

Adam Kubów

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

SYTUACJA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA RYNKU PRACY

Działalność współczesnego przedsiębiorstwa wpływa w bardzo istotny, choć zróżnicowany sposób na życie wszystkich zbiorowości społecznych, dlatego też obecnie bardzo mocno akcentuje się jego społeczną rolę, w stosunku zarówno do własnych pracowników, jak i do szerokiego otoczenia społecznego, w jakim ono funkcjonuje.

Poglądy na temat funkcji przedsiębiorstwa zmieniały się. W literaturze amerykańskiej dominował pogląd, reprezentowany m.in. przez obrońcę i propagatora wolnego rynku M. Friedmana (1912-2006), że przedsiębiorstwo ponosi odpowiedzialność przede wszystkim za maksymalizację zysków, a rozwiązywanie problemów społecznych należy pozostawić instytucjom rządowym¹. Ważnym i przełomowym wydarzeniem w dyskusji na temat roli przedsiębiorstwa był manifest z Davos z 1973 r., podkreślający, że zadaniem przedsiębiorstwa jest nie tylko dążenie do osiągania zysków, ale także jego służebna rola wobec społeczeństwa². Praktyka wielu przedsiębiorstw wskazuje, że dążenie do zwiększenia wartości przedsiębiorstwa nie musi być sprzeczne z interesami innych podmiotów. Najlepsze przedsiębiorstwa często wytwarzają również większą wartość dla wszystkich podmiotów funkcjonujących w ich otoczeniu. Jeśli przyjmiemy, że bogactwo przedsiębiorstwa wyznaczają 4 podstawowe elementy, takie jak: jego reputacja, relacje z otoczeniem, wyczerpanie na potrzeby otoczenia czy efektywne wykorzystanie jego zasobów i podnoszenie jego wartości³, to niewątpliwie można przyjąć, że jednym z celów współczesnego przedsiębiorstwa jest także odpowiedzialność za sytuację na rynku pracy, a w szczególności tych grup, których pozycja na nim jest

¹ J. Adamczyk, *Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstwa w teorii i praktyce*, [w:] *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku*, red. R. Niestrój, AE, Kraków 2002, s. 230.

² M. Rojek-Nowosielska, *Kształtowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, AE, Wrocław 2006, s. 39.

³ J. Adamczyk, wyd. cyt., s. 231-233.

słabsza. Taką grupę stanowi ciągle powiększająca się zbiorowość osób niepełnosprawnych.

W Polsce zainteresowanie problematyką osób niepełnosprawnych datuje się na koniec lat 60. XX w., kiedy podjęto badania zmierzające do zdiagnozowania trzech problemów:

- postaw społecznych w stosunku do niepełnosprawności,
- sytuacji rodzin z osobą chorą i niepełnosprawną,
- analizy systemów oraz wyników rehabilitacji medycznej i zawodowej⁴.

Polska jest krajem o bardzo dużej i narastającej liczbie osób niepełnosprawnych. W 1978 r. Narodowy Spis Powszechny wykazał 1,4 mln osób niepełnosprawnych, spośród których co czwarta pracowała zawodowo. Według spisu z 1988 r. liczba osób niepełnosprawnych wzrosła do 3,7 mln i jednocześnie obniżył się wskaźnik ich zatrudnienia.

Według danych z ostatniego spisu powszechnego w Polsce w 2002 r. populacja osób niepełnosprawnych liczyła około 5,5 miliona, tj. o około 50% więcej niż w 1988 r. 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-mazurskiego⁵.

Zdecydowana większość osób niepełnosprawnych, gdyż aż 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 osób⁶.

Ze względu na szczególną rolę pracy w życiu człowieka, sytuację na polskim rynku pracy i ciągle rosnące rozmiary populacji osób niepełnosprawnych wyraźnie wzrasta waga problemu pracy tej grupy osób. Praca bowiem w odniesieniu do tej populacji pełni zapewne te same funkcje, jak w odniesieniu do ludzi w pełni sprawnych, w tym jednak przypadku bardzo mocno akcentuje się następujące jej funkcje:

- dochodową,
- rehabilitacyjną,
- socjalizacyjną⁷.

