

Katarzyna Kutek-Sladek

Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie

POLITYKA SPOŁECZNA WOBEC OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ. KONTEKST RYNKU PRACY

Streszczenie: Punktem wyjścia w niniejszych rozważaniach jest sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Do refleksji powinien skłaniać fakt, iż pomimo poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych w sferze zatrudnienia droga do ich pełnej integracji społeczno-zawodowej jest jeszcze daleka. Istotne znaczenie ma tu także uwzględniony w artykule system edukacji osób niepełnosprawnych, w tym młodzieży. W tej części odniesiono się głównie do miejsca doradców zawodowych w szkołach, których rola wydaje się nieodzowna w procesie rehabilitacji zawodowej, szczególnie w kontekście przygotowania do pracy.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, niepełnosprawni na rynku pracy, niepełnosprawni w systemie edukacji, polityka społeczna wobec niepełnosprawnych

1. Wstęp

Podjęmując problematykę zatrudniania osób z niepełnosprawnością, konieczne jest zdefiniowanie, czym tak naprawdę jest niepełnosprawność. Standardowe zasady wyrównywania szans osób niepełnosprawnych ONZ określają niepełnosprawność jako problem społeczny (tzw. środowiskowa koncepcja utrudnień)¹. Wynika z tego, że mówiąc o niepełnosprawności, musimy mieć na względzie relację między zdrowiem człowieka (uwzględniając jego wiek, płeć i wykształcenie) a społeczeństwem i środowiskiem, które go otacza.

Obowiązująca obecnie i najczęściej cytowana jest definicja podawana przez WHO, która uwzględnia stan zdrowia człowieka²:

- **Niesprawność (*impariment*)** – każda utrata sprawności lub nieprawidłowość w budowie czy funkcjonowaniu organizmu pod względem psychologicznym, psychofizycznym lub anatomicznym.
- **Niepełnosprawność (*disability*)** – każde ograniczenie bądź niemożność (wynikające z niesprawności) prowadzenia aktywnego życia w sposób lub zakresie uznawanym za typowy dla człowieka.

¹ <http://www.unic.un.org.pl/niepelnosprawnosc/definicja.php>.

² Tamże.

- Ograniczenia w pełnieniu ról społecznych (*handicap*) – ułomność określonej osoby wynikająca z niesprawności lub niepełnosprawności, ograniczająca lub uniemożliwiająca pełną realizację roli społecznej odpowiadającej wiekowi, płci oraz zgodnej ze społecznymi i kulturowymi uwarunkowaniami.

W prawie polskim unormowania dotyczące definiowania niepełnosprawności obecne są w kilku oficjalnych dokumentach:

1. Karta praw osób niepełnosprawnych (uchwała Sejmu RP z 1 sierpnia 1997 r., M.P. z 13 sierpnia 1997 nr 50, poz. 475), gdzie odnajdujemy stwierdzenie, że osoby niepełnosprawne, czyli osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji³.

2. Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU 97.123.776 z późn. zm.), gdzie niepełnosprawność jest definiowana jako trwała lub okresowa niezdolność do pełnienia ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy⁴.

Warto zwrócić uwagę, że powyższe definicje niepełnosprawności są sformułowane z uwzględnieniem możliwości podejmowania zatrudnienia jako formy aktywności człowieka niezbędnej do prawidłowego funkcjonowania.

2. Rynek pracy osób niepełnosprawnych w Polsce

W świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny w maju 2002 r. liczba osób niepełnosprawnych w Polsce wynosiła w momencie badania 5457 tys. osób, przy czym prawne potwierdzenie niepełnosprawności posiadało 4450 tys. osób, w tym 4326 tys. w wieku 15 lat i więcej. Ta ostatnia liczba okazała się zbliżona do wyników otrzymanych z badania aktywności ekonomicznej ludności Polski (BAEL) zrealizowanego w II kwartale 2002 roku (4332 tys. osób). Liczbę dzieci niepełnosprawnych prawnie w wieku poniżej 15 lat szacuje się na około 200 tys.⁵

