



LIDIA WŁODARSKA-ZOŁA

Aktywność zawodowa jako forma rehabilitacji osób niepełnosprawnych

Professional Activity as a Form of Rehabilitation for Disabled People

Doktor inżynier, Politechnika Częstochowska, Wydział Zarządzania, Instytut Finansów, Bankowości i Rachunkowości, Polska

Streszczenie

W niniejszym artykule autorka wskazała znaczenie aktywności zawodowej w procesie kompleksowej rehabilitacji osób niepełnosprawnych, omówiła prawne aspekty zatrudniania osób z niepełnosprawnością, a także dokonała identyfikacji barier związanych z aktywnością zawodową osób z dysfunkcjami.

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa, rehabilitacja zawodowa, osoby niepełnosprawne

Abstract

In the herein paper, the author at hand indicated the significance of professional activity in the process of complex rehabilitation of disabled people, while also describing the legal aspects of the employment of people with disabilities, as well as conducting an identification of the barriers associated with professional activity of people with disabilities.

Keywords: professional activity, professional rehabilitation, disabled people

Wstęp

Aktywność zawodowa pełni ważną rolę w życiu każdego człowieka, jednak w przypadku osób z niepełnosprawnością odgrywa rolę szczególną. Praca, oprócz zabezpieczenia finansowego i zapewnienia możliwości prowadzenia godnego życia, daje szansę na uzyskanie niezależności i samodzielności, samo-realizację, wyznacza pozycję w społeczeństwie, a w przypadku osób niepełnosprawnych stwarza możliwość niepostrzegania siebie wyłącznie przez pryzmat ograniczeń fizycznych bądź psychicznych. Rolą państwa jest promocja zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia i wspieranie aktywności zawodowej osób zagrożonych wykluceniem z rynku pracy. Działania w tym zakresie regulują

zarówno międzynarodowe, jak i krajowe akty prawne, które wskazują na prawo osób z niepełnosprawnością do korzystania z wszelkich praw na równi z osobami pełnosprawnymi. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie problematyki związanej z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych.

Podstawy prawne zatrudniania i aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością

Pogląd, że osoby z niepełnosprawnością powinny mieć prawo i możliwość pełnego korzystania z wszelkich praw przysługujących osobom pełnosprawnym, znalazł odzwierciedlenie w prawodawstwie międzynarodowym. Jednym z dokumentów, który podejmuje tę problematykę, jest Rezolucja Rady (1999). Podkreślono w niej kluczową kwestię, jaką jest wyrównywanie szans w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością. Należy również nadmienić, że Konwencja ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych w art. 27 zobowiązuje każde państwo do popierania możliwości zatrudnienia i rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz pomocy w znalezieniu, uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia m.in. poprzez umożliwienie osobom niepełnosprawnym dostępu do programów poradnictwa specjalistycznego i zawodowego, usług pośrednictwa pracy oraz szkolenia zawodowego i kształcenia ustawicznego. Z kolei Rezolucja Parlamentu Europejskiego (2011) podkreśla drastycznie niski poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w krajach Unii Europejskiej. Dokument ten nakłania wszystkie państwa członkowskie Unii do przystosowania strategii aktywnego zatrudnienia w taki sposób, aby wszystkie osoby z niepełnosprawnością miały zapewniony dostęp do rynku pracy.

Pierwszym aktem prawnym, który wprowadził instrumenty aktywizacji zawodowej, była Ustawa (1991), jednak dopiero w nowej ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych uchwalonej w 1997 r. zapisano, że „rehabilitacja osób niepełnosprawnych oznacza zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej”. Z przytoczonej definicji wynika, że rehabilitacja jest złożonym procesem medyczno-społecznym, którego celem jest zapewnienie osobom z niepełnosprawnością życia w poczuciu użyteczności społecznej. Zasady, na których powinien opierać się cały proces rehabilitacji, to (Garbat, 2012, s. 100):

- integracja społeczna – polega na naturalnym włączaniu osób rehabilitowanych w normalne życie społeczne,
- wyrównywanie szans – zasada ta wiąże się z koniecznością stwarzania warunków do zaspokajania potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie i na

poziomie możliwie zbliżonym do tych, jakie mają osoby pełnosprawne, w szczególności w odniesieniu do środowiska fizycznego i kulturalnego, mieszkania i środków transportu, świadczeń społecznych, leczniczych i edukacyjnych, zatrudnienia, życia kulturalnego i społecznego,

- kształtowanie własnego życia i kierowanie nim – osoba niepełnosprawna powinna brać czynny udział w podejmowaniu decyzji dotyczących istotnych dla niej spraw życiowych.

