

Daria ROGOWSKA*

WOKÓŁ WYBRANYCH ZAGADNIENÍ AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Zarys treści: Celem artykułu jest omówienie wybranych potrzeb i problemów, z jakimi zmagają się osoby z różnymi typami niepełnosprawności w kontekście ich aktywności zawodowej. Artykuł ma charakter przeglądowy. Poszukiwano odpowiedzi na pytania badawcze: Z jakimi problemami zmagają się osoby niepełnosprawne w odniesieniu do ich aktywności zawodowej? Jakie podejmowane są działania na rzecz poprawy zaspokajania potrzeb zawodowych osób z niepełnosprawnościami w Polsce? Postawiono następujące hipotezy:

1. Problemy i potrzeby osób z niepełnosprawnościami są wielopłaszczyznowe w odniesieniu do ich aktywności zawodowej.
2. Działania na rzecz poprawy zaspokajania potrzeb zawodowych osób z niepełnosprawnościami są zależne od wyspecjalizowanych podmiotów.

W artykule analizą objęto osoby niepełnosprawne w Polsce. Wykorzystano metodę Desk Research. Przeanalizowano dostępne dane zastane, czyli opublikowane na łamach artykułów naukowych, dostępne również w e-zasobach, czyli raportach badawczych oraz e-informacje pochodzące ze strony internetowej Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych z zakresu niepełnosprawności i rehabilitacji zawodowej. Szczególnie istotnym źródłem informacji z perspektywy podjętej problematyki okazał się raport badawczy Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (2017) dotyczący badań potrzeb osób niepełnosprawnych.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, aktywność zawodowa, potrzeby, problemy.

*Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy

Wprowadzenie

Niepełnosprawność to problem występujący w każdym społeczeństwie. „W 2007 r. liczba osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej stanowiła około 10% populacji, (tj. około 37 mln osób). Po przyjęciu nowych państw członkowskich (po 2004 r.), w tym Polski, liczba ta zwiększyła się do około 50 mln osób”¹. Wg danych Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych szacuje się, że ludzi z niepełnosprawnością w Polsce może być od 4,9 mln do nawet 7,7 mln. Liczba niepełnoletnich osób z niepełnosprawnością zgodnie z Europejskim Ankietowanym Badaniem Zdrowia wynosiła ponad 211 tys.².

Według danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności liczba osób zmagających się z niepełnosprawnościami powyżej 16 roku życia w Polsce od roku 2002 malała. W roku 2006 liczba ta wynosiła 3,5 mln, w 2018 roku ok. 3,0 mln³. Należy podkreślić, iż liczba osób z prawnym orzeczeniem o niepełnosprawności znajdujących się w wieku produkcyjnym wynosiła ogółem 1625 tys., (tj. ok. 7,6%). Zgodnie z danymi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w grudniu 2019 r. w Polsce było 2,4 mln osób z niepełnosprawnościami⁴.

Osoby niepełnosprawne, pomimo ograniczeń związanych ze stanem chorobowym, wykazują chęć podejmowania różnego rodzaju aktywności, tj. kulturalnych, społecznych, sportowych, a także aktywności zawodowej. Osoby z niepełnosprawnościami są i chcą być aktywne, w tym także na rynku pracy. Uczestniczą w ogólnopolskich wydarzeniach sportowych. Biorą udział w Paraolimpiadzie, uprawiają także sporty ekstremalne, np. wspinaczkę skałkową, czy nurkowanie. W tym miejscu można też przykładowo wymienić malowanie, które jest domeną tych ludzi z niepełnosprawnościami, którzy nie posiadają kończyn, wówczas artyści, którzy są osobami zmagającymi się z niepełnosprawnością preferują „malarstwo ustne”. Innym przykładem mogą być także tzw. skoki w tandemie, które porównać można ze skokami ze spadochronem, które są preferowane przez ludzi pełnosprawnych. Nie rzadko jest to aktywność, która jest ich własną inicjatywą i która jest możliwa dzięki indywidualnie wypracowanym działaniom⁵. Aktywność, w tym zawodowa, osób zmagających się z dysfunkcjami zdrowotnymi organizmu pozytywnie wpływa na procesy z zakresu integracji społecznej osób

¹ B. Szluz, *Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej – sytuacja i perspektywy, Seminarium. Poszukiwania naukowe*, nr 24 (1), 2007, s. 325.

² Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Dane: rynek pracy osób niepełnosprawnych <http://niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1>, data pobrania 08.09.2021.

³ Tamże.

⁴ Tamże.

⁵ Tamże.

niepełnosprawnych z ludźmi zdrowymi, przeciwdziała izolacji społecznej oraz zapobiega wykluczeniu społecznemu, oraz procesom degradacji jednostki. Należy w tym miejscu podkreślić, iż sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest skomplikowana ze względu na ograniczenia zdrowotne, ale także istniejące liczne i różnorodne bariery natury architektonicznej, prawnej, ale także psychologicznej, z którymi muszą się one zmagać. Do barier, które utrudniają podjęcie pracy osobom niepełnosprawnym można zaliczyć następujące: opór ze strony pracodawców, niską świadomość społeczną, brak akceptacji społecznej osób niepełnosprawnych przez osoby pełnosprawne, nieznaną przepisy prawnych ze strony pracodawców, jak i samych osób z niepełnosprawnościami dotyczących ich możliwości w zakresie aktywności zawodowej. Wśród kolejnych można wymienić również bariery architektoniczne.

Na podstawie informacji za rok 2019 opublikowanych przez Rząd Rzeczypospolitej Polskiej najwyższą aktywność zawodową obserwuje się wśród osób niepełnosprawnych w wieku 35-44 lata. Współczynnik aktywności zawodowej dla tej grupy wiekowej odnotowano na poziomie 35,4%. Natomiast w gorszym położeniu znajdują się młode jednostki borykające się z niepełnosprawnościami, pomiędzy 15 a 24 rokiem życia. Wskaźnik zatrudnienia kształtował się na poziomie na poziomie 10,9%. Niemniej jednak trzeba zauważyć, iż tak młode osoby rzadko podejmują aktywność zawodową⁶.

Podjęta w artykule problematyka aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest ważna i potrzebna ze względu na skalę problemu niepełnosprawności. Celem artykułu jest zaprezentowanie wybranych problemów i potrzeb osób z różnymi typami niepełnosprawności w kontekście ich aktywności zawodowej. Autorka podjęła próbę uzupełnienia istniejącego stanu wiedzy i poszukiwała odpowiedzi na następujące pytania badawcze: Z jakimi problemami zmagają się osoby niepełnosprawne w odniesieniu do ich aktywności zawodowej? oraz Jakie podejmowane są działania na rzecz poprawy zaspokajania potrzeb zawodowych osób z niepełnosprawnościami w Polsce?