W roku 2008 stopa bezrobocia wynosiła 7,1%, a wskaźnik zatrudnienia 50,4%. Dla zbiorowości osób w wieku produkcyjnym wskaźniki te kształtowały się w 2008 r. odpowiednio na poziomie 7,2 oraz 64,9%. Spadek stopy bezrobocia i wzrost wskaźnika zatrudnienia tych osób były analogiczne jak w ramach populacji osób w wieku 15 lat i więcej. Stopa bezrobocia w 2008 r. obniżyła się o 2,6 punktów procentowych

³ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/karta-praw-osob-niepelnosprawnych/>.

⁴ DzU 1997, nr 123, poz. 776 z późn. zm.

⁵ Jeśli nie podano inaczej, wszystkie dane pochodzą z kwartalnego badania aktywności BAEL GUS i dotyczą populacji w wieku co najmniej 15 lat, dane uśrednione zostały wyliczone w Biurze Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych.

(dalej p.p.). (w 2007 r. o 4,3 p.p., w 2006 r. – o 2,3 p.p.), a wskaźnik zatrudnienia wzrósł o 2,6 p.p. (w 2007 r. – o 2,9 p.p., w 2006 r. – o 3,9 p.p.) w porównaniu z rokiem poprzednim. Poprawa sytuacji na rynku pracy dotyczyła zarówno osób pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych. I choć sytuacja tych ostatnich nadal była znacznie trudniejsza od sytuacji osób sprawnych, należy odnotować dalsze korzystne zmiany⁶.

W roku 2008 aktywnych zawodowo było 15,6% osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 15 lat i więcej (dla porównania współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych wynosił 59,4%). W związku z obserwowanym w ostatnich latach spadkiem aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych cieszy niewielki – w stosunku do poprzedniego roku – wzrost współczynnika aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 15 lat i więcej (podobnie jak w przypadku osób sprawnych) – o 0,5 p.p., a jeszcze wyraźniej większy w zbiorowości osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym – z 22,6 do 23,9%, tj. o 1,4 p.p. (dla osób sprawnych nastąpił wzrost wskaźnika tylko o 0,7 p.p.)⁷.

Osoby pracujące stanowiły niemal 14% zbiorowości osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej (ich udział wzrósł w porównaniu z rokiem ubiegłym o 0,5 p.p.). Wskaźnik zatrudnienia tych osób od 6 lat utrzymuje się na poziomie 13-14% (najwyższy był w 1997 r. – 20%) i jest znacznie niższy niż osób sprawnych, który w latach 2001-2006 kształtował się na poziomie 49-51%, w 2007 r. wyniósł 53,4%, a w 2008 r. 55,3% (odsetek ten był wyższy o 1,9 p.p. niż w roku poprzednim).

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest z natury rzeczy niższy niż osób sprawnych, niemniej jednak różnica pomiędzy nimi pozostaje wciąż zbyt duża. Tym bardziej na uwagę zasługuje fakt, że w 2008 r. – po raz pierwszy od 2002 r. – wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym przekroczył 20% (wyniósł 20,8%), stopa bezrobocia zaś obniżyła się do 13,1%. W porównaniu z rokiem ubiegłym wskaźnik zatrudnienia tych osób wzrósł o 1,4 p.p. (osób sprawnych – o 2,6 p.p.), a stopa bezrobocia obniżyła się o 1,0 p.p. (osób sprawnych – o 2,6 p.p.).

Osoby niepełnosprawne są znacznie gorzej wykształcone niż osoby sprawne. W roku 2008 aż 68,2% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej nie miało wykształcenia średniego, a jedynie 6,1% posiadało wykształcenie wyższe. Co praw-

⁶ *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce w 2008 roku*, MPiPS, Warszawa 2009.