⁴ A. Ostrowska, J. Sikorska, *Syndrom niepełnosprawności w Polsce. Bariery integracji*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1996, s. 15-16.

⁵ P. Śleszyński, *Niepełnosprawność w Polsce w świetle wyników ostatniego Spisu Powszechnego*, „Polityka Społeczna” 2006 nr 9, s. 24.

⁶ *Osoby niepełnosprawne*, www.mpips.gov.pl.

⁷ M. Król, A. Przybyłka, *Rynek pracy osób niepełnosprawnych*, [w:] *Niepełnosprawni w środowisku społecznym*, red. L. Frąckiewicz, AE, Katowice 1999, s. 146.

Tabela 1. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) w latach 2001-2005

Wyszczególnienie	Zestawienie średnioroczne						
	ogółem	aktywni zawodowo			współczynnik aktywności zawodowej	wskaźnik zatrudnienia	stopa bezrobocia
		razem	pracujący				
	w tysiącach				w %		
Ludność ogółem							
2001	23445	16802	13657	3145	71,7	58,3	18,7
2002	23695	16704	13295	3410	70,5	56,1	20,4
2003	23595	16466	13154	3312	69,8	55,7	20,1
2004	23790	16550	13336	3214	69,6	56,1	19,4
2005	23933	16700	13670	3030	69,8	57,1	18,1
Kwartał I	23998	16517	13337	3180	68,8	55,6	19,3
Kwartał II	23938	16574	13514	3060	69,2	56,5	18,5
Kwartał III	23911	16875	13875	3000	70,6	58,0	17,8
Kwartał IV	23883	16834	13955	2879	70,5	58,4	17,1
Niepełnosprawni							
2001	2563	668	535	132	26,1	20,9	19,8
2002	2555	658	523	135	25,8	20,5	20,5
2003	2462	584	471	112	23,7	19,1	19,2
2004	2458	576	446	130	23,4	18,1	22,6
2005	2386	570	444	125	23,9	18,6	21,9
Kwartał I	2368	543	430	113	22,9	18,2	20,8
Kwartał II	2430	602	465	136	24,8	19,1	22,6
Kwartał III	2396	575	447	128	24,0	18,7	22,3
Kwartał IV	2350	558	434	124	23,7	18,5	22,2
Sprawni							
2001	20882	16133	13122	3014	77,3	62,8	18,7
2002	21140	16046	12772	3275	75,9	60,4	20,4
2003	21133	15882	12683	3200	75,2	60,0	20,1
2004	21332	15974	12890	3085	74,9	60,4	19,3
2005	21547	16131	13226	2905	74,9	61,4	18,0
Kwartał I	21630	15974	12907	3067	73,9	59,7	19,2
Kwartał II	21508	15972	13049	2924	74,3	60,7	18,3
Kwartał III	21515	16300	13428	2872	75,8	62,4	17,6
Kwartał IV	21533	16276	13521	2755	75,6	62,8	16,9

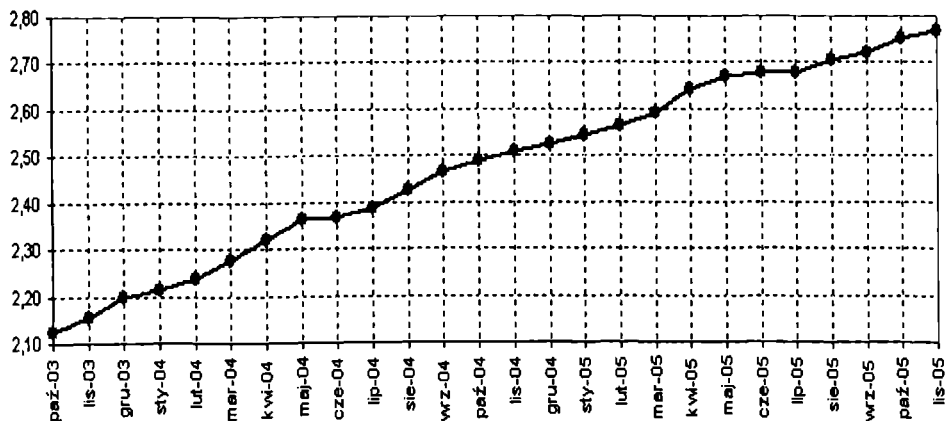
Źródło: BAEL GUS, www.mpips.gov.pl.

