

Dorota Kobus-Ostrowska¹

ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH WYZWANIEM DLA BIZNESU

Streszczenie

Artykuł jest próbą odpowiedzi na pytanie: dlaczego warto zatrudniać osoby niepełnosprawne? Niepełnosprawni nie różnią się od innych, mają takie same potrzeby, pragnienia, aspiracje, wrażliwość, a także wewnętrzną siłę do kierowania swoim życiem. Z teoretycznego punktu widzenia niepełnosprawność nie skazuje ludzi na bezradność i bierność zawodową, i nie powinna spychać ich na margines wykluczenia społecznego. Dla osoby niepełnosprawnej praca to szansa na realizację działań o charakterze zawodowym i społecznym, podjęcie jej przez taką osobę ma więc wymiar psychologiczny i społeczny. Ten pierwszy wynika stąd, że dzięki pracy osoba niepełnosprawna może wykorzystać i rozwinąć swoje zdolności manualne i intelektualne. Społeczny wymiar pracy przejawia się w poczuciu spełnienia się, bycia potrzebnym w rodzinie i jest wzmocniony faktem zaistnienia w społeczeństwie. Coraz częściej zarówno teoretycy, jak i praktycy podkreślają, że głównymi barierami związanymi z otwarciem się pracodawców na niepełnosprawnych pracowników są niewiedza i obawa przed nieznanym. Ci, którzy stworzyli im szansę podjęcia pracy wskazują, że osoby niepełnosprawne są równie wartościowymi pracownikami, czyniąc miejsce pracy otwartym na nowe perspektywy. Artykuł wzbogacono o prezentację dobrych praktyk realizowanych w Polsce. Liczne przykłady potwierdzają tezę, że praca niepełnosprawnych przynosi wymierne korzyści dla gospodarki, ważne jest jednak, aby pracodawcy i niepełnosprawni pracownicy otworzyli się na siebie i zauważyli możliwości współpracy.

Słowa kluczowe: niepełnosprawni, biznes, praca, aktywność zawodowa

EMPLOYMENT OF DISABLED PEOPLE AS CHALLENGE FOR BUSINESS

Abstract

The paper is an attempt to answer the following question: Why is it worth employing disabled persons? For most of us, having a job is necessary for our independence, as it secures our basic needs and makes it easier to start a family. It is therefore an essential factor in the development of an individual. For people with disabilities, work is also an opportunity to become active in the occupational and social dimension. The former stems from the fact that it is through work that a disabled person can use and develop their manual and intellectual capabilities. The social dimension of work gives disabled people a sense of accomplishment and of being needed in the family, and strengthens their feeling of being integrated with society. In addition, work also serves as a form of rehabilitation because it improves those areas of life that have been adversely affected. Finally, taking into account the theoretical perspective on work, thanks to work, a person with a disability obtains a chance to create an environment consistent with their own vision of the world. The paper contains a presentation of the best practices in Poland, many of which confirm

¹ dr Dorota Kobus-Ostrowska – Uniwersytet Łódzki, Katedra Mikroekonomii, Instytut Ekonomii

the thesis that the employment of disabled persons benefits the economy. However, it is important that both employers and the disabled open to one another and notice possibilities for cooperation.