⁷ Obrazują ją dane z BAEL, przy których porównywaniu należy jednak uwzględnić następujące czynniki:

- bardziej ograniczoną wiarygodność danych z BAEL w przypadku osób niepełnosprawnych niż w przypadku osób sprawnych (ze względu na wielkość i konstrukcję próby),
- specyfikę definicji osób niepełnosprawnych pociągającą za sobą nieporównywalność z danymi w innych krajach europejskich,
- odmienność form zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i w innych krajach europejskich (w Polsce dominuje zatrudnienie w indywidualnym gospodarstwie rolnym i tradycyjne rozumiane zatrudnienie najemne). Tamże.

da relacja ta jest z roku na rok coraz bardziej korzystna, jednak wciąż widoczna jest w tym względzie różnica w stosunku do osób sprawnych, wśród których wykształcenia co najmniej średniego nie posiadało 48,8%, a wyższe miało 16,5%.

3. Proces rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce

Podstawowym aktem prawnym dotyczącym rehabilitacji osób niepełnosprawnych w Polsce jest Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 27 sierpnia 1997 r., (DzU 2008, nr 14, poz. 92) wraz z kolejnymi zmianami oraz szereg rozporządzeń wykonawczych, m.in. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie zakresu opieki zdrowotnej w zakładach pracy, a także regulacje kodeksu pracy o obowiązku umożliwienia integracji osób niepełnosprawnych w środowisku pracy poprzez zakaz ich dyskryminacji.

Do tej pory nie wypracowano w Polsce jasnego, kompleksowego systemu strategii wsparcia osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji zawodowej, z wszystkimi jej elementami – po pierwsze oceną zdolności do pracy (w tym kontekście udzielenie właściwej porady zawodowej stanowi bardzo istotny etap, gdyż właśnie od niego zależy powodzenie całego procesu rehabilitacji zawodowej), po drugie przygotowaniem do pracy (pomoc w uzyskaniu kompleksowego i efektywnego wykształcenia, a co za tym idzie, pomoc w wyborze zawodu), po trzecie zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (na odpowiednio dobranym stanowisku pracy, które odpowiada psychofizycznym sprawnościom i uzyskanym kwalifikacjom zawodowym). Podjęcie przez osobę niepełnosprawną właściwej dla niej pracy stanowi ukoronowanie całego procesu rehabilitacji zawodowej, lecz jeszcze go nie kończy. Ostatni etap rehabilitacji zawodowej stanowi opieka nad zatrudnioną osobą niepełnosprawną, zwłaszcza w początkowym okresie zatrudnienia, i udzielanie jej pomocy w adaptacji do nowego środowiska pracy – fizycznego i społecznego.

Zmiany zapotrzebowania na określone kwalifikacje na rynku pracy wymuszają nawet kilkakrotne przekwalifikowanie w czasie całej kariery zawodowej. Mobilność pracownika może przesądzić o jego sukcesie. Są to poważne decyzje, wymagające dobrego rozeznania w możliwościach stwarzanych przez system edukacji i rynek pracy. Na czyją pomoc może liczyć młody człowiek?

W procesie *oceny zdolności do pracy* konieczne jest uwzględnienie zapisów znajdujących się w regulacjach prawnych państw członkowskich Unii Europejskiej, obejmujących zakres wymagań dotyczących zapewnienia bezpiecznych warunków pracy i ochrony zdrowia pracowników. Nie sformułowano w nich co prawda odrębnych, szczegółowych wymagań odnoszących się do środowiska pracy pracowników będących osobami niepełnosprawnymi, jednakże władze każdego z państw członkowskich UE zostały zobowiązane do stworzenia pracownikom niepełnosprawnym równych szans w podejmowaniu zatrudnienia oraz do stworzenia osobom niepełno-

sprawnym przyjaznego środowiska pracy, dostosowanego do ich możliwości i zapewniającego realizację ich potrzeb⁸.