Weryfikacji poddano następujące hipotezy:

1. Problemy i potrzeby osób z niepełnosprawnościami są wielopłaszczyznowe w odniesieniu do ich aktywności zawodowej,
2. Działania na rzecz poprawy zaspokajania potrzeb zawodowych osób z niepełnosprawnościami są zależne od wyspecjalizowanych podmiotów.

Cel artykułu determinuje przyjęty układ artykułu. W części pierwszej wyjaśniono czym jest niepełnosprawność. W części drugiej wprowadzono czytelnika w wybrane problemy osób niepełnosprawnych związane z aktywnością zawodową. W części trzeciej artykułu omówiono specyfikę potrzeb osób z różnego

⁶ Tamże.

typu niepełnosprawnościami w aspekcie ich aktywności zawodowej. W czwartej omówiono przykładowe działania na rzecz poprawy zaspokajania potrzeb zawodowych osób z niepełno sprawnościami. Artykuł kończy się podsumowaniem i reasumpcją wniosków z przeprowadzonych badań.

W artykule wykorzystana została metoda Desk Research. Dokonano analizy danych zastanych, tj. opracowań literaturowych, źródeł internetowych. Analizowano m.in. artykuły z zakresu tematyki niepełnosprawności, a także wydany z inicjatywy Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych raport badawczy. E-zasoby stanowiły głównie raporty badawcze: P. Kubickiego *Wyzwania polityki publicznej wobec osób z niepełno sprawnościami*, wydany przez Polski Instytut Ekonomiczny, oraz raport badawczy autorstwa M. Sochańskiej-Kawieckiej z zespołem pt. *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych*, wydany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wykorzystano też dane online Biura Analiz i Dokumentacji Zespół Analiz i Opracowań Tematycznych Kancelarii Senatu, oraz Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych dotyczące rynku pracy osób niepełnosprawnych. Z perspektywy podjętej problematyki artykułu przydatne źródło informacji stanowił raport badawczy Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Raport opracowano w okresie od 1 marca do 12 maja 2017 roku. Celem wspomnianego badania uczyniono analizę potrzeb osób zmagających się z niepełnosprawnościami z ich perspektywy. Badanie miało na celu dostarczenie rekomendacji w odniesieniu zaspokajania potrzeb populacji, jaką stanowią osoby niepełnosprawne. Sygnalizowany raport to badanie ogólnopolskie, na którego potrzeby wykorzystano: indywidualne wywiady pogłębione (IDI), które przeprowadzono z respondentami niepełnosprawnymi, 5 zogniskowanych dyskusji o charakterze grupowym, panel ekspercki z osobami tworzącymi otoczenie badanych respondentów z niepełnosprawnościami, 966 wywiadów kwestionariuszowych CAPI z osobami zmagającymi się z różnego typu niepełnosprawnościami⁷.

Pojęcie niepełnosprawności

Rozpoczynając rozważania dotyczące niepełnosprawności należy podkreślić, iż jest to termin szeroki. Jak słusznie zauważa Beata Trębicka-Postrzygacz: „pojęcie niepełnosprawności jest bardzo płynne i nie daje się jasno i łatwo sprecyzować. Potwierdzają ten stan rzeczy różne chwile, które pojawiają się w życiu

⁷ M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, D. Zielińska, E. Makowska-Belta, P. Ziewiec, *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, Warszawa 2017, Raport dostępny w wersji online (data dostępu 25.03.2020) https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania_i_analizy/Badanie_ptrzeb_ON/Raport_koncowy_badanie_potrzeb_ON.pdf, s. 5.

każdego człowieka. Jednym razem czujemy mniejsze, innym zaś większe możliwości czy też ograniczenia fizyczne. Dodatkowo to, co obecnie uważamy za osiągalne, za jakiś czas może okazać się trudnością nie do pokonania”⁸. Do przyczyn dysfunkcji zdrowotnych badaczka zalicza jednostki chorobowe, procesy starzenia, ale też wypadki komunikacyjne. Podkreśla jednocześnie, że niemożność wykonywania czynności fizycznych, czy pełnej egzystencji społecznej z tytułu procesów chorobowych często skorelowane jest z nieprawidłowym funkcjonowaniem organizmu. Jest konsekwencją niesprawności jednostki, która z kolei zaburza możliwość samodzielności życiowej⁹.

Światowa Organizacja Zdrowia zaznacza, iż niepełnosprawność to wielopłaszczyznowe zjawisko, które determinowane jest oddziaływaniami międzyludzkimi, ponieważ to na tej płaszczyźnie osoba z niepełnosprawnością odczuwa ograniczenia, jeśli analizować je w kontekście występujących utrudnień urbanistycznych i postaw płynących z otoczenia społecznego¹⁰.

Powyższe podejścia do definiowania niepełnosprawności można dopełnić stanowiskiem innych autorów. Na przykład, Beata Krawczyk przyjmuje, iż jednostki zmagające się z niepełnosprawnością to ludzie, którzy posiadają pełne prawa, takie, które są wrodzone oraz nienaruszalne. Osoby zmagające się z ograniczeniami chorobowymi organizmu, to ludzie, którzy przez swoje dysfunkcje zdrowotne i to, w jaki sposób zmagają się z własnymi ograniczeniami ukazują wielkość człowieczeństwa¹¹. Zdaniem J. Zabłockiego o niepełnosprawności można mówić, gdy stan: fizyczny, umysłowy, bądź psychiczny, okresowo, lub na stałe utrudnia, albo znacznie ogranicza pełnienie jednostce ról przyjmujących charakter społeczny¹².

W opinii S. Waszczaka, niepełnosprawność może odzwierciedlać się w różnorodnych ograniczeniach o charakterze fizycznym, tj. ruchowym, albo w ograniczeniach o charakterze intelektualnym, czy zaburzeniach psychicznych. Jej skutkiem może być uszkodzenie ciała w wyniku procesu chorobowego, co w efekcie generuje liczne problemy z aktywnością jednostki oraz ogranicza jej możliwości. Konsekwencje niepełnosprawności mogą być różnorodne, zaczynając od

⁸ B. Trębicka-Postrzygacz, *O niepełnosprawności w definicjach i regulacjach prawnych w perspektywie inkluzji społecznej*, „Student niepełnosprawny. Szkice i Rozprawy”, Nr 17 (10), 2017, s. 42-43.

⁹ Tamże, s. 43.

¹⁰ Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia, World Health Organization Geneva, 2001, s. 105.

¹¹ B. Krawczyk, *Uczeń niepełnosprawny w szkole masowej*, Wydawnictwo Nowa Szkoła, Warszawa 2002, nr 1, s. 11.