Key words: disabled, business, work, activity

Wstęp

Niepełnosprawność jest sytuacją trudną, bowiem jednostka w swym działaniu napotyka na przeszkody lub odczuwa brak jakichś elementów potrzebnych do wykonania zadania. Do takich przeszkód mogą m.in. należeć niekorzystny stan zdrowia czy nieodpowiedni dobór pracy². Co więcej, często osoba niepełnosprawna znajduje się w sytuacji deprawacji, która oznacza, że jest pozbawiona czegoś, co jest potrzebne do normalnego życia³. Szczególnie niebezpieczne są zmiany w postrzeganiu własnej osoby, jeśli dotyczą obniżenia samooceny wskutek inwalidztwa. Często te zmiany są wzmocnione trudnością znalezienia przez nich pracy, czy też zauważonym przez osoby niepełnosprawne całkowitym odrzuceniem ze strony pracodawców. A przecież prawo do pracy dla osób niepełnosprawnych zagwarantowane w Konstytucji znalazło swoje odzwierciedlenie w uchwalonej przez Sejm Rzeczypospolitej *Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych*. Zgodnie z § 1. Karty, „Sejm Rzeczypospolitej Polskiej uznaje, że osoby niepełnosprawne, czyli osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna czy umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia (...) pracę (...) mają prawo do niezależnego, samodzielnego życia”, a w § 6. wskazuje, że „mają prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność tego wymaga (nabywają)⁴ prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych”⁵.

Warto dodać, że poczucie niższości w dużym stopniu zależy od osobowości jednostki, a szczególnie od tego, w jakim środowisku przebywała oraz z jakimi spotykała się postawami społecznymi po zaistnieniu inwalidztwa. Osoby niepełnosprawne czasami przepełnione są uczuciami żalu, bezradności, rozpacz, przygnębienia i zbyt silnie bronią się przed zmianami. I tak poczucie pustki potęguje jeszcze przekonanie się o swej bezradności nawet wobec najprostszycy czynności.

² S. Byra, M. Parchomiuk, *Satysfakcja z pracy u osób niepełnosprawnych o różnym poziomie identyfikacji z zawodem*, „Polityka Społeczna” 2011, nr 4, s. 21.

³ J. Jaworski, *Praca dla osób niepełnosprawnych w zwalczaniu ich wykluczenia społecznego: ocena polskiego systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, IPiSS, Warszawa 2009, s. 67 i nast.

⁴ Wyjaśnienie autora.

⁵ *Karta Praw Osób Niepełnosprawnych. Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r.*, MP 1997, nr 50, poz. 475.

1. Niepełnosprawni w aktach prawa

W literaturze można spotkać wieloaspektowe definicje osoby niepełnosprawnej. Jest to z pewnością efekt złożoności podejmowanej problematyki, dotyczy bowiem różnych sfer życia człowieka. Jedną z pierwszych, choć kilkakrotnie zmienianych, obecnie prawnie funkcjonujących na arenie międzynarodowej jest definicja opracowana w roku 2001 przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) dla celów rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zgodnie z definicją MOP, „niepełnosprawność definiowana jest jako utrudnienie, ograniczenie lub uniemożliwienie aktywności człowieka i jego uczestnictwa w życiu społecznym”⁶.

W tym kontekście warto podać definicję zamieszczoną w *Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych*, wg której osoby niepełnosprawne to te, 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, które mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji”⁷.

Podobnie osoby niepełnosprawne definiuje ratyfikowana przez Prezydenta RP w dniu 6 września 2012 roku Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych⁸. Artykuł 1. wskazuje, że osoby niepełnosprawne to te, które „mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną (...) co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami”⁹.

Z punktu widzenia krajowych przepisów prawa ważną jest *Ustawa z dnia 28 czerwca 2012 roku o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. 2012, poz. 986)¹⁰, a także Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 1997, nr 78, poz. 483).

Mimo wielu poprawek, zawartych w ustawie z 28 czerwca 2012 roku, faktycznie nie zmieniła się definicja osoby niepełnosprawnej, określona w ustawie za-

⁶ B. Kołaczek, *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2010, IPiSS, s. 43.

⁷ *Karta Praw Osób Niepełnosprawnych* została przyjęta przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 1 sierpnia 1997 roku i opublikowana w „Monitorze Polskim” z dnia 13.08.1997 r., nr 50, poz. 475.