Obowiązująca w Polsce od 1 czerwca 2004 r. ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określiła zadania państwa w zakresie zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Ustawa ta znacząco zmieniła założenia polityki rynku pracy w Polsce. Jednym z priorytetów zdefiniowanych w tej ustawie jest aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych, szczególnie tych w trudnej sytuacji. Zgodnie z art. 49 w grupie osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy znalazły się osoby niepełnosprawne. Oznacza to, że w stosunku do tej grupy odbiorców mogą być zastosowane dodatkowe działania umożliwiające im podjęcie pracy.

Aktywność zawodowa jako narzędzie zapobiegające wykluczeniu osób z niepełnosprawnością

Proces rehabilitacji ukierunkowany jest zatem na przywrócenie osobie z niepełnosprawnością w możliwie maksymalnym stopniu sprawności fizycznej, psychicznej, społecznej i zawodowej. Koncepcja rehabilitacji zawodowej opiera się na dwóch podstawowych przesłankach:

- każda osoba pomimo doznanego lub nabytej choroby zachowuje określone sprawności, które mogą być wykorzystane w życiu codziennym i w pracy zawodowej,

- żadna praca nie wymaga od osoby, która ją podejmuje, zaangażowania wszystkich sprawności fizycznych i psychicznych.

Aktywność zawodowa jako forma rehabilitacji jest narzędziem zapobiegającym izolacji i wykluczeniu społecznemu. Podstawową przesłanką aktywizacji zawodowej jest teza, że praca nie może pogarszać stanu zdrowia osoby z niepełnosprawnością (Duda, Kukła, 2016, s. 423). Rodzaj niepełnosprawności jest zatem pierwszym wskazaniem zarówno w zakresie wyboru kształcenia zawodowego, jak i w kontekście wykonywanego zawodu. Analizując społeczność osób niepełnosprawnych, należy zwrócić uwagę, że obejmuje ona dwie grupy:

- osoby niepełnosprawne prawnie posiadające orzeczenie o niepełnosprawności wydane przez organ do tego uprawniony,

- osoby niepełnosprawne biologicznie nieposiadające orzeczenia o niepełnosprawności, które mają ograniczone zdolności do wykonywania podstawowych czynności stosownie do swojego wieku.

Z kolei na potrzeby orzekania o niepełnosprawności ustawa wyróżnia 3 jej stopnie (*Opiniodawstwo...*, 2013, 42): znaczny, umiarkowany i lekki stopień niepełnosprawności (tab. 1). Uznanie osoby za niepełnosprawną w wymiarze obiektywnym daje jej możliwość podjęcia rehabilitacji, uzyskania określonych świadczeń społecznych oraz ułatwia dostęp do instrumentów aktywizacji zawodowej.

Tabela 1. Charakterystyka stopni niepełnosprawności

Znaczny stopień niepełnosprawności	Umiarkowany stopień niepełnosprawności	Lekki stopień niepełnosprawności
Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą w celu pełnienia ról społecznych stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.	Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.	Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mającą ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować za pomocą wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Źródło: *Opiniodawstwo...* (2013), s. 42.