¹² K. J. Zabłocki, *Dziecko niepełnosprawne, jego rodzina i edukacja*, Wydawnictwo Żak, Warszawa 1999, s. 13.

całkowitej niemożności samodzielnej egzystencji, czy niemożności wykonywania pracy, a kończąc na braku możliwości, jeśli mowa o pełnym uczestnictwie w życiu kulturalnym danego społeczeństwa, w jakim funkcjonuje człowiek borykający się z niepełnosprawnością. Można więc mówić o 3 rodzajach skutków w kontekście niepełnosprawności, czyli o skutkach, zdrowotnych, prawnych, a także społecznych¹³.

W definicji niepełnosprawności zaproponowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy kładzie się nacisk na to, iż człowiekowi niepełnosprawnemu z uwagi na to, że jego szanse są mniejsze w zakresie zatrudnienia w porównaniu z osobami pełnosprawnymi, musi zostać stworzona szansa na zatrudnienie, a co za tym idzie również możliwość utrzymania zatrudnienia¹⁴.

W kontekście powyżej zarysowanej kwestii za W. Dykcikiem można przyjąć, że niepełnosprawność może mieć stopień całkowity, albo częściowy¹⁵. O stopniu niepełnosprawności orzeka lekarz orzecznik, który wydaje orzeczenie. Ludzie zmagający się z niepełnosprawnościami posiadają prawnie udokumentowany stopień niepełnosprawności wydawany przez upoważniony do tego podmiot prawny.

Powszechnie stosowana jest następująca klasyfikacja osób z niepełnosprawnościami. Pierwszą grupę stanowią osoby niepełnosprawne biologicznie. Tą populację reprezentują jednostki, które nie posiadają prawnie wydanego orzeczenia z tytułu niepełnosprawności, ale jednak zmagają się ograniczeniami lub trudnościami w wykonywaniu czynności życiowych, co spowodowane jest ich wiekiem. Do drugiej natomiast grupy należą osoby niepełnosprawne prawnie, które reprezentują jednostki, posiadające orzeczenie o niepełnosprawności wydane przez odpowiednią jednostkę prawną¹⁶.

Warto podkreślić, iż w krajach europejskich nie istnieje jednorodny system prawny, który orzeka o niepełnosprawności, co w efekcie skutkuje różnorodnymi sposobami definiowania pojęcia „niepełnosprawność”. Terminu tego nierzadko używa się także w odniesieniu do różnorodnych obszarów np. edukacji ludzi niepełnosprawnych, czy ich problemów dotyczących rehabilitacji zawodowej, czy też rehabilitacji, która przyjmuje charakter społeczny. Termin używany jest też w kontekście podjęcia zatrudnienia przez jednostki borykające się

¹³ S. Waszczak, *Stosunek społeczeństwa do osób niepełnosprawnych*, „Problemy polityki społecznej. Studia i dyskusje”, nr 2, 2000, s. 92.

¹⁴ H. Misiewicz, *Niepełnosprawność jako problem społeczny* „Chowanna”, nr 1, 2004, s. 11.

¹⁵ B. Trąbicka-Postrzygarz, *O niepełnosprawności w definicjach i regulacjach...*, s. 44.

¹⁶ Biuro Analiz i Dokumentacji Zespół Analiz i Opracowań Tematycznych Kancelaria Senatu, Warszawa 2014, s. 13, https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/126/plik/ot-632_internet.pdf s.13, data pobrania 20. 08.2021.

z niepełnosprawnością¹⁷. Powodem stanu, jakim jest niepełnosprawność jest swoistego rodzaju uszkodzenie, które ma zazwyczaj charakter dysfunkcyjny, czy fizjologiczny¹⁸.

Ponadto, w tym miejscu trzeba podkreślić, iż fundamentalnym założeniem Światowego Programu Działań na Rzecz Osób Niepełnosprawnych jest zasada równego traktowania ludzi zarówno niepełnosprawnych, jak i ludzi pełnosprawnych. Zgodnie z tym przyjmuje się, iż osoby z niepełnosprawnościami muszą być traktowane w sposób równy we wszystkich społeczeństwach bez względu na poziom rozwoju tychże krajów. Światowy Program Działań na Rzecz Osób Niepełnosprawnych zwraca także uwagę na dostęp do usług, jakie oferuje dany kraj dla osób niepełnosprawnych i kładzie nacisk na to, żeby poziom tych usług był świadczony w taki sposób, aby podnosił standard egzystencji jednostek niepełnosprawnych. Światowy Program Działań na Rzecz Osób Niepełnosprawnych przyjmuje, iż ludzie z niepełnosprawnością mają korzystać także z identycznych warunków bytowych i gospodarczych, z jakich korzystają jednostki pełnosprawne w danym państwie¹⁹.

W odniesieniu do tematyki artykułu można oszacować też przykładowe konsekwencje dla gospodarki wynikające z niepełnosprawności. Jak pisze M. Kłonowska-Matynia dysfunkcje chorobowe wpływają na zmniejszanie tempa wzrostu gospodarczego, jeśli analizować moment ich powstania, ale też dalszą perspektywę czasową. Problem ten został dostrzeżony przez wiele krajów europejskich. Jak podkreśla badaczka Komisja Europejska zaplanowała wachlarz inwestycji o charakterze społecznym, ponieważ przyjmuje się, iż brak chorób i optymalny stan zdrowia ma pozytywny wpływ nie tylko na europejski wzrost gospodarczy, ale i na budowę nowych miejsc zatrudnienia²⁰.

Osoby zmagające się z dysfunkcjami chorobowymi mogą analizować też chorobę, z której wynika niepełnosprawność organizmu, w odniesieniu do utraconej produktywności, która tych osób dotyczy. W tym przypadku należy badać kwestię zmniejszonej efektywności wykonywanej pracy przez jednostkę zmagającą się z dysfunkcjami zdrowotnymi i jej konsekwencjami dla gospodarki. Podobna sytuacja dotyczy opiekunów, osób chorych. W kontekście świadczenia pracy płatnej można analizować kwestie utraty produktywności, którą generuje nieobecność pracownicza opiekuna osoby zmagającej się z dysfunkcją

¹⁷B. Trębicka-Postrzygacz, op. cit., s. 43.

¹⁸A. K. Sen. *Development as freedom*, New York, 1999, s. 74-75.

¹⁹K. Czechowski, A. Wilmowska-Pietruszyńska, *O potrzebie rehabilitacji kompleksowej*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania”, nr 2 (19), 2016, s. 36.