⁸ Zgodę na ratyfikację *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 roku*, Dz. U. 2012, poz. 1169, wydał Parlament RP na mocy *Ustawy z dnia 15 czerwca 2012 roku o ratyfikacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnej sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r.*, Dz. U. 2012, poz. 882.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ Wzmocnione zostały uprawnienia kontrolne Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, co więcej – nowelizacja zmieniła podstawę wyliczania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Ustawa uzależniła dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika od przekazania na jego konto wynagrodzenia (lub na rachunek spółdzielczej kasy oszczędnościowo-kredytowej. Możliwe jest również przekazanie środków na adres zamieszkania pracownika). Ustawa doprecyzowała też zasady funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej i zakładów pracy chronionej. Szerzej zob. *Niepełnosprawni*, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl>, data dostępu 23.04.2014 r.

sadniczej z dnia 27 sierpnia 1997 roku. W myśl jej zapisów „niepełnosprawną jest osoba, której stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności wykonywanie pracy zawodowej”¹¹.

Zapisy zawarte w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej podkreślają prawo osób niepełnosprawnych do świadczeń ze strony państwa oraz pracy na otwartym lub chronionym rynku pracy. W art. 69. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej istnieje zapis: „władze publiczne zobowiązane są udzielać pomocy nie tylko w zabezpieczeniu egzystencji i szczególnej opieki zdrowotnej, ale także winny pomagać w przysposobieniu do pracy”. A zatem skoro praca to celowe i zorganizowane działanie, podczas którego wytwarzane są określone dobra materialne i duchowe dla zaspokojenia ludzkich potrzeb, zajmuje ona ważne miejsce w życiu każdego człowieka, choć stosunek jednostki do wykonywanej pracy jest zróżnicowany¹².

2. Znaczenie pracy w życiu osoby niepełnosprawnej

Praca zawodowa osób niepełnosprawnych jest szczególnym przejawem ich integracji społecznej. Może być rozpatrywana w kilku aspektach¹³:

- społecznym – skutkującym poprawą jakości zasobów ludzkich; praca zawodowa jest jedną z podstawowych form działalności życiowej człowieka, sprzyja samorealizacji w tej sferze działalności. Przez wkład pracy osoba niepełnosprawna nabywa poczucie własnej godności, wartości i niezależności;
- ekonomicznym – wówczas oznacza uzyskanie pełnej lub przynajmniej zwiększonej niezależności niepełnosprawnego dzięki otrzymanemu

¹¹ *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, tekst jednolity, Dz. U. 2011, nr 127, z późn. zm. wyróżnia trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany i lekki. Osoba o znacznym stopniu niepełnosprawności to taka, która ma naruszoną sprawność organizmu i jest niezdolna do podjęcia zatrudnienia lub zdolna do wykonywania zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej albo w zakładzie aktywności zawodowej, lecz wymaga niezbędnej pomocy w celu pełnienia ról społecznych, a także stałej lub długotrwałej opieki bądź pomocy innej osoby, w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji. Osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności wykazuje naruszoną sprawność organizmu, ale jest zdolna do wykonywania zatrudnienia na stanowisku pracy przystosowanym odpowiednio do potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności, w związku z ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji wymaga częściowej lub okresowej pomocy innej osoby. Osoba o lekkim stopniu niepełnosprawności ma naruszoną sprawność organizmu, ale jest zdolna do wykonywania zatrudnienia i nie wymaga pomocy innej osoby w celu pełnienia ról społecznych.

¹² Jedni traktują pracę autotelicznie – jako wartość samą w sobie, inni instrumentalnie – jako szansę na dostarczenie środków materialnych, jeszcze inni utożsamiają pracę z przykrą koniecznością życiową, wręcz ze złem, które należy w miarę możliwości eliminować. Szerzej zob. W. Kozek, *Praca w warunkach zmian rynkowych: wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo First Business College, Warszawa 1994, s. 22.

¹³ *Rehabilitacja. Podstawy diagnostyki funkcjonalnej, usprawniania leczniczego i reintegracji społecznej*, K. Szawłowski (red.), Akademia Medyczna, Gdańsk 1998, s. 47 i nast.

