rozwijanie ich przedsiębiorczości poprzez:

- **motywowanie do rozpoczęcia działalności gospodarczej** – działania ukierunkowane są na wdrażanie przepisów, które mają ułatwić osobom z niepełnosprawnością rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej. Pomoc ta polega głównie na oferowaniu bezzwrotnych pożyczek, udzielanie kredytów, zwolnienia z opłat np. za użytkowanie lokalu, jak i oferowanie specjalistycznej pomocy w zakresie prawa podatkowego i gospodarki (np. gwarantowanie zamówień rządowych, rozwijanie inicjatyw lokalnych);
- **zatrudnienie w przedsiębiorczości lokalnej** – są to głównie prace służące poprawie lokalnej infrastruktury lub usług komunalnych. Celem tej formy zatrudnienia jest świadczenie usług (np. budowa i naprawa dróg i mostów, porządkowanie terenów zielonych, ochrona mienia) i wytwarzanie towarów kierowanych do ograniczonej terytorialnie społeczności. Prace te organizowane i finansowane są przez państwo lub samorząd terytorialny. Ta forma zatrudnienia ma również aspekt rehabilitacyjny – poza włączeniem w społeczność lokalną, znosi bariery psychologiczne i umożliwia sprawdzenie się na rynku lokalnym, a także zwiększa szanse na uzyskanie stałej pracy;
- **zatrudnienie w sektorze not for profit** – polega na odpłatnym lub nieodpłatnym wykonywaniu zadań publicznych na zlecenie sektora samorządowego lub rządowego;

- **zatrudnienie w sektorze non profit** – dotyczy zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w fundacjach i organizacjach pozarządowych, gdzie metody i nakłady pracy często można dostosować do określonego stopnia możliwości i potrzeb osób z niepełnosprawnością (Garbat, 2012: 140–141);
- **samo zatrudnienie** – to prowadzenie działalności gospodarczej lub działalności wykonywanej osobiście, które polega na zapewnieniu pracy samemu sobie. Aktywność ta jest prowadzona jednoosobowo na rzecz jednego lub wielu podmiotów (Garbat, 2013: 104). Ze względu na rodzaj prowadzonej działalności wyróżnia się jednostki: handlowe, budowlane, firmy naukowe i techniczne oraz przemysłowe, rolnicze i in.

Efektywnym instrumentem polityki zatrudnienia osób z niepełnosprawnością jest również subwencjonowanie płac i zatrudnienia mające na celu utrzymanie albo zwiększenie jego dotychczasowego poziomu zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, w organizacjach non profit. Subwencje płacowe mogą być przeznaczone na pokrycie płac osób nowo zatrudnionych (w całości albo w części) lub mogą przybrać postać ulgi podatkowej.

Modele polityki zatrudnienia osób z niepełnosprawnością

Wspólnym celem różnych modeli polityki zatrudnienia osób z niepełnosprawnością (pomimo różnic o charakterze formalno-merytorycznym i prawnym) jest pomoc w ich zatrudnieniu oraz aktywizacja i rehabilitacja zawodowa.

Aktywizacja zawodowa ma doprowadzić do „uczestnictwa niepełnosprawnych w życiu osób sprawnych pod warunkiem zreorganizowania życia zbiorowego w taki sposób, by stworzyć naturalne warunki życia niepełnosprawnych i aby ich obecność stała się rzeczą naturalną i ogólnie akceptowaną” (Zrałek, 2008: 83). Celowi temu mają służyć tzw. instrumenty aktywnej integracji mające doprowadzić do przywrócenia osób z niepełnosprawnością i wykluczonych na rynek pracy oraz doprowadzić do ich pełnej integracji społecznej poprzez przywrócenie możli-

wości lub zdolności zatrudnienia, a także uzyskania wsparcia dochodowego oraz wyeliminowania ograniczających barier (psychologicznych, architektonicznych, urbanistycznych, transportowych i w komunikowaniu się) uniemożliwiających zatrudnienie lub inną pracę zarobkową.