²⁰M. Kłonowska-Matynia, *Przestrzenna analiza kapitału ludzkiego w obszarze zdrowia w Polsce w powiązaniu z sytuacją społeczno-ekonomiczną w regionach*. „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica”, nr 4(43), 2019, s. 160.

chorobową²¹. Istotnym zagadnieniem, które warto nakreślić w odniesieniu do dysfunkcji zdrowotnych będących skutkiem niepełnosprawności, może być kwestia wydatków na ochronę zdrowia, ponieważ wszelkie działania związane z ochroną zdrowia mogą skutecznie zapobiec rozwojowi chorób, oraz być skutecznym sposobem na łagodzenie niebezpiecznych skutków powstałych już chorób. Zdaniem autorki kluczem mogą okazać się działania prewencyjne. W opracowaniach z zakresu literatury przedmiotu zaznacza się, iż w Polsce wydatki te są zróżnicowane regionalnie. Na terenie aglomeracji wojewódzkich takich, jak: pomorskie, małopolskie, mazowieckie i warmińsko-mazurskie wydatki z tytułu ochrony zdrowia odnotowuje się na poziomie ponadprzeciętnym. Z kolei wyższy, niż przeciętny poziom wydatków odnotowano w aglomeracjach: kujawsko-pomorskiej, dolnośląskiej, śląskiej, zachodniopomorskiej. Relatywnie niższe wartości stwierdzono w województwach zarówno lubuskim, jak również opolskim. Wartości skrajnie najniższe natomiast reprezentowały dwa województwa, czyli wielkopolskie i podkarpackie²².

Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych

– wybrane problemy

Jak pisze S. Waszczak globalny rynek zatrudnienia nie jest przyjazny dla ludzi borykających się z problemem niepełnosprawności. Z kolei rozwiązania rządowe w Polsce zakładające poprawę owej sytuacji, nie do końca są trafne²³. Podjęcie aktywizacji zawodowej przez osoby niepełnosprawne generuje nie tylko możliwości finansowe albo ich poprawę, to również szansa na aktywne uczestnictwo w życiu społecznym, ale także możliwość na samorozwój, samodzielność, czy możliwość realizacji własnych zainteresowań²⁴.

²¹ A. Jakubowska, *Choroba jako przyczyna utraconej produktywności kapitału ludzkiego perspektywa regionalnych rynków pracy*. Marketing i Rynek, (3) 2016A, s. 232.

²² M. Klonowska-Matynia, *Zdrowotne aspekty zróżnicowania kapitału ludzkiego w ujęciu regionalnym*. Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician, nr 64(1), 2019, s. 47.

²³ Z. Janowska, *Niepełnosprawni, osoby starsze i młodzież na rynku pracy*, „Studia Ekonomiczne”, nr 167, 2014, s. 225.

²⁴ I. Stańko *Rola pracy w integracji osób niepełnosprawnych w Społeczeństwie równych szans*, (w) Polsko-niemieckie pismo o osobach z niepełno sprawnościami, Menschen mit Behinderungen. Einedeutsch-polnische Zeitschrift, Nr 2, 2009, s. 2.

W Polsce osoba niepełnosprawna w ramach otwartego rynku pracy może skorzystać z różnych form zatrudnienia. Krótką ich charakterystykę zaprezentowano w tabeli 1²⁵:

Tabela 1. Formy zatrudnienia w Polsce dla osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy

Forma zatrudnienia	Charakterystyka
Zatrudnienie wspomagane	<ul style="list-style-type: none"> • Forma nie wymaga zbyt dużych nakładów finansowych i sprzyja włączeniu osób z niepełnosprawnościami w środowisko zawodowe, w którym funkcjonują pracownicy pełnosprawni. • Ten rodzaj zatrudnienia bazuje na dostosowaniu i stworzeniu odpowiednich warunków zatrudnienia, które będą dedykowane osobie z niepełnosprawnością. • W tym typie zatrudnienia kluczowy aspekt odgrywa również trener pracy, którego centralnym zadaniem jest wspieranie danego pracownika niepełnosprawnego w miejscu zatrudnienia.
Własna działalność o charakterze gospodarczym lub rolniczym	<ul style="list-style-type: none"> • Podjęcie własnej działalności o charakterze gospodarczym, lub rolniczym często jest szansą dla tych osób z niepełnosprawnościami, które zamieszkują tereny wiejskie i dla osób, u których sytuacja związana z podjęciem zatrudnienia jest szczególnie trudna, np. ze względu na małą liczebność mieszkańców danej gminy. Z danych statystycznych Biura Analiz i Dokumentacji Kancelarii Senatu wynika, że ludzi z niepełnosprawnościami prowadzących działalność gospodarczą i ubiegających się o refundację składek na ubezpieczenie społeczne w 2019 roku było ogółem 21,8 tys. osób.

Zródło: Opracowanie własne na podst. S. Piocha, E. Nadolna, *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych jako forma rehabilitacji zawodowej*, „Zeszyty Naukowe Instytutu Ekonomii i Zarządzania Politechniki Koszalińskiej”, nr 3, 2009, s. 132-136, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, dane: rynek pracy osób niepełnosprawnych <http://niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1>, data pobrania 20.08.2021.

²⁵ S. Piocha, E. Nadolna, *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych jako forma rehabilitacji zawodowej*, Zeszyty Naukowe Instytutu Ekonomii i Zarządzania Politechniki Koszalińskiej”, nr 3, 2009, s. 132-136.

cd. Tabela 1. Formy zatrudnienia w Polsce dla osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy

<p>Organizacje funkcjonujące na otwartym rynku pracy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Osoba borykająca się z niepełnosprawnością może podjąć pracę w organizacjach funkcjonujących na otwartym rynku zatrudnienia np. w przedsiębiorstwach, czy w urzędach administracji publicznej. • Nadmienić można, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi w Polsce, w tym przypadku osoba niepełnosprawna może korzystać z siedmiodzinnego czasu pracy, dłuższego okresu urlopowego, oraz możliwości przystosowania środowiska pracy do jej potrzeb, jakie płyną z niepełnosprawności danej osoby. <p>Z danych Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych wynika, iż ogółem otwartym rynku pracy w 2019 roku pracowało 146,8 tys. osób niepełnosprawnych. Natomiast liczba etatów na tym rynku wynosiła 138,7 tys.</p>
---	--

Źródło: Opracowanie własne na podst. S. Piocha, E. Nadolna, *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych jako forma rehabilitacji zawodowej*, „Zeszyty Naukowe Instytutu Ekonomii i Zarządzania Politechniki Koszalińskiej”, nr 3, 2009, s. 132-136, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, dane: rynek pracy osób niepełnosprawnych <http://niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1>, data pobrania 20.08.2021.

W celu dopełnienia zarysowanych dotychczas kwestii można zaznaczyć, iż osoby z niepełnosprawnościami mogą pracować też na chronionym rynku pracy, w ramach którego mogą podejmować aktywność zawodową w tzw. warunkach pracy chronionej²⁶:

- Zakładzie Aktywności Zawodowej,
- Zakładach Pracy Chronionej,
- Warsztatach Terapii Zajęciowej.

