

mgr MARTYNA OSTROWSKA
 Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
 mgr ANETA MICHCIK
 Kontakt: martyna-ostrowska@o2.pl
 DOI: 10.5604/01377043.1222020

Problemy osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz wyzwania związane z ich aktywizacją



Fot. Digitalista/Bigstockphoto

Osoba niepełnosprawna nie jest pracownikiem „gorszym” czy mniej odpowiedzialnym. Zatrudnienie pozwala osobom niepełnosprawnym pokonywać własne ograniczenia, lęki oraz funkcjonować z innymi ludźmi. Jednakże muszą one zwalczać na rynku pracy wiele barier mentalnych, transportowych czy architektonicznych. Celem artykułu jest próba przedstawienia wybranych problemów osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz wyzwań związanych z aktywizacją tej grupy społecznej.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, rynek pracy, aktywizacja

Obstacles faced by people with disabilities in the labour market and the challenges associated with their activation

A disabled person is not "worse" worker or less responsible. Employment enables people with disabilities to overcome their own limitations and fears work with other people. However, they must overcome the labor market many barriers, including mental, transportation and architecture. The purpose of this article is an attempt to present some problems of people with disabilities in the labor market and the challenges associated with the activation of this social group.

Keywords: disability, labour market, activation

Wstęp

Punktem wyjścia do rozważań w artykule jest próba obalenia funkcjonującego wciąż zbyt często stereotypu, że osoba niepełnosprawna to „gorszy” pracownik. Z tym szablonowym i nieprawdziwym uproszczeniem należy polemizować. Niepełnosprawność, choć może utrudniać wykonywanie niektórych czynności, nie przesądza o byciu mniej odpowiedzialnym lub mniej kompetentnym pracownikiem. Takie stanowisko można poprzeć wieloma argumentami, chociażby takim, że podjęcie zatrudnienia umożliwi osobom niepełnosprawnym pokonywanie własnych barier, funkcjonowanie w społeczeństwie, wyjście „z czterech ścian” własnego mieszkania oraz niezależność finansową. Z tego względu

praca ma dla nich często większą wartość niż dla niejednej osoby pełnosprawnej.

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy muszą wciąż pokonywać wiele przeszkód związanych z samym zatrudnieniem (niechęć pracodawców, stereotypy o niskiej efektywności i wysokiej absencji). Ponadto napotykają także bariery mentalne, związane z odbiorem i ostrzeganiem przez innych ludzi oraz problemy z dotarciem do pracy (bariery transportowe, architektoniczne i urbanistyczne), [1].

Celem artykułu jest próba przedstawienia problemów, z jakimi spotykają się osoby niepełnosprawne na rynku pracy oraz wyzwania związanych z aktywizacją tej grupy społecznej. W artykule omówiono definiowanie niepełnosprawności w przepisach prawa, rolę pracy w życiu osób niepełnosprawnych oraz ich dyskry-

minację w trakcie poszukiwania pracy i trwania stosunku pracy. Artykuł kończą rozważania na temat wyzwań stojących na drodze do aktywizacji osób niepełnosprawnych.

Niepełnosprawność¹ w przepisach prawa

Przepisy prawa regulujące kwestie zatrudnienia osób niepełnosprawnych znajdziemy w prawie krajowym oraz w regulacjach stworzonych na szczeblu Unii Europejskiej i ONZ [2]. Jednym z takich ważnych dokumentów

¹ Niepełnosprawność to ograniczenie lub brak zdolności do wykonywania czynności w sposób lub w zakresie uważanym za normalny dla człowieka, wynikające z uszkodzenia i upośledzenia funkcji organizmu. Niepełnosprawność, <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/niepelnospewnosc;3947453.html>, (28.09.2016).

prawnych jest Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych z 13 grudnia 2006 r. W Polsce ustawa ratyfikacyjna została uchwalona 15 czerwca 2012. Przede wszystkim konwencja podkreśla obowiązki państwa wobec osób niepełnosprawnych, a w szczególności konieczność zapewnienia stosowania praw człowieka w stosunku do tej grupy. Ponadto przedstawia prawidłowe postawy i zachowania w stosunku do osób niepełnosprawnych.