Podjęcie pracy zawodowej przez pracownika, w tym osobę niepełnosprawną, łączy się zazwyczaj z koniecznością uzyskania wielu informacji zarówno o niej samej, jak i o stanowisku, na którym ma pracować. Na tej bazie powinien być dokonany dobór stanowiska pracy, uwzględniający specyficzne potrzeby konkretnej osoby. Informacje o osobie niepełnosprawnej, niezbędne podczas jej zatrudniania, można ująć w kilka podstawowych grup:

- przeciwwskazania do pracy zawodowej,
- możliwości psychofizyczne,
- własna ocena osoby niepełnosprawnej o możliwościach podjęcia przez nią pracy,
- motywacje do podjęcia pracy,
- kwalifikacje, predyspozycje i preferencje zawodowe⁹.

Pierwszą istotną kwestią, z którą powinna zapoznać się osoba decydująca o zatrudnieniu, jest informacja o przeciwwskazaniach do pracy zawodowej, a więc czynnościach, których zgłaszająca się osoba niepełnosprawna nie może, z uwagi na stan zdrowia, wykonywać, oraz o warunkach środowiska, w których nie może pracować.

Kolejna, równie ważna kwestia to określenie możliwości psychofizycznych osoby niepełnosprawnej, a więc odpowiedź na pytanie, co może i w jakim zakresie robić, wykorzystując zachowane sprawne funkcje. Takie orzecznictwo pozytywne, obejmujące ocenę psychofizyczną osoby ubiegającej się o pracę, powinno być nieodzownym elementem poradnictwa zawodowego¹⁰.

Reforma systemu szkolnictwa w Polsce wprowadziła wiele zmian, m.in. założenie, że w każdej szkole powinien być zatrudniony doradca zawodowy. Wydaje się, że jest to krok w dobrym kierunku: usprawniania przebiegu procesu rehabilitacji zawodowej, szczególnie w kontekście *przygotowania do pracy*. Orientacja i poradnictwo zawodowe powinny być integralną częścią procesu wychowania w szkołach. Jednym z najważniejszych zadań współczesnej szkoły jest zapewnienie uczniom warunków do wielostronnego rozwoju osobowości. Rozwój ten przybiera na znaczeniu w okresie dorastania, kiedy młodzież musi dokonać wielu ważnych dla siebie wyborów, m.in. wyboru drogi przyszłego kształcenia, wyboru zawodu oraz przyszłej pracy¹¹. Te, jakże ważne, decyzje życiowe młodzież podejmuje w trzeciej klasie gimnazjum. Zdarza się, iż młodzież ta nie jest dostatecznie przygotowana do podjęcia tak ważnej decyzji, zarówno z uwagi na brak doświadczenia, rozeznania w świecie zawodów, jak i ze względu na chwiejność zainteresowań, pojawiającą się w tym

⁸ B. Kurkus-Rozowska, *Stanowisko pracy – adaptacja do możliwości zatrudnianych osób niepełnosprawnych*, CIOP, Warszawa 2006.

⁹ Tamże.

¹⁰ Tamże.

¹¹ D. Kukla, *Orientacja i poradnictwo zawodowe we współczesnej szkole*, www.koweziu.edu.pl, 2004.

okresie rozwojowym człowieka. Aby decyzja dotycząca wyboru przyszłej szkoły i zawodu była trafna, wymaga pomocy ze strony szkoły i rodziców. Podejmując decyzje o wyborze danego zawodu, młodzież powinna mieć określone predyspozycje do pełnienia danej funkcji zawodowej, jak również określone warunki rozwojowe, zdrowotne i psychofizyczne co do wyboru danego zawodu. To wszystko wymaga długotrwałej pracy ze strony szkoły, dlatego tak ważne jest rozpoczynanie orientacji zawodowej od najmłodszych lat dziecka¹².