W Polsce obowiązuje **model kwotowy** zatrudniania osób z niepełnosprawnością. System ten zobowiązuje pracodawców do zatrudnienia (na otwartym rynku pracy) osób z niepełnosprawnością. Funkcjonowanie systemu kwotowego jest dwupłaszczyznowe. Rozwiązania prawne mają na celu zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w ustalonej proporcji. Rozwiązania te mają przyczynić się do utrzymania danego wskaźnika celem otrzymywania ze środków publicznych różnego rodzaju dotacji. Dzięki temu podstawowym celem pracodawcy jest nie tylko maksymalizacja zysków, ale również utrzymywanie i tworzenie nowych miejsc pracy (Zrałek, 2008: 118).

Pracodawcy niespełniający powyższych warunków zobligowani są do płacenia składek na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w kwocie, którą określa Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Z wpłat tych zwolnione są placówki dyplomatyczne, jednostki organizacyjne, których działalność nie polega na osiąganiu zysków, a ich działania skierowane są na rehabilitację społeczną lub leczniczą, opiekę lub edukację osób niepełnosprawnych.

Innym rodzajem aktywizacji osób z niepełnosprawnością jest polityka zatrudnienia oparta w głównej mierze na **prawach obywatelskich** – prawie do pracy i zakazie dyskryminacji. System ten wymaga bardzo wysokiego poziomu świadomości i uznania przez społeczeństwo osób z niepełnosprawnością jako grupy społecznej mającej pełne prawo do podjęcia pracy zawodowej i posiadania wyrównanych szans w zdobyciu zatrudnienia (Garbat, 2012: 118–119).

Kolejnym modelem zatrudnienia osób z niepełnosprawnością jest **model oparty na motywowaniu pracodawców**. Funkcjonuje on na trzech płaszczyznach. Pierwszą tworzy elastyczny i silny rynek pracy wspierający się na dwóch zasadach: „pewność zatrudnienia zamiast pewności miejsca pracy oraz nowe szanse osobiste dzięki gotowości do

zmian przy ograniczonym ryzyku” (Garbat, 2012: 118–119). Drugi obszar dotyczy bogatego systemu socjalnego – w tym głównie zasiłków dla osób bezrobotnych. Ostatni, trzeci obszar stanowi aktywizacja zawodowa opierająca się głównie na działaniach związanych z edukacją i doradztwem zawodowym.

Formy zatrudnienia osób z niepełnosprawnością

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest trudnym zagadnieniem, nie tylko dla nich samych, ale również dla pracodawców. Jest to związane w głównej mierze ze specyfiką środowiska i miejsca pracy osoby niepełnosprawnej. Miejsce pracy takiej osoby powinno być odpowiednio przystosowane do rodzaju jej niepełnosprawności i winno odpowiadać wymaganiom pracodawcy.

Tab. Kierunki aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością

Programy rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych	Włączanie osób niepełnosprawnych w główny nurt polityki zatrudnienia	Pobudzanie przedsiębiorczości
<ul style="list-style-type: none"> – zatrudnienie wspomagane, – zatrudnienie socjalne, – zatrudnienie dotowane, – zatrudnienie kwalifikowane, – zatrudnienie chronione 	<ul style="list-style-type: none"> – zatrudnienie dotowane, – szkolenia zawodowe, – szkolenia pracowników w miejscu pracy, – staże i praktyki 	<ul style="list-style-type: none"> – zachęta do rozpoczęcia działalności gospodarczej, – przedsiębiorczość lokalna, – zatrudnienie w sektorze non profit, – zatrudnienie not for profit

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Garbat (2012)

Forma zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami uzależniona jest od rodzaju i stopnia niepełnosprawności, wieku, wykształcenia, możliwości i predyspozycji. Może przybierać różne formy: od minimalnie wspomaganego zatrudnienia na rynku pracy, poprzez częściowo chronione, tj. chronione stanowiska pracy, zakład pracy chronionej czy za-

trudnienie wspierane, aż do form najbardziej chronionych (warsztaty terapii zajęciowej i zakłady aktywności zawodowej). Formy te mogą występować na rynku pracy zarówno otwartym, jak i zamkniętym.