W przepisach tej konwencji można znaleźć wątki o równym traktowaniu osób niepełnosprawnych, poszanowaniu ich praw i godności oraz przeciwdziałaniu dyskryminacji, a także przystosowaniu komunikacji, opieki medycznej i innych potrzebnych usług do ograniczeń tych osób w celu bezproblemowego korzystania z nich. Bezpośrednio zatrudnieniu poświęcony jest artykuł 27, który jednoznacznie wskazuje na zakaz dyskryminacji osób niepełnosprawnych zarówno w okresie rekrutacji, trwania stosunku pracy i w dostępie do awansu. Wprawdzie konwencja nie zawiera nowych praw i udogodnień w stosunku do osób niepełnosprawnych, większość z regulacji jest zawarta także w odrębnych przepisach prawa. Jednakże, należy zwrócić uwagę, że ten dokument jeszcze raz kładzie nacisk na zwalczanie stereotypów i tworzenie przychylnych warunków do funkcjonowania i zatrudniania osób niepełnosprawnych. Ponadto owa konwencja jest reakcją na zaniedbania z przeszłości dotyczące osób niepełnosprawnych, a także dowodem na otwarte spojrzenie na problemy tej grupy społecznej [2].

Kwestia niepełnosprawności pojawia się także w przepisach tworzonych na szczeblu Unii Europejskiej. Polska, jako kraj członkowski, musi przestrzegać regulacji zawartych w prawie wspólnotowym. Najważniejsze z nich to Traktaty: Amsterdamski i Lizboński, w treści których również można odnaleźć zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Bez wątplenia wspólne regulacje mają pomóc w zwalczaniu stereotypów oraz doprowadzić do poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych [2].

Z kolei wśród krajowych aktów prawnych najważniejszym dokumentem jest konstytucja. W artykule 68 podkreśla obowiązek władz publicznych w zapewnieniu osobom niepełnosprawnym dostępu do szczególnej opieki medycznej. Z kolei artykuł 69. podkreśla obowiązek udzielenia osobie niepełnosprawnej pomocy dotyczącej zapewnienia funkcjonowania i przysposobienia do pracy przez władze publiczne. Istotne przepisy dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych i ich funkcjonowania w społeczeństwie są także zawarte w Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych – uchwalonej przez Sejm w 1997 r. oraz ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r. nr 127, poz. 721 ze zm.), a znowelizowanej w grudniu 2002 roku. Obydwa dokumenty prawne określają jak należy rozumieć niepełnosprawność oraz przedstawiają sposób definiowania pojęcia „osoba niepełnosprawna”. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej

oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wyróżnia trzy rodzaje niepełnosprawności, określa zasady rehabilitacji oraz jej formy. Ponadto przedstawia uprawnienia bezrobotnych osób niepełnosprawnych, a także obowiązki i uprawnienia pracodawców związane z zatrudnianiem tychże osób. Ustawa reguluje także kwestie dotyczące zasad wplacania składek na PFRON, dla pracodawców niezatrudniających wymaganej liczby osób niepełnosprawnych [2]. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych znalazło także swoje miejsce w Kodeksie pracy w postaci rozdziału IIa pod tytułem *Równe traktowanie w zatrudnieniu*. Podkreśla on konieczność równego traktowania i zakaz dyskryminacji wynikający z odmiennych przekonań czy niepełnosprawności [3].

Należy nadmienić, że prawidłowo działający system prawny powinien zapewnić wyrównanie szans osób niepełnosprawnych, przeciwdziałać zachowaniom o charakterze dyskryminującym oraz wprowadzać określone sankcje za podjęcie takich działań [3].

Praca jako ważna sfera w życiu osób niepełnosprawnych

Praca w życiu osób niepełnosprawnych spełnia ważną funkcję – nie tylko jest dla nich źródłem dochodu i niezależności finansowej, ale także ważną częścią procesu rehabilitacji. Aktywność zawodowa zapobiega wykluczeniu społecznemu tych osób, a także zabezpiecza ich potrzeby samorealizacji, satysfakcji, uznania, szacunku, zadowolenia i przynależności [4]. Często nie pamiętamy, że praca, otrzymywanie sprawiedliwego wynagrodzenia, pochwały, uznanie to nie tylko potrzeby ludzi w pełni sprawnych – to również pragnienia osób niepełnosprawnych, które nierzadko znacznie bardziej potrafią docenić ich wartość [5].

