

Daria Rogowska

Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy

ORCID 0000-0001-8019-7365

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA JAKO ISTOTNY ASPEKT W INTEGRACJI SPOŁECZNEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

PROFESSIONAL ACTIVITY AS AN IMPORTANT ASPECT IN THE SOCIAL INTEGRATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Streszczenie: Niniejszy artykuł poświęcono aktywności zawodowej w aspekcie integracji społecznej osób niepełnosprawnych. Celem artykułu jest zaprezentowanie aktywności zawodowej jako istotnego aspektu w integracji społecznej osób z niepełnosprawnościami, ponieważ zagadnienie to wydaje się być istotne. Praca stanowi zarys wspomnianej problematyki. W artykule zwrócono uwagę na kwestię niepełnosprawności, w tym szczególnie rolę, jaką aktywność zawodowa odgrywa w życiu człowieka z dysfunkcjami. Zaprezentowano pojęcie integracji społecznej w odniesieniu do osób niepełnosprawnych oraz motywy podjęcia przez nich zatrudnienia. Zarysowano problematykę zagadnienia integracji społecznej osób niepełnosprawnych w kontekście psychicznym, społecznym oraz instytucjonalnym. Przedstawiono także narzędzia stosowane w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz przykładowe bariery w aktywności zawodowej tej grupy osób. Zaprezentowano raport z badań dotyczących wdrażania Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych w aspekcie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, praca, zatrudnienie, integracja społeczna.

Abstract: This article is devoted to professional activity in the aspect of social integration of people with disabilities. The aim of the article is to present professional activity as an aspect in the social integration of people with disabilities, because this issue in relation to the functioning of people with disabilities, when it comes to their professional activity seems to be important. The article draws attention to the issue of disability. Attention is paid to the important role that professional activity plays in the life of people with disabilities. The concept of social integration in relation to disabled people and motives for taking up employment that accompany an individual were presented. The issues of social integration of disabled people in the mental, social and institutional context are outlined. The tools used in the professional activation of the disabled and examples of barriers in the professional activity of this group of people were also presented. A research report was presented on the implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities in the aspect of professional activity of persons with disabilities.

Keywords: disability, work, employment, social integration.

Wprowadzenie

Osoby niepełnosprawne to blisko 4 miliony osób w Polsce. Są one obecne w bliższym albo dalszym otoczeniu społecznym, kulturalnym lub zawodowym ludzi pełnosprawnych. Mimo iż temat niepełnosprawności jest trudny, a problemy z nim związane należy rozpatrywać wieloaspektowo, to warto podejmować dyskusje. Integracja społeczna osób niepełnosprawnych w kontekście ich aktywności zawodowej to zagadnienie, które odgrywa ważną rolę, także w kontekście akceptacji ludzi z niepełnosprawnością, oswojenia społeczeństwa ich problemów przez osoby pełnosprawne, a także ma niemałe znaczenie w procesach włączenia społecznego osób niepełnosprawnych do większych grup. Celem artykułu jest zaprezentowanie aktywności zawodowej jako istotnego aspektu w integracji społecznej osób z niepełnosprawnościami.

Artykuł przygotowano, korzystając z metody *desk research*. W szkicu wykorzystano wybrane pozycje literatury, poświęcone tematyce niepełnosprawności i zagadnieniom z nią związanych. Wykorzystano dane przedstawione w *Raporcie środowiskowym – Środowisko osób z niepełnosprawnością ruchową. Wdrażanie Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych – wspólna sprawa*¹.

Niepełnosprawność i jej definiowanie

Niepełnosprawność definiowana jest różnorako, bowiem nie ma uniwersalnej definicji. *Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 roku*, w wyniku której doszło do uchwalenia *Karty Praw Osób Niepełnosprawnych*, przyjmuje, że osoby niepełnosprawne są jednostkami, których sprawność psychiczna, fizyczna albo umysłowa utrudnia lub całkowicie uniemożliwia aktywność zawodową, edukację czy aktywne wypełnianie innych ról o charakterze społecznym. Owa definicja przyjmuje, iż utrudnienia mogą występować chwilowo bądź przez dłuższy czas, oraz podkreśla, że osoby niepełnosprawne nie mogą być izolowane albo wykluczane z życia społecznego i mają prawo do pełnej egzystencji².