- wynagrodzeniu. W konsekwencji jest to istotne odciążenie systemów ubezpieczeń społecznych i opieki socjalnej;
- integracyjnym – to skuteczny sposób aktywizacji zawodowej, będący wyrazem wzmocnienia polityki równości szans wobec osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Co więcej, okoliczności pracy zawodowej sprzyjają także nawiązywaniu i rozwijaniu pozarodzinnych więzi społecznych, co jest szczególnie cenne dla osoby z niepełnosprawnością, daje jej poczucie akceptacji, przynależności do grupy i pewność wsparcia;
 - rehabilitacyjnym – pozwalającym osobie niepełnosprawnej na samorealizację.

Znaczenia pracy jako podstawowego czynnika rozwoju człowieka nie jesteśmy w stanie przecenić chociażby ze względu na fakt, że człowiek, dzięki niej, tworzy otoczenie, które jest zgodne z jego wizją świata¹⁴. Praca jest dla niego warunkiem uzyskania niezależności, zabezpiecza jego egzystencję, ułatwia założenie rodziny. Bez wątplenia również osoby niepełnosprawne postrzegają pracę jako szansę na realizację własnych możliwości, umiejętności zawodowych i społecznych. Podjęcie pracy przez osobę niepełnosprawną ma wymiar psychologiczny i społeczny. Psychologiczny, ponieważ dzięki niej osoba niepełnosprawna może wykorzystać i rozwinąć swoje zdolności manualne i intelektualne. Społeczny wymiar pracy przejawia się w poczuciu spełnienia się, bycia potrzebnym w rodzinie i jest wzmocniony faktem zaistnienia w społeczeństwie¹⁵. Praca spełnia również funkcję rehabilitacyjną, ponieważ usprawnia te funkcje, które zostały zaburzone i zapewnia zabezpieczenie potrzeb ekonomicznych osób niepełnosprawnych, które podjęły się jej wykonania¹⁶. Co więcej, analizując problem dalej, okazuje się, że praca obecnie stanowi „wartość samą w sobie”, jest dobrem pożądanym i źródłem wszelkich wartości¹⁷. Jest ona jednym z najważniejszych aspektów życia wśród Polaków, jedynie rodzina jest wartością ważniejszą niż praca. Tak wysokie miejsce pracy w hierarchii wartości wynika zapewne z faktu, iż praca jest źródłem zaspokajania wielu istotnych potrzeb. Stanowi źródło utrzymania, wpływa pozytywnie na poczucie przydatności i przynależności, buduje i wzmacnia poczucie własnej wartości i kompetencji, a także pozwala być samodzielnym i niezależnym.

To dzięki wykonywanej pracy osoby niepełnosprawne mają poczucie wspólnoty, co w istotny sposób przeciwdziała ich izolacji zarówno w czasie ich zatrudnienia, jak i poza nim. Przeciwwagą są osoby niepełnosprawne, pozbawione

¹⁴ M. Piasecki, J. Śliwak, *Wybrane zagadnienia z aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, Fundacja Fuga Mundi, Norbertinum Wydawnictwo – Drukarnia – Księgarnia, Lublin 2008, s. 10 i nast.

¹⁵ S. Waszczak, *Psychospołeczne bariery w rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2006, nr 1-2, s. 289-302.

¹⁶ I. D. Karwat, P. Kalinowski, *Kierunki realizacji rehabilitacji zawodowej z uwzględnieniem rodzajów niepełnosprawności*, [w:] *Problemy ludzi starszych i niepełnosprawnych w rolnictwie*, L. Solecki (red.), Instytut Medycyny Wsi, Lublin 2004, s. 254-258.

¹⁷ S. Waszczak, op. cit., s. 301-304.

możliwości pracy, które mają poczucie niedowartościowania i upośledzenia pod względem społecznym¹⁸.