Bardzo często praca zawodowa nadaje sens życiu niepełnosprawnej osoby, pozwala jej wyjść z „więzienia” własnego mieszkania i nawiązać kontakty z innymi ludźmi [4], a więc zapewnia udział w życiu społecznym. Bez wątplenia aktywność zawodowa dla osób z niepełnosprawnościami to coś więcej niż tylko źródło dochodu [4]. Wiele badaczy zjawiska niepełnosprawności (m.in.: Król, Przybyłka, Nowak) twierdzi, że aktywność zawodowa odgrywa w życiu tej grupy trzy ważne funkcje, a mianowicie:

- dochodową – stanowi podstawowe źródło dochodu, ponadto daje osobie niepełnosprawnej samodzielność finansową oraz ochronę przed wykluczeniem finansowym
- rehabilitacyjną – nadaje życiu osoby niepełnosprawnej sens i poczucie satysfakcji, a to wpływa na wzrost efektywności procesu rehabilitacji, mającego na celu przywrócenie właściwego lub poprzedniego stanu funkcjonowania osoby niepełnosprawnej
- socjalizacyjną – umożliwia osobie niepełnosprawnej udział w życiu społecznym, zabezpiecza potrzebę przynależności [6].

Warto także wspomnieć, że pochwały i sukcesy na polu zawodowym umacniają psychicznie

osobę niepełnosprawną, dają jej poczucie sensu, spełnienia, zadowolenia, a także wzrost motywacji. Ponadto pozytywnie wpływają na jej samoocenę oraz pewność siebie [6].

Problemy osób niepełnosprawnych w trakcie poszukiwania pracy

Bez wątplenia można wyróżnić wiele determinant aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Zazwyczaj dzieli się je na dwie grupy, tj. czynniki zewnętrzne i wewnętrzne. Do pierwszej z grup należy zaliczyć: dostosowanie infrastruktury do potrzeb osób niepełnosprawnych, postawy najbliższego otoczenia, sytuację ekonomiczną kraju, sytuację na rynku pracy, system rehabilitacji leczniczej, politykę personalną prowadzoną przez przedsiębiorstwa. Do drugiej grupy czynników należy zaliczyć: rodzaj uszkodzenia organizmu, jego stopień, długość okresu, w którym pojawiła się niepełnosprawność, cechy charakteru, wykształcenie, znaczenie aktywności zawodowej dla konkretnej osoby niepełnosprawnej, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, gotowość i chęć do podjęcia zatrudnienia, sytuację materialną, motywację [7]. Niewątpliwie warto podkreślić, że wiele czynników wpływa na podjęcie poszukiwania zatrudnienia przez osobę niepełnosprawną. Także wiele czynników ma wpływ na reakcję osoby niepełnosprawnej na pojawiające się bariery i problemy zarówno w trakcie poszukiwania, jak i trwania stosunku pracy.

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy spotykają wiele barier i niedogodności. Oto kilka wybranych przykładów.

Osoby niepełnosprawne podczas poszukiwania zatrudnienia doświadczają trudności wynikających z ich relatywnie niskiego poziomu wykształcenia² (wyższe wykształcenie posiada zaledwie kilka procent niepełnosprawnych). Bez wątplenia taki stan rzeczy wynika z utrudnień w dostępie do edukacji, a niski poziom wykształcenia negatywnie wpływa na dostęp do rynku pracy [8]. Należy także nadmienić, że dysfunkcje osób niepełnosprawnych często uniemożliwiają bądź w znaczny sposób utrudniają im zdobycie niektórych umiejętności czy wiedzy [9].

Można mieć wrażenie, że nasz system prawny nie mobilizuje osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia. *System ten, zamiast motywować niepełnosprawnych do podejmowania pracy na otwartym rynku, pogłębia ich bierność i wyizolowanie społeczne. System orzecznictwa nadaje niepełnosprawnym etykiety w rodzaju „całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji”, co powoduje liczne nieporozumienia dotyczące tego, czy w ogóle wolno osobie z takim orzeczeniem pracować oraz pogłębia poczucie nieprzydatności u osób niepełnosprawnych* [8].