Z. Janowska przyjmuje, iż szanse na poprawę trudnej sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce, związaną z ich aktywnością zawodową można upatrywać w zmianie postaw i postrzegania społecznego osób z niepełnosprawnościami przez jednostki pełnosprawne, ale też w zmianie przepisów z tytułu litery prawa²⁷. Dane statystyczne GUS, pokazują, iż w Polsce osoby niepełnosprawne

²⁶ *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, s. 21-30.

²⁷ Z. Janowska, *Niepełnosprawni, osoby starsze...*, s. 228.

są w o wiele mniejszym stopniu aktywne zawodowo w porównaniu z osobami, dla których problem niepełnosprawności nie jest znany²⁸.

Wyniki Narodowego Spisu Ludności z roku 2011 dowodzą, iż osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności oraz było w Polsce 4697,5 tys., (tj. 12,2% ogółu ludności). Natomiast w roku 2002 było to 759,7 tys., (14,3% ogółu społeczeństwa)²⁹.

Jak wynika z danych zaprezentowanych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Ewidencji Zatrudnionych Osób Niepełnosprawnych za rok 2019 pracowników niepełnosprawnych, których pensje były dofinansowywane ze środków PFRON odnotowano ogółem 247,0 tys. (tj. 235,2 tys. etatów)³⁰. Ponadto z informacji Głównego Urzędu Statystycznego, do którego odwołuje się Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych wynika, iż w przypadku osób z niepełnosprawnością znajdujących się w wieku produkcyjnym w 2019 roku współczynnik aktywności zawodowej kształtował się na poziomie 28,8%, natomiast wskaźnik zatrudnienia 26,8%. Dodać można w tym miejscu, iż stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w roku 2019 wynosiła 7,2%³¹.

Przyczyn problemów niskiej aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami można szukać w ogólnej nieznanomości tematyki niepełnosprawności i specyficznych problemach z niej płynących. Nie bez znaczenia w tym kontekście wydaje się być stereotypowość społeczna i uprzedzenia względem ludzi borykających się z niepełnosprawnościami. Do przyczyn można zaliczyć też lęk społeczny ludzi pełnosprawnych względem niepełnosprawnych. Lęk, z kolei, spowodowany jest innością osób poszukujących zatrudnienia na rynku pracy. W tym aspekcie istotne są też bariery, które generują same osoby niepełnosprawne, gdyż często obawiają się one, np. tego, że w wyniku podjęcia pracy stracą rentę chorobową, czy socjalną, która przysługuje im z tytułu niepełnosprawności³².

Warto w tym miejscu przytoczyć też stanowisko A. Stańko. Autor zauważa, iż konsekwencje braku zatrudnienia zarówno dla osób pełnosprawnych, jak i dla osób borykających się z różnego typu niepełnosprawnościami potrafią być

²⁸Tamże, s. 228.

²⁹ Biuro Analiz i Dokumentacji Zespół Analiz i Opracowań Tematycznych Kancelaria Senatu, Warszawa 2014, 13, https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/126/plik/ot-632_internet.pdf, s. 13, data pobrania 20.08.2021.

³⁰ Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Dane: rynek pracy osób niepełnosprawnych, <http://niepełnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1>, data pobrania 20.08.2021.

³¹Tamże.

³²I. Stańko, op. cit. s. 2.

rozległe. W wyniku braku aktywności zawodowej mogą wystąpić depresje, bądź inne choroby. Owe problemy jednak nie tylko mogą generować kłopoty ze zdrowiem fizycznym. U osób biernych zawodowo zauważalne mogą być również problemy związane z osiąganiem dobrostanem psychicznego, lub też nawet skłonności do różnego rodzaju nałogów. Konsekwencje mogą także przejawiać się w niewykorzystaniu potencjału ludzkiego, czy deprecjacji umiejętności zawodowych danej jednostki, a także w spadku dochodów finansowych, co w konsekwencji w dłuższej perspektywie czasowej może prowadzić do ubóstwa. W wyniku bierności zawodowej, może nastąpić również utrata środków do życia, która jest nie tylko konsekwencją dla osoby pozostającej bez zatrudnienia, ale i dla całej jej rodziny³³.

Należy zgodzić się z opinią J. Mielczarek i K. Mikołajów, iż aktywność zawodowa dla osób borykających się z niepełnosprawnościami odgrywa ogromną rolę, gdyż daje tej grupie osób powody do nabywania świeżych umiejętności zawodowych, samorealizacji, a także do czerpania z tej formy aktywności korzyści finansowych. Pozytywnie wpływa także na integrację społeczną osób z niepełnosprawnościami z ludźmi pełnosprawnymi poprzez aktywne funkcjonowanie obu tych grup w życiu zawodowym³⁴.

Specyfika potrzeb osób z różnego typu niepełnosprawnościami w aspekcie ich aktywności zawodowej

A. Maslow dzieli potrzeby ludzkie na dwie grupy. Pierwszą grupę reprezentują potrzeby niższego rzędu, a drugą zaś potrzeby wyższego rzędu. Do pierwszej grupy potrzeb autor zalicza: potrzeby fizjologiczne, bezpieczeństwa, przynależności i miłości, szacunku, samorealizacji. Potrzeby, które reprezentują grupę drugą to potrzeby wiedzy i rozumienia, ale także potrzeby przyjmujące charakter estetyczny³⁵. Podkreślić należy, iż aby potrzeby wyższego rzędu zostały zaspokojone muszą zostać w pierwszej kolejności zaspokojone potrzeby niższego rzędu.

³³ A. Kłos, K. Tomaszewska *Bezrobocie jako zjawisko społeczne stanowiące zagrożenie dla kształtowania się rynku pracy w Polsce*, „Edukacja. Język”, Tom 2, 2014, s. 192.

³⁴ J. Mielczarek, K. Mikołajów, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, (w) M. Gięda, R. Raszewska-Skałeczka, *Prawno-administracyjne aspekty sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2015, s. 106.

³⁵ J. Bieńkowska, *Poszukiwanie metod skutecznego motywowania pracowników*, „Acta Universitatis Lodzianensis Folia Oeconomica”, nr 234, 2010, s. 399.