W tym miejscu warto jeszcze raz podkreślić, że prawo do pracy jest konstytucyjnym prawem każdego człowieka. Zapisy o prawie do pracy osób niepełnosprawnych znajdują się we wszystkich dokumentach prawa polskiego i międzynarodowego¹⁹. Ideę włączania osoby z niepełnosprawnością do aktywnego działania na wielu płaszczyznach życia znajdujemy w szeregu dokumentów o charakterze międzynarodowym, np. w Standardowych Zasadach Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (ONZ 1993), Deklaracji Madryckiej (2002), w założeniach Międzynarodowego Roku Osób z Niepełnosprawnością (2003) – „nic o niepełnosprawnych bez niepełnosprawnych”, a także w dokumentach krajowych, np. w uchwalonej przez Sejm *Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych*²⁰. Ostatni z wymienionych dokumentów zawiera m.in. katalog 10 praw, wskazując najważniejsze obszary, w których niezbędne są intensywne działania²¹.

Wśród różnych praw osoby niepełnosprawne mają 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 wymaga – prawo umożliwia im pracę w warunkach dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Tyle gwarantuje prawo, a jaka jest rzeczywistość? Bez wątplenia wzajemne interakcje, jakie zachodzą pomiędzy osobą z niepełnosprawnością a jej środowiskiem biologicznym i społecznym identyfikują działania, jakie należy podjąć, aby osoba niepełnosprawna przystosowała się do otaczającej ją rzeczywistości. Niestety, w Polsce praca jest wartością trudno dostępną dla wielu; w tej sytuacji możliwości zatrudnienia niepełnosprawnych stają się jeszcze bardziej ograniczone. Niezależnie od poziomu bezrobocia wpływ na taki stan rzeczy ma również funkcjonujące w społeczeństwie przekonanie, że osoba niepełnosprawna może pracować jedynie w placówkach takich jak Zakłady Pracy Chronionej i to bez względu na jej potencjał osobowości czy kwalifikacje zawodowe. Można więc powiedzieć, że niepełnosprawność z góry skazuje na bezrobocie lub bierność zawodową, i to niezależnie od stanowiska, na

¹⁸ I. D. Karwat, *Niepełnosprawność osób niepełnosprawnych jako problem społeczny i medyczny w Polsce*, Wydawnictwo Liber, Lublin 2002, s. 70-78.

¹⁹ Komisja Europejska sformułowała podstawowe zasady w polityce wobec osób niepełnosprawnych i ich zatrudnienia z 22 września 1998 roku pt. *Podnoszenie poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością – wspólne wyzwanie*. Wspomniany dokument był próbą określenia zestawu fundamentalnych zagadnień w polityce państwa, związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. W dokumencie wskazano na dwa zasadnicze obszary działań, które należy podjąć, aby zwiększyć poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Po pierwsze, zapewnić osobom z niepełnosprawnością dostęp do instrumentów rynku pracy, po drugie, realizować spójną strategię pomocy tym osobom.

²⁰ Każdorazowo podkreśla się fakt, iż osoby niepełnosprawne mają takie same prawa społeczne, ekonomiczne i obywatelskie jak pełnosprawni obywatele.

²¹ M. A. Paszkowicz, *Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnością*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009, s. 65-67.

którym kwalifikacje kandydata mogłyby być z powodzeniem wykorzystane, a potencjał zawodowy rozwijany.

3. Dobre praktyki w Polsce w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych

Przykłady zaprezentowane poniżej potwierdzają, że zatrudniając osoby niepełnosprawne, a także organizując dla nich zatrudnienie, można przełamywać stereotypy i uprzedzenia społeczne, i jednocześnie wdrażać rozwiązania ułatwiające osobom niepełnosprawnym dostęp do zatrudnienia. Poniżej uwzględniono działania podejmowane przez firmy: Altix, zakład firmy Hutchinson w Bielsku Białej, Sodexo, a także Elbląską Radę Konsultacyjną Osób Niepełnosprawnych (ERKON).