Znaczący wpływ na proces orientacji zawodowej ma rodzina. To ona od chwili narodzin dziecka wpływa na jego wszechstronny rozwój, przekazując mu określone nawyki, umiejętności i wartości¹³. Przez jej pryzmat dziecko patrzy na świat. Usamodzielniając się i podejmując decyzję o dalszym losie, młody człowiek ma już pewne poglądy na to, co w życiu jest ważne, co należałoby zdobyć, osiągnąć. Wpływ rodziny na kształtowanie się decyzji młodzieży niepełnosprawnej dotyczącej wyboru zawodu jest szczególnie ważny. Jednym z istotnych zadań rodziny względem dziecka niepełnosprawnego jest przygotowanie go do życia, do znalezienia określonego miejsca w społeczeństwie, do pracy we właściwie dla niego wybranym zawodzie¹⁴. Rodzice mogą ułatwić dziecku niepełnosprawnemu dostęp do wielu różnorodnych dziedzin życia, wpływając w ten sposób na rozwój zainteresowań i pierwsze projekty przyszłego zawodu. Jednocześnie rodzice, stale obserwując stan zdrowia dziecka, jego możliwości psychofizyczne, winni być pierwszym doradcą w procesie wyboru zawodu i dalszego kształcenia. Rodzina może mieć zróżnicowany wpływ na wybór zawodu przez osobę niepełnosprawną. E.B. Hurlock¹⁵ rozróżnia pozytywne i negatywne wpływy w tej sferze. Zdaniem autorki, wpływ pozytywny polega na udzielaniu rad ułatwiających wybór zawodu, na podkreśleniu znaczenia zawodów, które rodzice uważają za pożądane, na życzliwym odnoszeniu się do wyboru dokonanego przez młodzież, a tym samym na wzmocnieniu jej decyzji, ponadto na rozwijaniu przez młodzież zainteresowań zawodowych i umiejętności własnej samooceny, na stwarzaniu dziecku możliwości rozwoju jego zdolności i konfrontowania ich z wymaganiami zawodowymi. Negatywny wpływ rodziny przejawia się w doradzaniu unikania zawodów uznanych przez rodziców za niepożądane, krytyczne wypowiedzianie się na temat tych zawodów czy udzielanie na ich temat niepełnych lub wręcz fałszywych informacji. Według S. Szajka¹⁶ rodzice często przeceniają uzdolnienia i możliwości swoich dzieci i doradzają im wybór zawodu przewyższającego ich możliwości, często kierując się prestiżem zawodu, dobrym statusem finansowym pracowników tego zawodu czy własnymi aspiracjami. Jednocześnie należy pamię-

¹² Tamże.

¹³ Por.: M. Duda. *Bezrobocie przyczyną destrukcji życia rodzinnego*, [w:] J. Mazur (red.), *Praca kluczem polityki społecznej*, Wydawnictwo Naukowe KUL, Lublin 2007.

¹⁴ J. Sowa, *Młodzież niepełnosprawna a wybór zawodu i jego determinanty*, Wydawnictwo WSP, Rzeszów 1993.

¹⁵ Za: tamże.

¹⁶ S. Szajek, *System orientacji i poradnictwa zawodowego*, PWN, Warszawa 1989.

tać, że poziom wykształcenia rodziców, a także status materialny rodziny określają jej oczekiwania wobec przyszłości edukacyjnej swoich dzieci. Przynależność do określonej grupy społeczno-ekonomicznej w istotny sposób wpływa na poziom aspiracji edukacyjnych i rzeczywisty dostęp do szkolnictwa, zwłaszcza wyższego.

Poradnictwo zawodowe jest formą pomocy lub działaniem społecznym polegającym na przekazywaniu rad, porad, informacji itp. jednej jednostce będącej w sytuacji problemowej (radzącemu się) przez drugą (doradcę), ale także interakcją międzyosobową o charakterze pomocowym, jak również działalnością zorganizowaną, prowadzoną w instytucjach (poradniach)¹⁷.