System rehabilitacji zawodowej zakłada, że osoba z niepełnosprawnością może podjąć zatrudnienie na chronionym lub otwartym rynku pracy w zależności od rodzaju i zakresu niepełnosprawności. Chroniony rynek pracy daje zatrudnienie osobom, które wymagają zapewnienia specjalnych warunków stanowiska i miejsca pracy dostosowanych do ograniczeń i możliwości psychofizycznych związanych z występowaniem określonego rodzaju i zakresu niepełnosprawności (Duda, Kukła, 2016, s. 427). Obejmuje on zakłady aktywności zawodowej oraz zakłady pracy chronionej. Zakład pracy zawodowej powinien zatrudniać co najmniej 70% osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności lub z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności w przypadku stwierdzenia autyzmu, niepełnosprawności intelektualnej lub choroby psychicznej. Jednak stan zatrudnienia osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie może być wyższy niż 35% ogółu zatrudnionych. Z kolei w zakładach pracy chronionej wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych powinien wynosić nie mniej niż 50% wszystkich zatrudnionych, co najmniej 20% ogółu zatrudnionych muszą stanowić osoby z orzeczoną znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności lub nie mniej niż 30% wszystkich zatrudnionych osoby niewido-

me, psychicznie chore bądź upośledzone umysłowo posiadające orzeczonej znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności. Zatrudnienie na otwartym rynku pracy osoby z niepełnosprawnością może przybrać jedną z 3 form (Standardy, 2013):

- zatrudnienia na zasadach konkurencji,
- zatrudnienia na specjalnie przystosowanych stanowiskach pracy,
- zatrudnienia wspomagane.

W przypadku pierwszej formy decyzja o zatrudnieniu pracownika z niepełnosprawnością podejmowana jest przez pracodawcę na podstawie posiadanych przez niego kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Osoba z dysfunkcjami zdrowotnymi kandydująca na dane stanowisko pracy uczestniczy w rekrutacji na takich samych zasadach jak osoba pełnosprawna. Zatrudnienie na specjalnie przystosowanym stanowisku pracy oznacza dla pracodawcy konieczność przystosowania miejsca pracy do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością. Natomiast zatrudnieniu wspomagane, które skierowane jest głównie do osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, towarzyszy wymóg utworzenia dodatkowego miejsca pracy dla asystenta zawodowego.

Z punktu widzenia integracji osób z niepełnosprawnością z osobami pełnosprawnymi oraz pełnego uczestnictwa tych osób w życiu społecznym na równych prawach z innymi osobami właściwe wydaje się wspieranie rozwiązań umożliwiających osobom niepełnosprawnym znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Takie podejście, poza aspektem integracji zawodowej, stwarza szansę na dostęp do szerszego wachlarza obszarów zawodowych i potencjalnych miejsc pracy.

Identyfikacja barier aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością

Na podstawie analizy literatury można wyróżnić dwie grupy przyczyn bierności zawodowej osób niepełnosprawnych:

- przyczyny związane z postawami i potencjałem osób z niepełnosprawnością,
- przyczyny związane z otoczeniem osób niepełnosprawnych.

O dostępności rynku pracy decydują określone determinanty. Istotne są m.in. wymagania odnośnie do kwalifikacji, jak: wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, ale również czynniki osobowościowe decydujące o aktywności i kreatywności. Osoby z niepełnosprawnością zmagają się z barierami wynikającymi z samej istoty niepełnosprawności. Do pierwszej grupy czynników, bezpośrednio związanych z osobą niepełnosprawną, należą: stan zdrowia i wynikające z niego ograniczenia, przeciwwskazania, cechy psychiczne, niższa produktywność, uwarunkowania psychologiczne (lęk, brak motywacji, obawa przed nową sytuacją, przekonanie, że zmiana nie jest możliwa). Poza przeszkodami tkwiącymi w osobach samych niepełnosprawnych występują też pewne ograniczenia,

których źródeł upatrywać można w otoczeniu osób z niepełnosprawnością. Pracodawcy najczęściej obawiają się podwyższonych kosztów w związku z zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością, dodatkowych obowiązków i formalności, konieczności dostosowania stanowisk pracy i obiektów do potrzeb osób niepełnosprawnych, potrzeby zapewnienia opieki medycznej oraz braku możliwości wsparcia finansowego zatrudnienia osoby niepełnosprawnej (Garbat, 2012, s. 107). Innymi czynnikami zewnętrznymi są warunki środowiska pracy, uprzedzenia współpracowników i kadry kierowniczej, bariery architektoniczne i społeczne.