Pierwsza z wymienionych firma Altix działa w branży sprzętu elektronicznego od 1992 roku²². Jest pionierem w zakresie informatyki dla osób niewidomych. To firma stworzona przez osoby niepełnosprawne, zatrudniająca osoby często z dysfunkcją wzroku na wszystkich poziomach działalności. Niepełnosprawni pracownicy uczestniczą w szkoleniach, pozyskują materiały w wersji brajlowskiej. Firma prowadzi program wolontariatu pracowniczego i wspiera zakładanie firm przez swoich niepełnosprawnych pracowników.

Kolejny przykład to zakład firmy Hutchinson w Bielsku Białej, który jako pierwszy wśród zakładów zlokalizowanych w Polsce zaczął zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami²³. I tak, w Hutchinson zatrudnienie znalazły osoby niepełnosprawne ruchowo, niesłyszące i niedosłyszące, a także niepełnosprawne mentalnie. Pracują nie tylko w dziale produkcji, ale także w logistyce, księgowości czy dziale badań i rozwoju.

Trzecia z wymienionych firm to Sodexo; działa w ponad 80 krajach, oferując kompleksową obsługę nieruchomości²⁴. W Polsce niepełnosprawni w ramach Sodexo świadczą usługi żywieniowe. Firma prowadzi politykę równych szans (*Diversity&Inclusion*), zatrudniając osoby ze wszystkimi możliwymi dysfunkcjami. W celu dotarcia z ofertą zatrudnienia do osób niepełnosprawnych współpracuje z fundacjami i organizacjami aktywizującymi osoby niepełnosprawne z terenu całej Polski. Gwarantuje stabilne zatrudnienie z możliwością awansu zawodowego. W Polsce program wspierania osób niepełnosprawnych realizuje od 2004 roku.

Ostatecznie warto pochylić się jeszcze nad działaniami realizowanymi przez jedną z organizacji, jaką jest Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych. Zrealizowała ona projekt pt. „Indywidualne ścieżki zatrudnienia”, a w jego

²² *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy*, J. Kotzian, E. Giermanowska (red.), Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie, Kraków 2013, s. 10.

²³ Ibidem.

²⁴ Ibidem.

ramach „model zatrudnienia wspomaganego osób po 45. roku życia – wiek gorącego ziemniaka”²⁵. Celem projektu była aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych po 45. roku życia z terenu powiatu elbląskiego. Oferowano znalezienie pracodawcy dla osoby niepełnosprawnej, zgodnie z jej predyspozycjami zawodowymi oraz monitoring zatrudnienia przez okres 6 miesięcy. Projekt zrealizowało 22 beneficjentów ostatecznych, którzy znaleźli i utrzymali pracę przez okres 12 miesięcy, co stanowiło 78% wszystkich uczestników.

Konkludując, choć przykładów w polskiej rzeczywistości jest wiele, rzadko zdajemy sobie sprawę z korzyści, jakie stwarza każdorazowo zatrudnienie niepełnosprawnych pracowników zarówno w wymiarze społecznym, jak i ekonomicznym. Ten pierwszy jest z pewnością wyzwaniem dla biznesu, bowiem trzeba zauważyć, że niepełnosprawni to pełnoprawni obywatele, którzy mają prawo do pracy, i którzy podejmując ją, dają piękne świadectwo swojej aktywizacji, zachęcając innych do podjęcia pracy. Sama zaś firma postrzegana jest przez osoby niepełnosprawne jako godna polecenia. Drugi aspekt przynosi firmie wymierne korzyści w postaci dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych²⁶ i niepłacenia składek na PFRON.