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 bardzo ważna jest funkcja socjalizacyjna, ponieważ 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. Duża część niepełnosprawnych wyraża chęć podjęcia pracy zarobkowej, o czym świadczy choćby wysoka stopa bezrobocia tej kategorii osób.

Niepełnosprawni są tą zbiorowością, której aktywność zawodowa jest stosunkowo niewielka. Wynika to z obiektywnej sytuacji, wyrażającej się wysokim bezrobociem na krajowym rynku pracy, oraz z przekonania, że osoby niepełnosprawne są pracownikami nie w pełni wartościowymi, mającymi niskie kwalifikacje, ograniczoną sprawność fizyczną, psychiczną lub umysłową oraz cechującymi się wydajnością pracy poniżej przeciętnej. Powoduje to, że osoby niepełnosprawne nie są chętnie zatrudniane przez pracodawców i same często akceptują swoją sytuację.



Rys. 1. Udział osób niepełnosprawnych wśród ogółu osób zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne w okresie od października 2003 do listopada 2005 (w %)

Źródło: www.mpips.gov.pl.

Aktywność zawodową wykazuje w Polsce około 1/4 populacji niepełnosprawnych, dwukrotnie mniej niż w krajach rozwiniętych. Oznacza to, że pozostałe 3/4 niepełnosprawnych jest biernych zawodowo, czyli znajduje się poza obszarem rynku pracy. Jest to kategoria osób o ograniczonych możliwościach aktywności zawodowej. Sytuacja ta stawia wysokie wymagania przed instytucjami poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, a także przed instytucjami edukacyjnymi. Możliwość podjęcia pracy w znacznym stopniu jest uwarunkowana poziomem wykształcenia i rodzajem kwalifikacji, a pod tym względem niepełnosprawni są w sytuacji zdecydowanie gorszej.

Prowadzone badania pokazują, że podejmowanie pracy przez osoby niepełnosprawne zależy głównie od takich czynników, jak:

- charakter i warunki pracy,
- postawy pracodawców wobec osób niepełnosprawnych,
- system zabezpieczenia społecznego,
- sytuacja społeczno-demograficzna,
- stopień niepełnosprawności,
- miejsce zamieszkania⁸.

Wśród tych wielu czynników, dających szansę na zatrudnienie osobom niepełnosprawnym na obecnie trudnym rynku pracy, szczególnego znaczenia nabiera ich poziom wykształcenia. W 2005 r. zaledwie 5,2% osób niepełnosprawnych miało wykształcenie wyższe. Dla tej populacji studiowanie to coś więcej niż tylko możliwość zdobycia wiedzy, to także kontakt w pełnosprawnymi rówieśnikami i szansa na włączenie się w różne działania i procesy zachodzące w uczelni, mieście czy szerszych zbiorowościach, a także droga do uzyskania niezależności ekonomicznej.

Tabela 2. Struktura osób sprawnych i niepełnosprawnych według wykształcenia w 2005 roku

Wykształcenie	Ogółem	Sprawni	Niepełnosprawni
	100,0	100,0	100,0
Wyższe	13,1	14,3	5,2
Policealne i średnie zawodowe	23,1	24,0	17,4
Średnie ogólnokształcące	9,8	10,3	6,7
Zasadnicze zawodowe	26,3	26,0	28,1
Gimnazjum, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	27,7	25,5	42,6

Źródło: BAEL GUS www.mpips.gov.pl.

⁸ Por. L. Frąckiewicz, *Sytuacja socjalno-bytowa osób niepełnosprawnych*, [w:] *Zabezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych*, red. L. Frąckiewicz, W. Koczur, AE, Katowice 2006, s. 15-17; M. Król, A. Przybyłka, wyd. cyt., s. 151.