W odniesieniu do osób niepełnosprawnych w ramach sprawozdawczości poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej dostępne są jedynie dane dotyczące osób bezrobotnych. Analizując dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej¹⁸, można stwierdzić, że w 2003 r. z usług poradnictwa zawodowego skorzystały 10 322 takie osoby. Zważywszy na to, że w ciągu 2003 r. w ewidencji urzędów pracy było ponad 108 tys. bezrobotnych osób niepełnosprawnych, odsetek korzystających z poradnictwa był niewielki (9,6%). Większość bezrobotnych osób niepełnosprawnych korzysta z poradnictwa zawodowego organizowanego bezpośrednio przez urzędy pracy (91,9%).

Bezrobotne osoby niepełnosprawne korzystały z poradnictwa zawodowego w następujących celach:

- uzyskania pomocy w wyborze zawodu,
- określenia sposobu doskonalenia zawodowego,
- uzyskania zatrudnienia,
- w celu rozwiązania innych problemów zawodowych.

Najwięcej osób potrzebowało porady w związku z problemami dotyczącymi zatrudnienia, czyli w związku z brakiem umiejętności poszukiwania pracy, trudnościami w przystosowaniu zawodowym czy brakiem umiejętności w ocenie możliwości wykonywania pracy w danym charakterze lub prowadzenia własnej działalności pozarolniczej. Do doradcy zawodowego z tego powodu zgłosiło się 4119 osób, czyli 39,9% bezrobotnych osób niepełnosprawnych korzystających z poradnictwa zawodowego w 2003 roku. W celu uzyskania porady w związku z potrzebą doskonalenia zawodowego (uzupełnienia wiadomości i umiejętności zawodowych) do doradcy zawodowego zgłosiło się 3781 osób, czyli 36,6% bezrobotnych osób niepełnosprawnych korzystających z poradnictwa zawodowego w 2003 roku. W celu uzyskania porady w związku z problemami dotyczącymi wyboru zawodu, a także z powodu innych problemów zawodowych do doradców zawodowych zgłosiło się wyraźnie mniej osób¹⁹.

¹⁷ A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

¹⁸ *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce w 2003 roku*, MPiPS, Warszawa 2004.

¹⁹ Tamże.

4. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce – stan i perspektywy

Analizy danych statystycznych dotyczących aktywności zawodowej wskazują, że w Polsce większość osób niepełnosprawnych jest bierna zawodowo. Przyczyn niewielkiej aktywności zawodowej jest wiele: brakuje ofert pracy, pracodawcy obawiają się zatrudniania osób niepełnosprawnych – co wynika z uprzedzeń, stereotypowego myślenia, ale i braku wiedzy na temat przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych²⁰.

Osoby niepełnosprawne mogą być zatrudnione na otwartym rynku pracy bądź w zakładach pracy chronionej. Niepełnosprawni mogą być również zatrudniani w systemie pracy nakładczej. Jest to praca bez specjalnych rygorów co do czasu i miejsca jej wykonywania i zwykle jest wykonywana poza zakładem pracy, na ogół we własnym mieszkaniu, często z pomocą członków rodziny. Istnieje również możliwość zatrudniania osób niepełnosprawnych na zasadach pracy zdalnej – telepracy, którą pracownik wykonuje również poza zakładem pracy na stanowisku komputerowym z łączem internetowym, zorganizowanym w jego mieszkaniu i odpowiednio przystosowanym do potrzeb i możliwości psychofizycznych osoby niepełnosprawnej²¹.

5. Polski system kwotowy

System kwotowy stosowany jest bądź jako alternatywa, bądź jako uzupełnienie innych form wspierania pozycji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Wśród tych innych systemów wymienić należy²²:

1. System zatrudnienia preferencyjnego, w którym osobie niepełnosprawnej udzielane jest prawo pierwszeństwa w ubieganiu się o określone miejsce pracy. Jednym ze sposobów na zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest promocja samozatrudnienia oraz pomoc w założeniu własnej firmy. Od 30 lipca 2007 r. niepełnosprawnym, którzy zakładają własną działalność gospodarczą, przysługuje bezzwrotna dotacja z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wcześniej PFRON również promował i wspierał samozatrudnienie w tej grupie zawodowej, pomoc finansowa miała jednak charakter pożyczki. Ten rodzaj wsparcia ma duże znaczenie. Dla wielu niepełnosprawnych własna działalność gospodarcza to jedyna szansa na zatrudnienie. W roku 2007 własną firmę prowadziło 29,4% z grupy wszystkich aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych. Jest to o 10,2 p.p. więcej niż w przypadku ogółu społeczeństwa²³.