Zakończenie

Aktywność osób niepełnosprawnych działa przeciwko ich wykluczeniu społecznemu, izolacji, a także marginesowi społecznemu, zachęca do działania i motywuje do podjęcia i utrzymania pracy. Warto tu pochylić się nad słowami Jana Pawła II, który w encyklice *Laborem exercens* podkreślał, że „wielką uwagę należy zwrócić, podobnie jak w przypadku innych pracowników, na fizyczne i psychologiczne warunki pracy osób upośledzonych, na sprawiedliwe wynagrodzenie, na możliwość awansu i na usuwanie różnego rodzaju przeszkód”²⁷. Należy zatem podjąć wysiłki, aby osoba niepełnosprawna nie pozostała na „marginesie świata pracy lub uzależniona od społeczeństwa, lecz mogła egzystować jako pełnoprawny podmiot pracy, pożyteczny i szanowany ze względu na swą ludzką godność, powołany do wnoszenia wkładu w rozwój i dobro własnej rodziny i społeczeństwa, zgodnie ze swymi możliwościami”²⁸.

Warto zadać sobie pytanie: dlaczego przedsiębiorcy rzadko zatrudniają osoby niepełnosprawne? Przyczyny są złożone. Leżą zarówno po stronie przedsiębiorców, jak i osób niepełnosprawnych. Źródła tych przyczyn tkwią w stereotypach

²⁵ *Dobre praktyki aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością realizowane przez organizacje pozarządowe w Polsce*, E. Kryńska (red.), IPiSS, Warszawa 2013, s. 56.

²⁶ Chociaż rzeczywiste warunki dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych w roku np. 2014 są znacznie gorsze niż w roku 2012 – przypis autora.

²⁷ Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, nr 22, http://www.documentacatholicaomnia.eu/01p/1981-09-14,_SS_Ioannes_Paulus_II,_Encyclica_'Laborem_Exercens',_PL.pdf, data dostępu 16.05.2014 r.

²⁸ *Ibidem*.

i negatywnych przekonaniach. Pracodawcy obawiają się mniejszej wydajności osób niepełnosprawnych. Za przeszkodę uważają również wysokie koszty związane z dostosowaniem stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, nieodpowiednie lub niewystarczające kwalifikacje samych zainteresowanych. Tymczasem wyniki badania BAEL pokazują, że aż 34% niepełnosprawnych posiada wykształcenie co najmniej średnie, a kolejne 40% zasadnicze zawodowe, dodatkowo doświadczenie zawodowe ma blisko 87% bezrobotnych osób niepełnosprawnych²⁹. Konieczność specjalnego dostosowania stanowiska pracy dotyczy zatem niewielkiej liczby osób. Wymienione fakty stoją w sprzeczności ze stereotypowym wizerunkiem osoby niepełnosprawnej, który wpływa na decyzje i postawy potencjalnych pracodawców. Warto pochylić się nad tym problemem tym bardziej, że perspektywa demograficzna dla Polski jest dalece niepokojąca. Starzejące się społeczeństwo to poważne ograniczenie podaży siły roboczej i konieczność maksymalnego wykorzystania dostępnych zasobów. Wydaje się, że tym niewykorzystanym zasobem są właśnie osoby niepełnosprawne.

Co więcej, z punktu widzenia gospodarki, aktywność osób niepełnosprawnych przynosi z pewnością wymierne korzyści w postaci wyższych wpływów do budżetu z tytułu podatków oraz niższych wydatków na świadczenia społeczne. Jeśli zatem ich praca przyczynia się do generowania wyższego produktu krajowego brutto, należy wykorzystywać wszelkie skuteczne środki, które umożliwią ich aktywizację zawodową. Dowodem na to, że sytuacja związana z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych mogłaby wyglądać zupełnie inaczej, są kraje o wysokiej efektywności realizowanej polityki społecznej, tj. Dania, Szwecja czy Portugalia. Wypracowano w nich pełną akceptację społeczną dla osób niepełnosprawnych i czynnie włącza się je do życia zawodowego. Potwierdza to fakt, że praca zawodowa, świadczona przez osoby niepełnosprawne, może być bardzo wydajna, a aktywność zawodową tej grupy ludzi docenia się w wielu krajach, sprawiając, że jej ekonomiczne korzyści odczuwa całe społeczeństwo³⁰. Dzięki temu proces aktywizacji zawodowej jest skuteczny.