Najbardziej pożądaną formą zatrudnienia osób z niepełnosprawnością jest z punktu widzenia procesu społecznego włączania otwarty rynek pracy.

Na **otwartym rynku pracy** zatrudniane są osoby z niepełnosprawnościami w zwykłych zakładach pracy. Są to zazwyczaj osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, tj. mniejszymi uszkodzeniami organizmu i lepiej przystosowane do samodzielnego radzenia sobie z czynnościami życia codziennego i wymaganiami pracodawców. Osoba z niepełnosprawnością może być zatrudniona na takich samych stanowiskach i na takich samych zasadach, jak pracownicy pełnosprawni, lub na stanowiskach specjalnie dobranych i przystosowanych do jej indywidualnych możliwości psychofizycznych, tj. umożliwiających osiągnięcie przeciętnej wydajności.

Osoby z niepełnosprawnościami w ramach otwartego rynku pracy w celach zarobkowych i na własny rachunek mogą prowadzić działalność gospodarczą (Ustawa z dnia 23 grudnia 1988 roku o działalności gospodarczej, Dz.U. 1988 Nr 41, poz. 324 ze zm.) – wytwórczą, budowlaną, handlową i usługową. Swoisty rodzaj działalności stanowi rolnictwo, gdzie istotnym elementem jest ziemia – jako podstawowy środek produkcji. Do rolnictwa zazwyczaj zalicza się: produkcję rolną, zwierzęcą, ogrodnictwo, sadownictwo, rybactwo śródlądowe.

Do form zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy należą:

- **zatrudnienie wspierane** – związane jest z programami osobistego wsparcia w postaci asystenta. Zadaniem wsparcia jest zagwarantowanie pracującej osobie z niepełnosprawnością możliwie jak największej samodzielności. Sfera świadczonego wsparcia obejmuje: określenie zdolności do pracy, odnalezienie stanowiska pracy, jego analizę i odpowiedni dobór; przystosowanie zakresu obowiązków pracownika z niepełnosprawnością, a także wspieranie i oferowanie pomocy poza zakładem pracy. Ten rodzaj zatrudnienia ma istotny

wpływ na aktywizację zawodową osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności;

- **zatrudnienie kwalifikowane** – tworzenie dotowanych miejsc pracy przeznaczonych dla osób z niepełnosprawnością w sektorze publicznym wyłączonym z zasad konkurencji i wolnego rynku (Garbat, 2012: 138). Jest to zatrudnienie często sterowane, a także kontrolowane przez specjalnie do tego powołany organ państwowy;
- **zatrudnienie dotowane** – polegające na dofinansowaniu pracodawców w celu refundacji części kosztów pracy wynikających z zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością. Dotyczy to zwrotu kosztów części wynagrodzenia, czy też kosztów związanych z przystosowaniem miejsca pracy do spersonalizowanych potrzeb pracownika;
- **zatrudnienie subsydiowane** – rodzaj zatrudnienia opartego na tzw. robotach publicznych, czy też pracach interwencyjnych. Pracodawca korzystający z tego rodzaju zatrudnienia uzyskuje częściowy zwrot poniesionych kosztów;
- **zatrudnienie socjalne** – jest formą pomocy (Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych, Dz.U. 2006 Nr 94, poz. 651 ze zm.), która opiera się na schemacie polityki społecznej wyznającej filozofię „praca zamiast zasiłku”. Elementarnym założeniem tego typu zatrudnienia jest zagwarantowanie osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym narażonym na ubóstwo, osobom, które nie są w stanie samodzielnie zaspokoić podstawowych potrzeb życiowych źródła dochodu wynikającego z pracy, a nie tylko z otrzymywanego świadczenia socjalnego. Jest ono uznawane za alternatywę dla często bardzo kosztownego zatrudnienia chronionego. Forma tego typu zatrudnienia oferowana jest przez Centra i Kluby Integracji Społecznej;
- **wolontariat** – w przypadku podjęcia tej formy zatrudnienia pracujący wzbogaca swoje doświadczenie i umiejętności zawodowe, ale nie otrzymuje wynagrodzenia pieniężnego. Najczęściej w ten rodzaj zatrudnienia osób z niepełnosprawnością angażują się organizacje pozarządowe (Olszewski, Parys, Trojańska, 2012: 199–201).