Badania przeprowadzone w największych państwowych uczelniach w województwie śląskim zwracają uwagę na przyczyny niewielkiego udziału osób niepełnosprawnych wśród studiujących. Według nich najistotniejszą przyczyną jest bariera psychologiczna. Sami niepełnosprawni bowiem bez silnego wsparcia rodziny i bliskich boją się podjąć decyzję o wyborze interesującego ich kierunku studiów. Bariera psychologiczna widoczna jest także w postawach nauczycieli akademickich, wyrażających się m.in. w specjalnym traktowaniu i obniżaniu wymagań w stosunku do takiego studenta. W efekcie osoba niepełnosprawna nie w pełni integruje się z grupą, a także może mieć niższą ocenę swojej możliwości zdobycia atrakcyjnej pracy.

Do pozostałych czynników utrudniających studiowanie osobom niepełnosprawnym należą:

- nieprzystosowanie budynków na uczelniach do potrzeb osób niepełnosprawnych,
- sytuacja finansowa osób niepełnosprawnych (i ich rodzin) uniemożliwiająca pokrycie zwiększonych wydatków,
- bariera organizacyjna podczas przyjmowania na studia,
- brak na uczelniach rzecznika do spraw osób niepełnosprawnych, odpowiedzialnego za ich wspieranie w różnych przedsięwzięciach,
- brak odpowiedniej informacji dla niepełnosprawnych kandydatów na studia (np. dotyczących warunków socjalnych, udziału w życiu studenckim)⁹.

Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wskazują, że osoby niepełnosprawne zatrudnione są głównie w takich zawodach, jak: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy. Stanowią oni około 40% ogółu pracowników niepełnosprawnych. Co szósty niepełnosprawny zatrudniony jest przy pracach prostych, nie wymagających specjalistycznego przygotowania. Dużą grupę (około 10%) stanowią także robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (tab. 3).

Na trudną sytuację osób niepełnosprawnych wskazują także badania rynku pracy przeprowadzone w aglomeracji wrocławskiej w 2004 r. Pokazały one, że zdecydowana większość dolnośląskich firm nie zatrudnia niepełnosprawnych (tab. 4). Jedynie 12,5% z objętych badaniami firm miało wśród swoich pracowników osoby niepełnosprawne. Najczęściej takie osoby zatrudniają duże zakłady pracy, bowiem niemal w co drugim z nich są zatrudnieni niepełnosprawni. W przypadku średnich firm jest już zdecydowanie gorzej, gdyż tylko co piąta z nich zatrudnia niepełnosprawnych. Jeśli zaś chodzi o kategorię firm mikro, to odgrywają one marginalną rolę na rynku pracy osób niepełnosprawnych. Tylko 2,7% z nich dawało miejsce pracy tej grupie pracowników. Badania pokazały także, iż niepełnosprawni znajdują częściej zatrudnienie z zakładach pracy zlokalizowanych na terenie powiatów mających duże ośrodki miejskie (grodzki wrocławski, oławski, oleśnicki i milicki).

⁹ M.J. Ligarski, M. Nowak, *Jakość studiowania osób niepełnosprawnych*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*” 2006 nr 4, s. 93-99.

Tabela 3. Osoby sprawne i niepełnosprawne według zawodów w 2005 roku

Wyszczególnienie	Osoby niepełnosprawne w wieku		Osoby sprawne w wieku 15 lat i >
	15 lat i >	produkcyjnym	
	II półrocze		I półrocze
	100,0	100,0	100,0
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3,9	4,0	6,3
Specjaliści	5,0	5,1	15,6
Technicy i średni personel	7,6	8,7	11,4
Pracownicy biurowi	3,5	3,5	7,0
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	10,0	11,2	11,2
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	41,6	34,6	14,4
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	9,1	10,2	16,4
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5,2	6,0	9,8
Pracownicy przy pracach prostych	14,2	16,5	7,1

Źródło: www.mpips.gov.pl.