²⁰ J. Kirenko, E. Sarzyńska, *Bezrobocie, niepełnosprawność, potrzeby*, Wydawnictwo UMCS, Lublin, 2010.

²¹ B. Kurkus-Rozowska, R. Serafin, *Pomoce techniczne w rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, CIOP-PIB, Warszawa 2004.

²² <http://www.idn.org.pl/sonnszz/system.htm>.

²³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

2. System zatrudnienia chronionego, którego najczęściej spotykaną formą jest zakład pracy chronionej. Osoby niepełnosprawne, korzystając ze szczególnego statusu swych zakładów pracy, funkcjonują poza konkurencyjnym rynkiem pracy;

Warunki, jakie musi spełniać firma ubiegająca się o status zakładu pracy chronionej, a także zasady przyznawania tego statusu reguluje ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych²⁴. Jednym z niezbędnych warunków jest zatrudnianie nie mniej niż 25 osób i osiąganie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie co najmniej 40%, w tym co najmniej 10% osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, bądź też 30% niewidomych lub psychicznie chorych albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

3. System zatrudnienia wspomaganego, którego istota sprowadza się do udzielenia pomocy osobom niepełnosprawnym w podejmowaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Pomocy tej udziela specjalnie zatrudniona w tym celu osoba lub członkowie załogi danego przedsiębiorstwa; Zatrudnienie wspierane (socjalne) to forma wsparcia osób, które mają szczególne trudności w wejściu lub powrocie na otwarty rynek pracy, np. są długotrwale bezrobotne. Z tej formy wsparcia mogą skorzystać osoby, które uczęszczały wcześniej przez co najmniej 6 miesięcy na zajęcia Centrum Integracji Społecznej (CIS) lub Klubu Integracji Społecznej (KIS)²⁵.

Na wniosek kierownika CIS, pracownika socjalnego (w KIS) lub samego zainteresowanego (uczestnika) może on zostać skierowany przez powiatowy urząd pracy do pracy u konkretnego pracodawcy lub w CIS. Zatrudnienie wspierane polega na tym, że powiatowy urząd pracy może zrefundować pracodawcy lub CIS część wynagrodzenia i składek zdrowotnych, należnych z tytułu świadczonej przez uczestnika pracy, jeśli zatrudnia go nie krócej niż przez 12 miesięcy.

Uczestnicy CIS lub KIS mogą też, przy finansowym wsparciu starosty, założyć spółdzielnię socjalną. Wsparcie może tu polegać na sfinansowaniu z Funduszu Pracy części składek należnych ZUS-owi, jak również na przyznaniu jednorazowej dotacji na rozpoczęcie działalności oraz na dofinansowaniu konsultacji, doradztwa, pomocy prawnej niezbędnej do założenia spółdzielni. Dokładnie zasady wsparcia przy zakładaniu spółdzielni opisuje Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁶.

4. Ustawodawstwo antydyskryminacyjne, które w części dotyczącej prawa pracy stanowi, iż nie można odmówić zatrudnienia osoby z przyczyn dotyczących jej niepełnosprawności, jeżeli spełnia ona wszystkie wymagania stawiane przy ubieganiu się o określone stanowisko²⁷.

²⁴ DzU nr 123, poz. 776 z późn. zm.

²⁵ Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. *O zatrudnieniu socjalnym* (DzU nr 122, poz. 1143 z późn. zm.

²⁶ Tamże.