² Z badań J. Sosnowskiej przeprowadzonych w 2011 r. na próbie 100 osób niepełnosprawnych wynika, że istnieje związek pomiędzy wykształceniem a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych. 75% badanych przyznało, że ich problemy ze znalezieniem pracy wynikają z nieodpowiedniego poziomu wykształcenia [11].



Stosowany obecnie sposób orzekania przedstawia rodzaj niezdolności do pracy (całkowita, częściowa, trwała, okresowa) i stopień niepełnosprawności (znaczny, umiarkowany, lekki). Warto zwrócić uwagę, że orzeczenia są wydawane celem uzyskania renty bądź ulg. Instytucje orzekające przede wszystkim skupiają się na rozpoznawaniu niezdolności do pracy, niemniej jednak dla pracodawców bardziej przydatne byłyby informacje o stopniu przydatności do pracy czy sprawności zawodowej.

Ewidencją jedną z najważniejszych barier w poszukiwaniu pracy przez osoby z niepełnosprawnościami są postawy części pracodawców oraz w pełni sprawnych uczestników społeczeństwa. Można stwierdzić, że stereotypy i uprzedzenia na temat osób niepełnosprawnych są ważnym hamulcem dla ich aktywności na rynku pracy. Chodkowska uważa, że *wszystkie stereotypy o osobach niepełnosprawnych, także te nie zawierające treści negatywnych, są zagrożeniem dla ich aktywności, ponieważ kategoryzacja, która stanowi istotę stereotypizacji, ogranicza szanse dostrzegania u nich cech indywidualnych* [10]. Niektóre spośród nich w szczególności odnoszą się do zawodowego funkcjonowania tych kategorii osób. Postawy i zachowania są nieprzyjazne w stosunku do osób niepełnosprawnych, które traktuje się nierzadko jako pracowników gorszej rangi. Niepełnosprawny pracownik kojarzony jest często z niewydajnym i kłopotliwym podwładnym [8]. Wprawdzie pracodawcy niekiedy deklarują chęć zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jednakże najczęściej ich zapewnienia nie mają odzwierciedlenia w rzeczywistości. Większość przedsiębiorców jest wciąż nastawiona na maksymalizację zysku, wzrost sprzedaży, produktywności i dochodowości. Pracownik niepełnosprawny może potrzebować na wykonanie niektórych czynności więcej czasu, przez co może zaniżyć wskazane wskaźniki. Pracodawcy są także zazwyczaj przekonani o potrzebie poświęcania tej grupie większej ilości czasu, konieczności nieustannej kontroli nad wykonywanymi zadaniami, a także

większej liczbie wypadków przy pracy [4]. Stereotypy podkreślają niski poziom kompetencji i doświadczenia u osób niepełnosprawnych lub w ogóle jego brak, a także brak umiejętności komunikacji interpersonalnej [12]. Pracodawcy mają także liczne obawy przed częstszymi kontrolami, szybko zmieniającymi się przepisami i zasadami dofinansowań w odniesieniu do osób niepełnosprawnych w pracy, a także przed większą biurokracją. Wielu przedsiębiorców postrzega zatrudnienie osób niepełnosprawnych jako dodatkowy koszt, obawia się problemów związanych z dostosowaniem stanowisk pracy oraz pomieszczeń do potrzeb tej grupy [7].

O niechęci do zatrudnienia osób niepełnosprawnych świadczy m.in. duża liczba przedsiębiorstw, które wolą płacić wyższy wymiar obowiązkowej składki PFRON, zamiast osiągnąć odpowiedni odsetek zatrudniania osób niepełnosprawnych, który pozwala zmniejszyć wysokość tych opłat [9]. Jednakże przedsiębiorcy zapominają, że osoby niepełnosprawne starają się swoją pracę wykonywać najlepiej, jak potrafią, gdyż mają świadomość występujących na rynku barier utrudniających znalezienie zatrudnienia [13].