E. Bińczycki i M. Trętko proponują sposób rozróżniania potrzeb osób niepełnosprawnych w odniesieniu do zatrudnienia tej grupy osób w kontekście hierarchii potrzeb zaproponowanej przez A. Masłowa. Potrzeby fizjologiczne dotyczą specjalnego dostosowania miejsca zatrudnienia, stanowiska zatrudnienia do specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnościami, np. poprzez likwidację barier architektonicznych w danej organizacji. Kolejną grupę potrzeb stanowią w piramidzie Masłowa potrzeby bezpieczeństwa. Dotyczą one zaspokojenia specyficznych, często indywidualnych potrzeb odnoszących się do higieny pracy, a także bezpieczeństwa w miejscu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Kolejną grupę stanowią potrzeby przynależności³⁶. W tym przypadku powinno kłaść się nacisk na pozytywne relacje z innymi osobami pracującymi w danej organizacji. Potrzeby uznania zaś w odniesieniu do pracowników z niepełnosprawnościami mogą reprezentować pochwały, które jak podkreślają autorzy, powinny być wyważone pod względem behawioralnym. Ostatnia grupa potrzeb, które reprezentują potrzeby samorealizacji, mogą odzwierciedlać się w akceptacji pomysłów pracowników niepełnosprawnych przez kadre zarządzającą organizacją, czy w stwarzaniu możliwości rozwoju zawodowego, w odniesieniu do pracowników z niepełnosprawnościami³⁷.

W 2017 r. został opublikowany raport z badań przygotowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych dotyczący potrzeb osób niepełnosprawnych. W raporcie tym poddano analizie różnorodne obszary życia osób niepełnosprawnych identyfikując potrzeby, w kontekście ich zatrudnienia. W badaniu udział wzięły 4 grupy osób niepełnosprawnych, tj. osoby borykające się z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową i psychiczną.

Osoby niepełnosprawne ruchowo biorące udział w badaniu zwracają uwagę na potrzebę w zakresie dodatkowej przerwy w miejscu pracy. Ważna jest nich również możliwość siedzenia podczas wykonywania pracy. Respondenci zwracają uwagę także na to, czy praca, którą wykonują nie jest obciążająca dla ich organizmu. Badane osoby wskazują, iż istnieje potrzeba, aby czas pracy w ich przypadku był zmniejszony. Kolejny aspekt poddany badaniu odnosił się do dostosowania stanowiska pracy³⁸.

³⁶B. Bińczycki, M. Trętko *Piramida potrzeb osób z niepełnosprawnością jako narzędzie zarządzania*, „Organizacja i Zarządzanie Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej”, nr 61, Łódź 2015, s. 61.

³⁷ Ibidem, s. 16.

³⁸ M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, D. Zielińska, E. Makowska-Belta, P. Ziewiecki, *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, Warszawa 2017, Raport dostępny w wersji online, (data dostępu 25.03.2020) https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania_i_analizy/Badanie_potrzeb_ON/Raport_koncowy_badanie_potrzeb_ON.pdf, s. 195-227.

Badane osoby niepełnosprawne ruchowo deklarują potrzebę w zakresie dostosowania stanowiska pracy do ich indywidualnych potrzeb płynących z niepełnosprawności. Respondenci wskazują także potrzebę odpowiednio przystosowanego komputera w miejscu, w którym są aktywne zawodowo. Deklarują, iż potrzebują pracy z dobrym wynagrodzeniem, ale także wyrozumiałości w stosunku do niepełnosprawności, z którą się borykają w miejscu zatrudnienia. Raport dowodzi również, iż w przypadku grupy osób z niepełnosprawnością narządu ruchu ważne jest również to, aby miejsce pracy nie było zbyt oddalone od miejsca ich zamieszkania³⁹.

Pracownicy niepełnosprawni umyślowo wskazują potrzebę pracy bez hałasu. Z przeprowadzonych badań wynika także, iż osoby z tym rodzajem niepełnosprawności wykazują potrzebę wsparcia ze strony trenera zatrudnienia w miejscu pracy, ale też możliwość odbywania staży, czy podjęcia praktyk w danych organizacjach. Z raportu wynika również potrzeba wykonywania pracy w małym zespole, życzliwy stosunek, ale też odpowiednie wynagrodzenie z tytułu wykonywanej przez te osoby pracy⁴⁰.

Osoby z niepełnosprawnością wzroku wykazują potrzebę w zakresie dostosowania stanowiska pracy do ich indywidualnych potrzeb w miejscu zatrudnienia, ale także w zakresie dostępności do specjalistycznego sprzętu komputerowego w organizacji. Na podstawie raportu wiadomo, iż w pracy wykonywanej przez pracowników z niepełnosprawnością zmysłu wzroku istnieje potrzeba posiadania przez te osoby zestawów głośnomówiących, czy specjalistycznych skanerów. Raport dowiódł, że pracownicy z niepełnosprawnością wzroku wykazują także potrzebę wykonywania nie skomplikowanych prac, oraz skorzystania ze wsparcia trenera zatrudnienia⁴¹.

Ostatnią grupę respondentów objętych badaniem stanowiły osoby borykające się z niepełnosprawnością słuchu. Ta grupa osób wykazuje potrzebę wsparcia ze strony tłumacza języka migowego zarówno w miejscu zatrudnienia, jak i na etapie poszukiwania zatrudnienia. Wskazują, iż chcieliby móc skorzystać z pomocy w znalezieniu odpowiedniej pracy, a jeśli chodzi o samo miejsce zatrudnienia to potrzebują pracy bez hałasu w klimatyzowanym pomieszczeniu. Reprezentanci tej grupy niepełnosprawnych deklarują także, iż w miejscu zatrudnienia chcieliby mieć możliwość uczestnictwa w szkoleniach, czy praktykach, ale także wskazują potrzebę, w zakresie dostosowania stanowiska pracy do ich indywidualnych potrzeb płynących z niepełnosprawności, z którą się mierzą⁴².

³⁹ Ibidem, s. 195-227.

⁴⁰ Ibidem, s. 195-227.

⁴¹ Ibidem, s. 195-227.

⁴² Ibidem, s. 195-227.

Przykładowe działania na rzecz poprawy zaspokajania potrzeb zawodowych osób z niepełnosprawnościami

Centralną rolę w odniesieniu do działań na rzecz poprawy zaspokajania potrzeb zawodowych osób z niepełnosprawnością w Polsce odgrywa Państwowy Fundusz Osób Niepełnosprawnych. Fundamentalnym. Celem tej inicjatywy jest wsparcie pieniężne systemu dwóch typów rehabilitacji, tj. zawodowej oraz społecznej osób z niepełnosprawnościami ze środków PFRON, bowiem same osoby borykające się z niepełnosprawnością mogą uzyskać od tejsze organizacji środki finansowe, np. na zakup sprzętu rehabilitacyjnego⁴³. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach wsparcia udzielanego osobom z niepełnosprawnościami finansuje działania z zakresu pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, które dedykowane jest ludziom z dysfunkcjami chorobowymi, a także staże zawodowe, kursy zawodowe, szkolenia. Ze strony PFRONU osoby niepełnosprawne mogą liczyć również na refundację składek na ubezpieczenie społeczne, refundację obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe dla osób prowadzących działalność gospodarczą. Jednostki z niepełnosprawnościami mogą otrzymać również dopłatę do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego, w sytuacji jeśli taki kredyt posiadają⁴⁴.