Ponieważ rynek pracy ewoluuje, zmianie podlega także zapotrzebowanie na pracowników. Istotne jest zatem, aby osoby z niepełnosprawnością na możliwie najwcześniejszym etapie edukacji i planowania przez nich ścieżki zawodowej dokonywały właściwych wyborów edukacyjno-zawodowych. W tym kontekście ważny jest więc z jednej strony dobrze zaplanowany i zorganizowany proces doradczy, z drugiej zaś stały monitoring rynku (określanie zawodów deficytowych) oraz wychwytywanie nisz rynkowych, w których osoby niepełnosprawne miałyby większe szanse na zatrudnienie i aktywność zawodową (Pentor Research International).

Tabela 2. Rynek pracy – wybrane szanse i zagrożenia dla osób z niepełnosprawnością

Szanse	Zagrożenia
Otwartość rynku pracy Elastyczność zatrudnienia Zapotrzebowanie na specjalistów	Mobilność Rynek specjalistów Przepisy prawa Obawy pracodawców

Źródło: opracowanie własne na podstawie Duda, Kukla, Zajac (2014), s. 32–33.

Współczesny rynek pracy staje się coraz bardziej otwarty i elastyczny dla osób z niepełnosprawnością, zwłaszcza dla specjalistów. Te atrybuty niewątpliwie możemy uznać za szansę na aktywność zawodową i zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Z drugiej strony należy mieć świadomość ograniczonej mobilności osób dotkniętych dysfunkcjami czy braku posiadania specjalistycznej wiedzy, umiejętności i kompetencji, jakich wymaga obecny rynek. Zagrożeniem, będącym również często przeszkodą przy zatrudnianiu osoby z niepełnosprawnością, może być stereotypowe myślenie i uprzedzenia pracodawców wynikające niezrządkiem z braku wiedzy i znajomości prawa (tab. 2).

Podsumowanie

Potrzeba wyrównywania szans osób z niepełnosprawnością akcentowana jest zarówno w prawodawstwie międzynarodowym, jak i w polskich aktach prawnych. Podkreśla się w nich prawo i możliwość osób niepełnosprawnych do pełnego korzystania z wszelkich praw przysługujących osobom pełnosprawnym.

Bierność zawodowa osób z niepełnosprawnością sprzyja ich marginalizacji i wykluczeniu, a praca, poza względami finansowymi, pozwala przełamać monotonię, daje poczucie samorealizacji i przynależności. Zatrudnianie na otwartym rynku pracy powinno być popularyzowane nie tylko w społeczności osób z dysfunkcjami, ale również wśród pracodawców. Aktywności zawodowej nie sprzyja obawa wielu pracodawców przed problemami i barierami wynikającymi z zatrudniania osób z niepełnosprawnością, a także niezajomość zasad finansowego wspierania ich pracy. Inną barierą są ciągle jeszcze niskie kwalifikacje zawodowe osób z niepełnosprawnością oraz pewna niechęć instytucji rynku pracy do tych osób jako potencjalnych pracowników. Zwiększenie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością w dalszym ciągu stanowi poważne wyzwanie.

Literatura

- Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy.* Pentor Research International.
- Duda, W., Kukła, D. (2016). *Poradnictwo zawodowe – rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym*. Warszawa: Difin.
- Duda, W., Kukła, D., Zając, M. (2014). *Elementy zarządzania karierą zawodową osób z niepełnosprawnością*. Częstochowa: Wyd. AJD.
- Garbat, M. (2012). *Zatrudnianie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie*. Zielona Góra: Wyd. UZ.
- Opiniodawstwo sądowo-lekarskie* (2013). Wrocław: Elsevier Urban & Partner.
- Rezolucja Rady z 17.06.1999 w sprawie równych szans w zatrudnieniu dla osób niepełnosprawnych. 1999/C 186/02.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego (2011) z 25.10.2011 w sprawie mobilności i integracji osób niepełnosprawnych oraz europejskiej strategii na rzecz osób niepełnosprawnych 2010–2020.
- Standardy (2013). Europejska Unia Zatrudnienia Wspomagane, Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Ustawa z 9.05.1991 o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Dz.U. 1991, nr 46, poz. 201.
- Ustawa z 27.08.1997 o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776.
- Ustawa z 20.04.2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. 2015, poz. 149, 357.