Wcześniej wspomniano, że pracodawcy mają obawy przed zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, co potwierdza analiza badań. Warte przywołania są wyniki badań przeprowadzonych przez Michalskiego w lipcu 2010 r. wśród prywatnych przedsiębiorstw, mających siedzibę w województwie małopolskim³. Aż 91% respondentów twierdziło, że poziom zatrudniania osób niepełnosprawnych jest szczególnie niski w przedsiębiorstwach przywiązujących dużą uwagę do jakości i wydajności pracy. Według badanych wpływ na taki stan rzeczy ma niższa wydajność osób niepełnosprawnych (78%), konieczność zapewnienia dodatkowych udogodnień (30%), wysoki wskaźnik zachorowalności (28%). Z kolei 81% badanych przedsiębiorców

³ Badanie zostało przeprowadzone na próbie 101 przedsiębiorstw mających siedzibę w województwie małopolskim, za pomocą kwestionariusza ankiety wielokrotnego wyboru [14].

miało świadomość kosztów wynikających ze składki przekazywanej na rzecz PFRON z uwagi na nieosiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Godny uwagi jest fakt, że 48% respondentów było świadomych kosztów wynikających z dostosowania miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, a tylko 39% wiedziało o dodatkowych uprawnieniach dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne [14].

Zmiany na współczesnym rynku pracy przebiegają w sposób burzliwy i nieprzewidywalny, a od pracowników wymaga się szybkiej adaptacji. Osoby niepełnosprawne ze względu na swoje doświadczenie życiowe związane z przeżywaniem niepełnosprawności miewają niekiedy problemy z szybkim przystosowywaniem się do tych zmian. Warto także zwrócić uwagę na bariery psychologiczne związane z brakiem akceptacji własnej niepełnosprawności i związanymi z tym silnymi emocjami. Złość, gniew, rozgoryczenie, poczucie niesprawiedliwości nie pozwalają na racjonalne spojrzenie na sytuację, w której się znajdują. Takie podejście blokuje osoby niepełnosprawne przed podjęciem działania, a także wpływa na brak wiary we własne możliwości i poprawę sytuacji życiowej [15]. Oczywiście bezrobocie i trudności w znalezieniu pracy dotyczą całego społeczeństwa, lecz osoby niepełnosprawne doświadczają ich w większym stopniu [15].

Podsumowując tę część rozważań należy stwierdzić, że pracodawcy zazwyczaj nie mają wystarczającej wiedzy na temat osób niepełnosprawnych, boją się je zatrudniać, postrzegają jako niewygodnych pracowników [15]. Większość przedsiębiorców ma obawy związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Wynika to z przekonania o konieczności przystosowania miejsca pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, częstszych kontroli czy ciągłych zmian w przepisach regulujących dofinansowanie [16]. Nie mniej istotne w poszukiwaniu przez osoby niepełnosprawne zatrudnienia są bariery funkcjonalne, tj. transportowe, urbanistyczne, architektoniczne. Mowa tutaj o niedostosowaniu środków transportu publicznego, budynków, pojazdów do potrzeb osób niepełnosprawnych [17, 18].

Trzeba podkreślić, że w tym zakresie zauważalna jest stopniowa poprawa, która wynika m.in. z realizacji w latach 2013-2015 projektu „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach” [18].

Dyskryminacja osób niepełnosprawnych w trakcie trwania stosunku pracy

Osoby niepełnosprawne doświadczają trudności nie tylko w fazie poszukiwania zatrudnienia, ale także w trakcie trwania stosunku pracy. Jednym z głównych problemów jest dyskryminowanie osób niepełnosprawnych. Objawia się ono różnymi zachowaniami, a wśród najczęstszych można wskazać dystansowanie się od tej grupy. Często osoby w pełni sprawne nie chcą wchodzić

w bliższe kontakty z osobami niepełnosprawnymi czy udzielać im pomocy, nie podejmują rozmów, z wyjątkiem sytuacji służbowych. Kolejne zachowanie to dewaluowanie, polegające na uwypuklaniu i rozgłaszaniu własnej opinii o negatywnych cechach tej grupy. Takie praktyki utrudniają osobom niepełnosprawnym zarówno kontakty społeczne, jak i próby zatrudnienia. Kolejne groźne zachowanie o podłożu dyskryminacji to segregacja polegająca na izolowaniu osób niepełnosprawnych od pozostałego społeczeństwa. Wiąże się z tym gorsze warunki życia tej grupy, pogłębianie poczucia osamotnienia oraz odczuwanie braku sensu życia [4].