Osobnym i rozległym tematem jest kwestia pomocy, którą może otrzymać pracodawca w przypadku, gdy wyrazi chęć zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością w danej organizacji. Wsparcie to może bazować na refundacji pensji pracownika, czy składek na ubezpieczenie społeczne, albo m. in. na refundacji kosztów dostosowania stanowiska pracy do potrzeb danego pracownika z niepełnosprawnością.

Można przyjąć za Z. Janowską, iż nie bez znaczenia, jeśli chodzi o działania na rzecz poprawy zaspokajania potrzeb zawodowych osób z niepełnosprawnością, są także działania edukacyjne w owym zakresie⁴⁵. Celem tych działań powinno być uwrażliwienie potencjalnych pracodawców na problem niepełnosprawności w odniesieniu do aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami, ale także podniesienie wiedzy na temat wśród samych osób zmagających się z niepełnosprawnościami. Często zdarza się tak, że nie są oni dostatecznie poinformowani o przysługujących im prawach na rynku pracy. Działania edukacyjne w tym zakresie prowadzi już PEFRON, ale także Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, np. za pomocą e-zasobów. Informacji

⁴³ M. Florek-Łuszczynski, S. Lachowski, *Działania instytucjonalne na rzecz osób niepełnosprawnych* „Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu” Tom 19, Nr 4, 2013, s. 482.

⁴⁴ M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska (red. zb.) *Badanie*, op. cit., s. 22-36.

⁴⁵ Z. Janowska, op. cit., s. 225.

udzielają także organizacje pozarządowe, których celem jest aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami.

Warto podkreślić, że pomimo iż działania na rzecz poprawy aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami są prowadzone, to nadal pracodawcy żywią obawę przed zatrudnieniem osób zmagających się z dysfunkcjami zdrowotnymi⁴⁶.

Ważną kwestią pozostają też przepisy obowiązującego prawa w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, ale także działania edukacyjne względem pracodawców na temat osób z niepełnosprawnościami. Do najczęściej podejmowanych działań edukacyjnych należą: projektowanie kampanii informacyjnych odnoszących się do problematyki niepełnosprawności. Broszury informacyjne adresowane do kadr zarządzających danymi organizacjami, informujące o korzyściach wynikających z zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami, a także działania różnorodnych instytucji rządowych i pozarządowych na rzecz zwiększania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce⁴⁷.

Dokonując reasumpcji powyższych rozważań można przyjąć stwierdzenie, iż skuteczność wszystkich działań dotyczących aktywności zawodowej populacji osób z niepełnosprawnościami zależy od właściwego ich zaplanowania w taki sposób, aby faktycznie uwzględniały realne potrzeby tej grupy ludzi.

Podsumowanie

Niniejszy artykuł podejmuje ważną kwestię, jaką jest aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych. Przedstawiono problem niepełnosprawności z perspektywy potrzeb, jak i działań aktywizujących osoby niepełnosprawne w Polsce. Na podstawie przeglądu literatury przedmiotu i wybranych badań można przyjąć kilka istotnych wniosków.

Pierwsza konkluzja jest taka, że potrzeby osób niepełnosprawnych w odniesieniu do aktywności zawodowej są rozległe i specyficzne. Dużą ich część stanowią potrzeby:

1. o charakterze funkcjonalnym,
2. potrzeby w zakresie transportu do miejsca pracy, które generują trudności zdrowotne, z jakim borykają się osoby niepełnosprawne z tytułu posiadanej dysfunkcji chorobowej,
3. kolejne potrzeby mają charakter urbanistyczny, których z kolei przyczynę stanowi niedostosowanie architektoniczne tj. brak wind, schody.

⁴⁶Z. Janowska, op. cit., s. 225.

⁴⁷I. Grzanka, *Rozwiązywanie problemów bezrobocia i wykluczenia osób niepełnosprawnych*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie. Politechnika Śląska”, z. 59, 2011, s. 63.

Na potrzeby niepełnosprawnych niewątpliwie wpływ mają także czynniki psychospołeczne, takie jak stosunek społeczny do osób niepełnosprawnych w miejscu pracy, ale także warunki zatrudnieniowe na rynku pracy związane z funkcjonowaniem osób niepełnosprawnych na rynku pracy i liczne problemy, jakie tam występują np. w zakresie dostępności ofert zatrudnienia, które dostosowane będą do specyficznych potrzeb osób borykających się z niepełnosprawnością. Należy też podkreślić, że działania na rzecz poprawy zaspokajania potrzeb zawodowych osób z niepełnosprawnościami są zależne od wyspecjalizowanych podmiotów. Jednak przyjąć można, że w tej kwestii wiele zależy od otwartości środowiska osób pełnosprawnych względem populacji niepełnosprawnych. W kontekście dotychczasowych rozważań można nadmienić, że istotnym czynnikiem zwiększającym aktywność zawodową osób niepełnosprawnych mogą okazać się pozytywne postawy osób pełnosprawnych względem niepełnosprawnych. Równie ważne mogą okazać się wdrażane systematycznie i wieloprofilowo, działania prowadzące do tego, aby ulepszać funkcjonowanie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.

W świetle powyższych wyników badań weryfikowane w artykule hipotezy można uznać za słuszne. Podsumowując tematykę zaprezentowaną w artykule należy wyraźnie podkreślić, iż złożoność potrzeb osób z niepełnosprawnościami jest duża, gdyż są one konsekwencją stanu chorobowego, jakim są niepełnosprawności różnego typu i, aby zostały one zaspokojone należy podejmować wielopłaszczyznowe działania, które będą bazowały na współpracy kilku grup osób. W opinii autorki ważne jest to, aby wszelkie działania i inicjatywy wpływały równolegle ze strony jednostek, które borykają się z niepełnosprawnościami, ze strony pracodawców, ale też ze strony pracowników pełnosprawnych. Ponadto, nie można pomijać w działaniach także tych, które obejmują system zabezpieczenia społecznego. Co więcej, wszystkie projektowane zmiany powinny uwzględniać także aspekty prawne, finansowe, edukacyjne, informacyjne.