Wśród pracowników niepełnosprawnych w aglomeracji wrocławskiej zdecydowanie przeważają osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, gdyż stanowią one niemal 2/3 ogółu (64%). Co trzeci pracujący niepełnosprawny to osoba z umiarkowaną niepełnosprawnością. Osoby zaś ze znacznym stopniem niepełnosprawności to niecały 1% ogółu pracujących niepełnosprawnych. Ta grupa niepełnosprawnych znajduje zatrudnienie przede wszystkim w małych i średnich zakładach pracy, natomiast osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności zatrudniane są głównie w dużych firmach¹⁰.

Badania rynku pracy aglomeracji wrocławskiej zwróciły uwagę na szczególnie trudną na nim sytuację osób niepełnosprawnych z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, które zapewne mogą liczyć w większym stopniu na zatrudnienie w zakładach pracy chronionej, w których niepełnosprawni stanowią podstawową część ogółu zatrudnionych.

Istotnym źródłem wiedzy o rynku pracy osób niepełnosprawnych są także badania obejmujące zakłady pracy chronionej. Badania przeprowadzone w tej kategorii zakładów pracy, zlokalizowanych głównie w dużych i średnich miastach, zwróciły uwagę na zmniejszającą się liczbę małych i dużych zakładów, a dość wyraźny wzrost liczby zakładów średnich, w tym głównie dość dużych, zatrudniających od 150 do 200 pracowników niepełnosprawnych. Badania także wskazały,

¹⁰ Rynek pracy aglomeracji wrocławskiej. Stan i perspektywy, red. P. Dittmann, J. Dziechciarz, Z. Hasińska, K. Tausz, AE, Wrocław 2006, s. 184-185.

że zatrudnienie w badanych zakładach na ogół wzrastało po uzyskaniu przez nie statusu zakładu pracy chronionej. Badania te, podobnie jak wrocławskie, wskazały na zdecydowaną przewagę wśród zatrudnionych osób z lekkim stopniem niepełnosprawności¹¹.

Tabela 4. Firmy zatrudniające niepełnosprawnych w aglomeracji wrocławskiej w 2004 roku

Kategoria firmy	Zatrudnia	Nie zatrudnia	Brak odpowiedzi	Ogółem
	liczba firm			
Ogółem	250	1695	57	2002
Duże	30	33	2	65
Małe i średnie	191	679	5	875
Mikro	29	983	50	1062
Ogółem	%			
	12,5	84,7	2,8	100,0
Duże	46,1	50,8	3,1	100,0
Małe i średnie	21,8	77,6	0,6	100,0
Mikro	2,7	92,6	4,7	100,0

Źródło: *Rynek pracy aglomeracji wrocławskiej. Stan i perspektywy*, red. P. Dittmann, J. Dziechciarz, Z. Hasińska, K. Tausz, AE, Wrocław 2006, s. 184-185.

Wyniki badań potwierdziły także powszechną opinię, że osoby niepełnosprawne mają znacznie mniejsze szanse awansu zawodowego. Są one zdecydowanie gorzej wykształcone niż osoby sprawne, a znaczna ich część zatrudniona jest na stanowiskach robotniczych (3/4). Mimo że zakłady pracy chronionej są szczególnym podmiotem ochrony pracy, tylko w nieznaczej ich części funkcjonują związki zawodowe. Pracownicy niepełnosprawni cenią sobie jednak swoją pracę, a oceniając ją, wskazywali na następujące jej cechy: bezpieczna, satysfakcjonująca, łatwa, prosta¹².