Bezsprzecznie osoby niepełnosprawne mają utrudniony dostęp do awansów i często otrzymują niższe wynagrodzenie niż w pełni zdrowi pracownicy zatrudnieni na takich samych stanowiskach [9].

Wyzwania na drodze ku aktywizacji osób niepełnosprawnych

Bez wątpienia aktywizacja osób niepełnosprawnych to wyzwanie dla państwa, pracodawców oraz instytucji zajmujących się pomaganiem tej grupie społecznej. Z całą pewnością duży odsetek osób niepełnosprawnych może podjąć zatrudnienie w odpowiednich warunkach. Oczywiście izolowanie tej grupy nie jest dobrym rozwiązaniem [15].

Aktywizacja osób niepełnosprawnych może przebiegać w dwojaki sposób. Pierwszy z nich to wspieranie ich na otwartym rynku pracy, a drugi – tworzenie zakładów pracy przystosowanych do potrzeb tej grupy (zakładów pracy chronionej), [15].

Naturalnie bardzo ważnym krokiem na drodze ku aktywizacji osób niepełnosprawnych jest współpraca z pracodawcami i pokazanie im korzyści z ich zatrudnienia. W gruncie rzeczy najlepszą formą przekonania pracodawców i rozwiania ich obaw jest tworzenie warunków, które umożliwiłyby konfrontację stereotypów na temat osób niepełnosprawnych. Z tego względu należy wprowadzać rozwiązania zachęcające pracodawców do korzystania z obecnych instrumentów finansowych przeznaczonych na aktywizację osób niepełnosprawnych, a także promować zatrudnianie osób należących do tej grupy. Tylko dzięki bezpośredniemu kontaktowi z osobą niepełnosprawną pracodawca może pozbyć się swoich obaw, zweryfikować podejście i wytworzony przez siebie jej obraz. Jednym ze sposobów jest zwiększenie wiedzy pracodawców na temat dodatkowych korzyści dla firm, które po raz pierwszy zatrudniają osobę niepełnosprawną. Takie działania pozwoli na poznanie tej grupy osób, jako dobrych i sumiennych pracowników. Ponadto może wpłynąć na obalenie panujących stereotypów i zwiększyć odsetek zatrudnianych osób niepełnosprawnych [7].

Kolejny krok to obalenie funkcjonujących barier mentalnych, utrudniających podjęcie pracy przez osoby należące do tej grupy społecznej. Tak więc należy zintensyfikować częstotliwość

prowadzenia kampanii społecznych promujących m.in. pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz przedstawiające tę grupę jako dobrych pracowników, posiadających wiedzę i zaangażowanych. Celem tych kampanii powinna być zmiana wizerunku osób niepełnosprawnych. Ponadto powinny one uświadomić pracodawcom, a także innym uczestnikom rynku pracy potrzebę aktywizacji osób niepełnosprawnych. Dobrym pomysłem mogłoby być także zorganizowanie przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej konkursu na Pracodawcę Najbardziej Przychylnego Osobom Niepełnosprawnym [19].

Bez wątpienia usprawnienia wymaga także poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych. Przede wszystkim chodzi o profesjonalne poradnictwo dla tej grupy, które uwzględni trudną sytuację na rynku pracy, możliwości i potrzeby osób niepełnosprawnych. Brak wsparcia dla tych osób w aspekcie decyzji o zmianie zawodu oraz pomocy w poszukiwaniu pracy jest źródłem pogłębiającej się izolacji społecznej tych osób. Niezwykle ważne jest zrozumienie ze strony doradcy, poznanie oczekiwań, potrzeb, a także przeżyć osoby niepełnosprawnej, służyć radą i pomocą czy podejmowanie prób dopasowania pracy do możliwości zarówno fizycznych, jak i psychicznych tej osoby [12].

Na drodze do większej aktywizacji osób niepełnosprawnych bardzo ważna jest polityka społeczna, która powinna stwarzać warunki do usamodzielniania się tych osób, dawać możliwości i warunki efektywnej rehabilitacji. Ponadto ma ona wyrównywać szanse osób niepełnosprawnych poprzez umożliwianie aktywności zawodowej i społecznej. Wyrażna jest potrzeba polityki wspierającej integrację osób niepełnosprawnych z resztą społeczeństwa oraz tworzącej instytucje zapewniające osiągnięcie tego celu [17].