Wszystkie te formy zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami stanowią instrumenty aktywnej integracji. Zalicza się do nich m.in.: roboty

publiczne, prace społecznie użyteczne, zajęcia w centrum integracji społecznej lub klubie integracji społecznej, zatrudnienie w zakładzie aktywności zawodowej, zatrudnienie w ramach spółdzielni socjalnych i in.

Chroniony rynek pracy przeznaczony jest przede wszystkim dla osób z umiarkowaną i znaczną niepełnosprawnością. Zatrudnia niepełnosprawnych w specjalnych zakładach pracy (zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej), w których mają oni zagwarantowane miejsce pracy, przystosowane stanowisko pracy, doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Zakłady pracy chronionej to podmioty rynkowe, których głównym źródłem utrzymania jest prowadzona działalność gospodarcza.

Zakłady Aktywności Zawodowej (ZAZ) przeznaczone są dla osób ze znaczną i umiarkowaną niepełnosprawnością. Ich celem jest wspieranie osób z niepełnosprawnościami „w dążeniu do pełnego, niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia na miarę ich indywidualnych możliwości oraz wyrobienie u nich umiejętności, sprawności i nawyków niezbędnych do podjęcia pracy zawodowej w zakładzie pracy chronionej lub na wolnym rynku” (Wyczęsany, Dyduch 2012: 472).

Podsumowanie

Reasumując, należy stwierdzić, iż – jak wskazują badania – osoby niepełnosprawne nie mają takich samych szans na zatrudnienie jak osoby sprawne. Stereotypy myślenia pełnosprawnego społeczeństwa o osobach z niepełnosprawnością ciągle koncentrują się wokół ich ograniczeń, małej samodzielności, zależności od innych, bezradności, niższych kwalifikacji, mniejszej wydajności w pracy, niemożności pracy na wszystkich stanowiskach. Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością jest sposobem uchylania tego stygmatu, wyrównania statusu niepełnosprawnych, uczynienia z nich konsumentów i wytwórców (por. Żuraw, 2008: 152). Wyniki badań dotyczące problematyki zatrudnienia osób z niepełnosprawnością wskazują, iż zatrudnienie ich na otwartym rynku pracy, odpowiadające założeniom inkluzji (włączania), jest ciągle na niskim poziomie. Przyczyny niskiej efektywności zatrudnieniowej tej grupy

społecznej należy zdaniem Ewy Giermanowskiej (2012: 165) upatrywać w następujących problemach:

- administracyjnych: związanych z obsługą dofinansowań z PFRON, niestabilnym i niejednoznacznym prawem; jest to szczególnie uciążliwe dla małych i średnich przedsiębiorstw mających niewielkie działy kadrowe;
- społecznych: uprzedzenia i stereotypy pracodawców i pracowników, obawy związane z niedostosowaniem społecznym pracowników z niepełnosprawnościami i brakiem akceptacji ze strony innych pracowników;
- finansowych: wyższe koszty pracy wynikające z niższej wydajności pracy, uprawnień osób z niepełnosprawnością (krótszy czas pracy, dłuższe urlopy, częstsze zwolnienia chorobowe, rehabilitacyjne), dodatkowe koszty ponoszone na dostosowania pomieszczeń i stanowisk pracy;
- organizacyjnych: konieczność dostosowania rodzaju pracy i organizacji pracy do możliwości pracowników z niepełnosprawnością, większy nadzór nad ich pracą i obawy związane z obciążeniem dodatkowymi obowiązkami innych pracowników;
- kwalifikacyjnych: zbyt niskie lub nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe osób z niepełnosprawnościami, ich bierne postawy wobec własnej aktywności zawodowej i rozwoju zawodowego;
- informacyjnych: brak wiedzy o możliwościach uzyskania wsparcia w zatrudnieniu pracowników z niepełnosprawnością, wykorzystania ich potencjału zawodowego i zarządzania problemami osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy;
- związanych ze wsparciem lokalnym: niewystarczające wsparcie ze strony organizacji lokalnych – władz samorządowych, urzędów pracy, agencji zatrudnienia, instytucji samorządowych i organizacji samorządowych;
- infrastrukturalnych: niedostosowana infrastruktura lokalna – komunikacyjna, rehabilitacyjna, medyczna.

Bibliografia

- Bartkowski J. (2014). Położenie społeczno-ekonomiczne i jakość życia osób niepełnosprawnych w Polsce. W: B. Gąciarz, S. Rudnicki (red.). *Polscy niepełnosprawni. Od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej*. Kraków: Wydawnictwa AGH.
- Garbat M. (2012). *Zatrudnienie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami w Europie*. Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Garbat M. (2013). Działalność gospodarcza i rolnicza osób z niepełnosprawnością. *Niepełnosprawność – Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania*, 1.
- Gąciarz B., Rudnicki S. (red.). (2014). *Polscy niepełnosprawni. Od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej*. Kraków: Wydawnictwa AGH.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997 Nr 78, poz. 483.
- Kowalik S. (2007). *Psychologia rehabilitacji*. Warszawa: PWN.
- Kurzynowski A. (1993). Zagadnienia polityki społecznej w okresie przemian systemowych. *Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej*, 1–2.
- Łaskawiec J. (2015). *Ewolucja polityki społecznej współczesnej Polski wobec osób z niepełnosprawnościami (na przykładzie polityki zatrudnienia)*, niepublikowana praca licencjacka napisana pod kierunkiem dr Agaty Tasak, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Wydział Humanistyczny, Instytut Politologii.
- Nowak A. (1999). *Wybrane edukacyjne i prawne aspekty niepełnosprawności*. Kraków: Impuls.
- Olszewski S., Parys K., Trojańska M. (2012). *Przestrzenie życia osób z niepełnosprawnościami*, Kraków: Wyd. Naukowe UP.
- Paszkowicz A. (2013). Realizacja prawa do pracy osób z niepełnosprawnościami w świetle Karty Praw Osób Niepełnosprawnych. *Niepełnosprawność – Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania*, 3.
- Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r., Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, M.P.
- Ustawa z dnia 23 grudnia 1988 roku o działalności gospodarczej. Dz.U. 1988 r. Nr 41, poz. 324 ze zm.
- Winiarski B. (2000). *Polityka gospodarcza*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Wojciechowski F. (1997). Problemy poradnictwa w procesie rewalidacji osób niepełnosprawnych. W: W. Dykciak (red.). *Pedagogika specjalna*. Poznań: Wydawnictwo UAM.

- Wyczesany J., Dyduch E. (2012). Rehabilitacja osób z niepełnosprawnością intelektualną. W: K. Bobińska, T. Pietras, P. Gałęcki (red.). *Niepełnosprawność intelektualna – etiopatogeneza, epidemiologia, diagnoza, terapia*. Wrocław: Wydawnictwo Continuo.
- Zrałek M. (2008). Ocena aktywizacji zawodowej z punktu widzenia obowiązujących przepisów. *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, 2.
- Żuraw H. (2008). *Udział osób niepełnosprawnych w życiu społecznym*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.