Ze względu na rolę zakładów pracy chronionej w procesie aktywizacji osób niepełnosprawnych, malejącą ich liczbę należy oceniać z niepokojem o losy tej grupy ludności. Od 2000 r. zmniejszyła się znacznie liczba tych zakładów i obniżyło się zatrudnienie osób niepełnosprawnych w tej grupie zakładów (zob. tab. 1 i 4). Warto jednakże zauważyć, że straty w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, wynikające ze zmniejszania się liczebności zakładów pracy chronionej, rekompensuje otwarty rynek pracy. Na otwartym rynku pracy bowiem w okresie od

¹¹ Badania przeprowadzono w 1997 r. w miastach: Warszawa, Łódź, Wrocław, Kraków, Poznań, Katowice, Radom, Sosnowiec, Włocławek, Ostrowiec Świętokrzyski, Piotrków Trybunalski, Elbląg, Kościerzyna, Wieliczka, Września. Por. M. Gasińska, *Zakłady pracy chronionej*, [w:] *Niepełnosprawni w środowisku społecznym*, red. L. Frąckiewicz, AE, Katowice 1999, s. 186-192.

¹² Tamże, s. 197.

stycznia 2004 r. do marca 2006 r. liczba pracodawców zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań PFRON (uprawnionych do dofinansowania) zwiększyła się z 1979 do 5015, a liczba zatrudnionych w nich osób niepełnosprawnych (w wieku produkcyjnym) wzrosła z 15 289 do 34 113¹³.

Tabela 5. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej w latach 1992-2005*

Lata	Liczba zakładów pracy chronionej	Liczba zatrudnionych niepełnosprawnych (w osobach)	Liczba zatrudnionych niepełnosprawnych (w etatach)	Liczba ZPCh, które nie nadesłały informacji do wojewodów
1992	561	80 721		
1993	768	89 752		
1994	1037	90 353		
1995	1358	105 071		
1996	1722	127 861		
1997	2440	163 381		
1998	3004	201 435		
1999	3736	218 130		
Czerwiec 00	3461	205 595	191 333	153
Grudzień 00	3274	208 680	195 270	174
Czerwiec 01	3204	206 249	191 925	122
Grudzień 01	3181	203 609	189 106	53
Czerwiec 02	3111	198 340	185 456	67
Grudzień 02	3082	202 682	188 316	45
Czerwiec 03	2965	205 722	190 819	88
Grudzień 03	2864	208 793	193 973	79
Czerwiec 04	2732	203 333	191 001	29
Grudzień 04	2584	189 769	179 231	50
Czerwiec 05	2444	184 826	173 563	30
Grudzień 05	2393	186 061	174 745	71

* Zestawienie sporządzono na podstawie informacji nadsyłanych do Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych:

- dla lat 1992-1999 – przez zakłady pracy chronionej, przy czym liczbę zakładów przyjmowano zgodnie z liczbą decyzji będących w obrocie prawnym, a liczbę zatrudnionych szacowano na podstawie informacji nadsyłanych przez większość zakładów,
- dla lat 2000-2005 – przez urzędy wojewódzkie, przy czym zarówno dane dotyczące liczby zakładów pracy chronionej, jak i dane dotyczące zatrudnienia w tych zakładach nie uwzględniają zakładów, które nie wywiązały się z obowiązku sprawozdawczego.

Źródło: www.mpips.gov.pl.

Powstaje pytanie, dlaczego w Polsce tak mało jest zatrudnionych osób niepełnosprawnych, mimo korzystnej pomocy finansowej, z jakiej mogą korzystać

¹³ System Obsługi Dofinansowań PFRON, www.mpips.gov.pl.

pracodawcy. Analiza literatury i przegląd badań dotyczących tej kwestii pozwalają na sformułowanie następujących przyczyn.

1. Niedoinformowanie pracodawców o możliwości korzystania z dofinansowania (np. wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, składek na ubezpieczenia społeczne). Przełamanie tej bariery wymaga dobrze zorganizowanej kampanii promocyjnej¹⁴.

2. Ograniczona dostępność do dofinansowania i ulg, poprzez konieczność spełnienia warunków stawianych przez przepisy prawne, częstą ich zmianę, 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 usprawniające¹⁵.

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 do poszukiwania 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.

¹⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 maja 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne, DzU nr 114, poz. 1194 z późn. zm.

¹⁵ Szerzej Ustawa z dnia 27 sierpnia 197r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. DzU 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 urzędzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu, DzU nr 215, poz. 2186.