Podsumowanie

Podsumowując, należy stwierdzić, że sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy nie jest zadowalająca. Przede wszystkim osoby te doświadczają wielu barier zarówno w dostępie do rynku pracy, jak i w trakcie trwania zatrudnienia. Bariery te wynikają w pewnym stopniu z postaw osób niepełnosprawnych, trudności w pogodzeniu się ze swymi ograniczeniami i dysfunkcjami, braku otwartości na zmiany, jednakże największą rolę odgrywają postawy społeczne. Przede wszystkim widoczna jest niechęć ze strony pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, a także postrzeganie tej grupy jako pracowników niewydajnych, niesumiennych, często nieobecnych. Oczywiście na drodze ku aktywizacji osób niepełnosprawnych dużą rolę odgrywa obalenie mitów i stereotypów na ich temat. Niezbędna jest ponadto polityka społeczna, która ułatwi tej grupie staranie się o zatrudnienie, stworzy pakiet korzyści dla pracodawców oraz wyrówna szanse osób niepełnosprawnych.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Ciura G. *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy*. „Studia BAS” 2011, nr 2
- [2] *Niepełnosprawność – wybrane zagadnienia społeczne i prawne. Opracowania tematyczne OT-632*. Kancelaria Senatu – Biuro Analiz i Dokumentacji, Warszawa 2014
- [3] Majewski T. *Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011
- [4] Rydzewska P., Maciejewska R., Bielecka-Prus J., Szkoła A. *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny*. Wydawnictwo WSPA, Lublin 2011
- [5] Otrębski W., Rożnowski B. *Sytuacja psychologiczna osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Badania percepcji pracodawców, pracowników i poszukujących pracy*. Instytut Rynku Pracy, Lublin 2008
- [6] Szczupał B. *Praca i zatrudnienie – potwierdzenie egzystencji i terapia osób z niepełnosprawnością [w:] Problemy aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością zamieszkałych na obszarach wiejskich*. J. Zbikowski, D. Dąbrowski, M. Kuźmicki (red.), Wydawnictwo PSW im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Biała Podlaska 2012
- [7] Kryńska E. (red.). *Wyniki dotychczasowych badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013
- [8] Kalita J. *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów*. Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności, Warszawa 2006
- [9] Paszkowicz A., Garbat M. *Bariery rozwoju kapitału ludzkiego osób niepełnosprawnych*. „Nierówność Społeczna a Wzrost Gospodarczy” 2005, 7
- [10] Chodkowska M. *Stereotypy i uprzedzenia a aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych [w:] Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością*. D. Tomczyszyn, W. Romanowicz (red.), Wydawnictwo PSW im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Biała Podlaska 2012
- [11] Sosnowska J. *Znaczenie pojęcia aktywności zawodowej w życiu osoby niepełnosprawnej*. „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość” 2011, 8
- [12] Tomczyszyn D. *Determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych [w:] Problemy aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością zamieszkałych na obszarach wiejskich*. J. Zbikowski, D. Dąbrowski, M. Kuźmicki (red.), Wydawnictwo PSW im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Biała Podlaska 2012
- [13] *Korzyści z zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Informator dla pracodawcy*. Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Techniki Informacyjnych „InBIT”, Kraków 2012
- [14] Michalczyk L. *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach województwa małopolskiego*. „Gospodarka Narodowa” 2011, 1-2
- [15] Becker-Pestka D. *Aktywizacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych – problemy i wyzwania*. „Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych” 2012, 4
- [16] Puskarska A. *Bezpieczne miejsce pracy. Prawa i obowiązki związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych*. Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2010
- [17] Szluz B. *Dylematy w sferze zatrudnienia osób niepełnosprawnych*. „Seminare” 2008, 25
- [18] „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”, projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Priorytet I, Działanie 1.3, Poddziałanie 1.3.6, współfinansowanego przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne*, <https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?nfpb=true&pageLabel=P31200123251443541514096>, [03.02.2015]
- [19] Kryńska E., Pater K. *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu. Raport syntetyczny*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013