²⁷ <http://www.idn.org.pl/sonnszz/system.htm>.

5. Tworzenie stanowisk i instytucji odpowiedzialnych za proces zatrudnienia osób niepełnosprawnych (np. instytucja męża zaufania osób niepełnosprawnych w Niemczech lub grupy dostosowawcze w Szwecji)²⁸.

Na tle wyżej wymienionych form zatrudnienia osób niepełnosprawnych system kwotowy przejawia szczególną zdolność do adaptacji do warunków społecznych i ekonomicznych panujących w danym kraju. Najlepszym tego dowodem jest fakt, iż w różnych wariantach stosowany jest w państwach tak od siebie różnych, jak np. dynamicznie rozwijająca się Malezja, gospodarcza potęga – Niemcy czy zacofana Angola.

6. Podsumowanie

Pomimo poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych w sferze zatrudnienia droga do ich pełnej integracji społeczno-zawodowej jest jeszcze daleka. Wzorem dla Polski powinny być kraje zachodnie, gdzie na rynkach pracy funkcjonują osoby z grup wykluczonych, co przynosi korzyści zarówno im, jak i państwu. Dzięki pracy zawodowej niepełnosprawni zyskują nie tylko środki materialne zapewniające godziwe utrzymanie, ale również poczucie własnej wartości oraz wiarę w siebie. Ponadto dzięki aktywności na rynku pracy osoby nie w pełni sprawne przestają izolować się od reszty społeczeństwa. Zyskuje także budżet państwa, dla którego wypłata świadczeń społecznych – w tym dla osób dotkniętych niepełnosprawnością – jest znaczącym obciążeniem²⁹.

Literatura

Duda M., *Bezrobocie przyczyną destrukcji życia rodzinnego*, [w:] J. Mazur (red.), *Praca kluczem polityki społecznej*, Wydawnictwo Naukowe KUL, Lublin 2007.

<http://www.unic.un.org.pl/niepelnosprawnosc/definicja.php>.

<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/karta-praw-osob-niepelnosprawnych/>.

<http://www.idn.org.pl/sonnszz/system.htm>.

<http://www.idn.org.pl/sonnszz/system.htm>.

Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

Kirenko J., Sarzyńska E.: *Bezrobocie, niepełnosprawność, potrzeby*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2010.

Kukła D., *Orientacja i poradnictwo zawodowe we współczesnej szkole*, www.koweziu.edu.pl, 2004.

Kurkus-Rozowska B., *Stanowisko pracy – adaptacja do możliwości zatrudnianych osób niepełnosprawnych*, CIOP, Warszawa 2006.

Kurkus-Rozowska B., Serafin R., *Pomoce techniczne w rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, CIOP-PIB, Warszawa 2004.

²⁸ Tamże.

²⁹ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach/>.

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce w 2003 roku, MPiPS, Warszawa 2004.

Sowa J., *Młodzież niepełnosprawna a wybór zawodu i jego determinanty*, Wydawnictwo WSP, Rzeszów 1993.

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce w 2008 roku, MPiPS, Warszawa 2009.

Szajek S., *System orientacji i poradnictwa zawodowego*, PWN, Warszawa 1989.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (DzU 1997, nr 123, poz. 776 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. *o zatrudnieniu socjalnym* (DzU nr 122, poz. 1143 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (DzU nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).

INSTRUMENTS OF SOCIAL POLICY TOWARD A FAMILY WITH DISABILITY. THE CONTEXT OF LABOUR MARKET

Summary:

- Short analysis of labour market in Poland, with particular reference to the situation of the disabled and their families.
- Analysis of the system of education for the disabled, including adult education – an answer to a question if this system prepares sufficiently to fulfill various social roles.
- Barriers obstructing the functioning in labour market.
- Impersonal treatment of the disabled – the state-employer contract.
- Quota regime existing in Poland.
- The disabled in the open labour market.
- Specialized recruitment agency.
- Employees' attitudes towards people with disabilities.