Należy zauważyć, iż artykuł nie wyczerpuje tematu. Skala problemu skłania do podejmowani dalszych badań np. w kierunku oceny efektywności działań aktywizujących osoby niepełnosprawne. Dalsze badania mogłyby dotyczyć również diagnozy potrzeb pracodawców w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Warto byłoby, zdaniem autorki, przeprowadzić badania w szerszej grupie respondentów, tj. wśród osób niepełnosprawnych, pracodawców, którzy już zatrudniają osoby niepełnosprawne, ale także wśród tych pracodawców, którzy nigdy nie zatrudniali pracowników niepełnosprawnych, ale planują to zrobić w perspektywie najbliższego roku, czy też dwóch. Reasumując przyjąć należy, iż wszystkie działania, aby odnosiły skuteczność muszą być solidnie zaprojektowane i muszą być planowane w taki sposób, aby uwzględniać faktycznie występujące potrzeby osób niepełnosprawnych.

Bibliografia

1. Bienkowska J., *Poszukiwanie metod skutecznego motywowania pracowników*, „Acta Universitatis Lodziensis Folia Oeconomica, nr 234, 2010, s. 397-407.
2. Bińczycki E., Trętko M., *Piramida potrzeb osób z niepełnosprawnością jako narzędzie zarządzania*, „Organizacja i Zarządzanie Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej”, nr 61, 2015, s. 5-19.
3. Biuro Analiz i Dokumentacji Zespół Analiz i Opracowań Tematycznych Kancelaria Senatu, Warszawa 2014, s. 13, data pobrania 20.08.2021.
4. Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Dane: rynek pracy osób niepełnosprawnych <http://niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1>, data pobrania 16.05.2021.
5. Czechowski K., Wilmowska-Pietruszyńska A., *O potrzebie rehabilitacji kompleksowej*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania” nr 2 (19), 2016, s. 35-51.
6. Informacja Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o działaniach podejmowanych w 2019 r. na rzecz realizacji postanowień Uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r., Karta Praw Osób Niepełnosprawnych. Druk nr 650, Warszawa 2020.
7. Florek-Łuszczynski M., Lachowski S., *Działania instytucjonalne na rzecz osób niepełnosprawnych*, „Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu” Tom 19, nr 4, 2013. s. 480-484.
8. Grzanka I., *Rozwiązywanie problemów bezrobocia i wykluczenia osób niepełnosprawnych*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie”, z. 59, 2011, s. 59-74.
9. Jakubowska A., *Choroba jako przyczyna utraconej produktywności kapitału ludzkiego – perspektywa regionalnych rynków pracy*, „Marketing i Rynek”, nr (3), 2016, s. 230-242.
10. Janowska Z., *Niepełnosprawni, osoby starsze i młodzież na rynku pracy*, „Studia Ekonomiczne” nr 167, 2014, s. 221-230.
11. Klonowska-Matynia M., *Zdrowotne aspekty różnicowania kapitału ludzkiego w ujęciu regionalnym*. Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician, nr 64(1), 2019, s. 31-51.
12. Klonowska-Matynia M., *Przestrzenna analiza kapitału ludzkiego w obszarze zdrowia w Polsce w powiązaniu z sytuacją społeczno-ekonomiczną w regionach*. Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica, nr 4(343), 2019, s. 159-280.

13. Kłos A., Tomaszewska K., *Bezrobocie jako zjawisko społeczne stanowiące zagrożenie dla kształtowania się rynku pracy w Polsce*, „Edukacja. Język”, tom 2, 2014, s 187-198.
14. Krawczyk B., *Uczeń niepełnosprawny w szkole masowej*, „Nowa szkoła”, 2002, nr 1, s. 9-11.
15. Mielczarek J., Mikołajów K., *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, (w:) M. Giełda, R. Raszewska-Skałicka, *Prawno-administracyjne aspekty sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce*, Wrocław 2015, s. 105-124.
16. Misiewicz H., *Niepełnosprawność jako problem społeczny*, „Chocwanna”, nr 1, 2004, s. 9-35.
17. Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia, World Health Organization Geneva, 2001.
18. Piocha S., Nadolna E., *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych jako forma rehabilitacji zawodowej*, „Zeszyty Naukowe Instytutu Ekonomii i Zarządzania Politechniki Koszalińskiej”, nr 3, 2009. s. 127-140.
19. Raport badawczy. Kubicki P., *Wyzwania polityki publicznej wobec osób z niepełno sprawnościami*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2019, s. 11-13. Raport dostępny w wersji online, (data dostępu 21.08.2021.) https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2019/12/Raport_PIE-Wyzwania-polityki-publicznej.pdf
20. Sen A. K., *Development as freedom*, Knopf, New York, 1999.
21. Sochańska-Kawiecka M., Kołakowska-Seroczyńska Z., Zielińska D., Makowska-Belta E., Ziewiecki P., *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, Warszawa 2017, Raport dostępny w wersji online (data dostępu 25.03.2020), https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania_i_analizy/Badanie_potrzeb_ON/Raport_koncowy_badanie_potrzeb_ON.pdf
22. Stańko I., *Rola pracy w integracji osób niepełnosprawnych w społeczeństwie równych szans*, (w:) Polsko-niemieckie pismo o osobach z niepełno sprawnościami, „Menschen mit Behinderungen. Einedeutsch-polnische Zeitschrift” nr 2, 2009, s. 2-5.
23. Trębicka-Postrzygacz B., *O niepełnosprawności w definicjach i regulacjach prawnych w perspektywie inkluzji społecznej*, „Student niepełnosprawny. Szkice i Rozprawy”, nr 17 (10), 2017, s. 41-53.
24. *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, s. 21-30, Dz. U. 1997 Nr 123 poz. 776.
25. Waszczak S., *Stosunek społeczeństwa do osób niepełnosprawnych*, „Problemy polityki społecznej. Studia i dyskusje”, nr 2, 2000, s. 89-99.
26. Zabłocki K. J., *Dziecko niepełnosprawne, jego rodzina i edukacja*, Warszawa 1999.

AROUND SELECTED ISSUES OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF DISABLED PEOPLE

The aim of the article is to discuss selected needs and problems faced by people with various types of disability in the context of their professional activity. The article is a review. The researchers searched for answers to research questions: What problems do disabled people struggle with in relation to their professional activity? What are the actions taken to improve the satisfaction of professional needs of people with disabilities in Poland? The following hypotheses were put forward: 1. Problems and needs of people with disabilities are multi-faceted in relation to their professional activity. 2. Actions to improve the satisfaction of professional needs of people with disabilities depend on specialized entities.

The article analyzes disabled people in Poland. The DeskResearch method was used. The available background data, i.e. published in scientific articles, also available in e-resources, i.e. research reports, and e-information from the website of the Office of the Government Plenipotentiary for Persons with Disabilities in the field of disability and vocational rehabilitation were analyzed. A research report of the State Fund for Rehabilitation of Disabled Persons (2017) concerning research on the needs of people with disabilities turned out to be a particularly important source of information from the perspective of the issues raised.

Keywords: disability, professional activity, needs, problems.