Ostatecznie aktywność zawodowa człowieka jest jednym z warunków uzyskania przez niego samodzielności i niezależności. Osoby niepełnosprawne nie mogą być z tej prawidłowości wyłączone, wręcz przeciwnie, wydaje się ona szczególnie dla nich ważna w kontekście prowadzonej rehabilitacji i sprzyja normalizacji ich życia³¹.

²⁹ *Niepełnosprawni w liczbach*, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p.77.niepelnosprawnosci-w-liczbach/BAEL>, data dostępu 16.05.2014 r.

³⁰ Szerzej zob. I. D. Karwat, P. Kalinowski, op. cit., s. 256-257.

³¹ T. Majewski, *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Zakład Badań, Warszawa 1995, s. 22.

Bibliografia

1. Byra S., Parchomiuk M., *Satysfakcja z pracy u osób niepełnosprawnych o różnym poziomie identyfikacji z zawodem*, „Polityka Społeczna” 2011, nr 4.
2. *Dobre praktyki aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością realizowane przez organizacje pozarządowe w Polsce*, E. Kryńska (red.), IPiSS, Warszawa 2013.
3. Jaworski J., *Praca dla osób niepełnosprawnych w zwalczaniu ich wykluczenia społecznego: ocena polskiego systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, IPiSS, Warszawa 2009.
4. *Karta Praw Osób Niepełnosprawnych. Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r.*, MP 1997, nr 50, poz. 475.
5. Karwat I. D., Kalinowski P., *Kierunki realizacji rehabilitacji zawodowej z uwzględnieniem rodzajów niepełnosprawności*, [w:] *Problemy ludzi starszych i niepełnosprawnych w rolnictwie*, L. Solecki (red.), Instytut Medycyny Wsi, Lublin 2004.
6. Karwat I. D., *Niepełnosprawność osób niepełnosprawnych jako problem społeczny i medyczny w Polsce*, Wydawnictwo Liber, Lublin 2002.
7. Kołaczek B., *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych*, IPiSS, Warszawa 2010.
8. *Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 roku*, Dz. U. 2012, poz. 1169.
9. Kozek W., *Praca w warunkach zmian rynkowych: wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo First Business College, Warszawa 1994.
10. Majewski T., *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Centrum Badań i Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Zakład Badań, Warszawa 1995.
11. Paszkowicz M. A., *Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnością*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009.
12. Piasecki M., Śliwak J., *Wybrane zagadnienia z aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, Fundacja Fuga Mundi, Norbertinum Wydawnictwo – Drukarnia – Księgarnia, Lublin 2008.
13. *Rehabilitacja. Podstawy diagnostyki funkcjonalnej, usprawniania leczniczego i reintegracji społecznej*, K. Szawłowski (red.), Akademia Medyczna, Gdańsk 1998.
14. *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, tekst jednolity, Dz. U. 2011, nr 127 z późn. zm.
15. *Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 roku o ratyfikacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r.*, Dz. U. 2012, poz. 882.
16. Waszczak S., *Psychospołeczne bariery w rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2006, nr 1-2.
17. *Zatrudniająco niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy*, J. Kotzian, E. Giermanowska (red.), Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie, Kraków 2013.

Źródła internetowe

1. Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, nr 22, http://www.documentacatholicaomnia.eu/01p/1981-09-14,_SS_Ioannes_Paulus_II,_Encyclica_'Laborem_Exercens',_PL.pdf, data dostępu 16.05.2014 r.
2. *Niepełnosprawni*, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl>, data dostępu 23.04.2014 r.
3. *Niepełnosprawni w liczbach*, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p.77.niepelnosprawnosc-w-liczbach/BAEL>, data dostępu 16.05.2014 r..