10. Cechy rynku pracy, zniechęcające niepełnosprawnych do tworzenia własnej firmy (bojaźń przed konkurencją)¹⁶.

Wśród wymienionych przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych wiele 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 odpowiedzialnością, widząc w tej strategii narzędzie marketingowe prowadzące do wzrostu reputacji firmy i jej rynkowej konkurencyjności¹⁷.

Literatura

- Adamczyk J., *Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstwa w teorii i praktyce*, [w:] *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku*, red. R. Niestrój, AE, Kraków 2002.
- Błędowski P., *Polityka społeczna wobec problemu niepełnosprawności osób starszych*, [w:] *Sześćdziesiąt lat polityki społecznej w Polsce*, red. A. Rączaszek, AE, Katowice 2006.
- Frąckiewicz L., *Sytuacja socjalno-bytowa osób niepełnosprawnych*, [w:] *Zabezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych*, red. L. Frąckiewicz, W. Koczar, AE, Katowice 2006.
- Gasińska M., *Zakłady pracy chronionej*, [w:] *Niepełnosprawni w środowisku społecznym*, red. L. Frąckiewicz, AE, Katowice 1999.
- Gasparski W., *Decyzja i etyka w lobbingu i biznesie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2003.
- Kowalczyk O., *Polityka społeczna wobec niepełnosprawności – teoria i praktyka*, [w:] *Sześćdziesiąt lat polityki społecznej w Polsce*, red. A. Rączaszek, AE, Katowice 2006.
- Król M., Przybyłka A., *Rynek pracy osób niepełnosprawnych*, [w:] *Niepełnosprawni w środowisku społecznym*, red. L. Frąckiewicz, AE, Katowice 1999.
- Ligarski M.J., Nowak M., *Jakość studiowania osób niepełnosprawnych*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*” 2006 nr 4.
- Osoby niepełnosprawne*, www.mpips.gov.pl.
- Ostrowska A., Sikorska J., *Syndrom niepełnosprawności w Polsce. Bariery integracji*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1996.
- Rojek-Nowosielska M., *Kształtowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, AE, Wrocław 2006.
- Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 15 września 2004 r. w sprawie zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urzędzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu*, DzU Nr 215, poz. 2186.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 maja 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne*, DzU nr 114, poz. 1194 z późn. zm.

¹⁶ Zob.: O. Kowalczyk, *Polityka społeczna wobec niepełnosprawności – teoria i praktyka*, [w:] *Sześćdziesiąt lat polityki społecznej w Polsce*, red. A. Rączaszek, AE, Katowice 2006, s. 403-412; P. Błędowski, *Polityka społeczna wobec problemu niepełnosprawności osób starszych*, [w:] *Sześćdziesiąt lat polityki społecznej w Polsce*, red. A. Rączaszek, AE, Katowice 2006, s. 413-426.

¹⁷ W. Gasparski, *Decyzja i etyka w lobbingu i biznesie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2003.

Rynek pracy aglomeracji wrocławskiej. Stan i perspektywy, red. P. Dittmann, J. Dziechciarz, Z. Hasińska, K. Tausz, AE, Wrocław 2006.

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

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

SITUATION OF THE DISABLED ON THE LABOUR MARKET

Summary

The activity of a modern enterprise has a fundamental influence on the life of every social group, the employees as well as the whole society. The social function of the enterprise is expressed by its responsibility for the situation on the labour market, especially of groups of frail persons. Such a community is in Poland the constant growing group of disabled persons. According to the data of the last Polish general inventory in 2002, the population of the disabled had 5.5 million people, i.e. about 50% more than in 1988. There are less than ¼ of the population of the disabled occupied, what is due to many reasons: deficiency of information about the possibilities of subsidization of the occupation of the disabled, employers' anxiety of the employment of disabled persons, lack of activity of the disabled in search for a job.

Many of the specified reasons of the lack of activity of the disabled persons arise from the attitude and behaviour of the employers. But there is hope that following the example of more developed countries, also Polish employers will in the future be guided by the social responsibility. In long term this strategy will prove a good marketing instrument which improves the reputation and increases the competitiveness of their companies.