Międzynarodowa Klasyfikacja Światowej Organizacji Zdrowia (World Health Organization – WHO) identyfikuje systemowe ujęcie niepełnosprawności. Zgodnie z tą koncepcją niepełnosprawność należy rozpatrywać w kontekście trzech terminów: uszkodzenia (*impariment*), niepełnosprawności (*disablity*) oraz ograniczenia (*handicap*)³.

¹ https://www.dzp.pl/files/shares/Publikacje/ABM_APS_Raport%20srodowiskowy_07_osoby%20z%20niepełnosprawności%20C4%85%20ruchowa_10022017.pdf

² *Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. – Karta Praw Osób Niepełnosprawnych*, s. 5–7. (Monitor Polski 1997 Nr 50, poz. 475.)

³ P. Wolski, *Niepełnosprawność między diagnozą a działaniem*, Warszawa 2013, s. 6–7.

1. Zgodnie z koncepcją WHO uszkodzenie to utrata przez człowieka pełnej sprawności albo wszelkie niezgodności w budowie fizjologicznej organizmu jednostki. Dokonując oceny uszkodzenia organizmu, bierze się pod uwagę anatomiczny, psychologiczny bądź psychofizyczny stan jednostki.
2. Niepełnosprawność zgodnie z klasyfikacją zaproponowaną przez WHO należy definiować jako ograniczenia oraz brak możliwości w zakresie prowadzenia takiego trybu życia, jakie uznawane jest za typowe dla jednostki pełnosprawnej.
3. Trzeci termin zaproponowany przez Światową Organizację Zdrowia charakteryzujący niepełnosprawność w aspekcie systemowym to ograniczenia, które WHO rozpatruje w kontekście pełnienia ról społecznych, i przyjmuje, iż osoba niepełnosprawna to taka jednostka, która boryka się z ułomnością, w wyniku której ma całkowicie uniemożliwioną albo znacznie utrudnioną możliwość wypełniania ról, które przyjmują charakter społeczny i są znamienne dla płci czy wieku, a także są zgodne z uwarunkowaniami przyjętymi w danej kulturze i społeczeństwie, w jakim funkcjonuje dana osoba niepełnosprawna.

Integracja społeczna osoby niepełnosprawnej

B. Wołoszuk przyjmuje, iż integracja społeczna ma swoją genezę w rodzinie, bowiem wiele zależy w tym wypadku od środowiska rodzinnego, w którym funkcjonuje człowiek borykający się z niepełnosprawnością. To właśnie tam w pierwszej kolejności rozpoczyna się włączanie jednostki niepełnosprawnej w życie społeczne, a ma to miejsce poprzez kontakty z ludźmi pełnosprawnymi. W przypadku gdy osoba niepełnosprawna ma ograniczony kontakt osobami pełnosprawnymi, wówczas należy dopatrywać się genezy tego stanu rzeczy w jego najbliższym otoczeniu, którym jest otoczenie rodzinne bądź rówieśnicze⁴.

Literatura przedmiotu integrację społeczną definiuje jako: „pewne wyobrażenie procesu i celu, które jest nakierowane na wspólne życie ludzi w społecznych grupach i instytucjach, to znaczy na sytuacje, w których ludzie się wzajemnie akceptują, wspierają i uzupełniają, niezależnie od stwierdzonego bądź niestwierdzonego upośledzenia”⁵. K. Słowik tłumaczy termin „integracja społeczna” jako proces, w którym współuczestniczą osoby żyjące w grupach czy będące aktywne w różnego typu organizacjach. Integracja społeczna obejmuje szereg działań,

⁴ B. Wołoszuk, *Integracja osób z niepełnosprawnością – możliwości i bariery*, „Rozprawy Społeczne”, 2003, T. VII, Nr 1, s. 71.

⁵ A. Mikrut, *O integracji społecznej osób z niepełnosprawnością w kontekście podmiotowości człowieka*, „Niepełnosprawność”, 2010, Nr 14, s. 126.

w wyniku których jednostka czuje się częścią danego społeczeństwa. Na integrację społeczną składają się także takie podsystemy jak np. grupy rówieśnicze, szkoła czy inne instytucje, w których dana osoba jest aktywna. Autorka przyjmuje, iż każda jednostka stanowi indywidualność i ma swoje pragnienia, które zaspakaja według własnego uznania. Integrację społeczną można utożsamiać z działaniami, których centralnym zadaniem jest włączenie jednostki do określonego społeczeństwa przy zachowaniu i poszanowaniu indywidualności danego człowieka⁶.

Termin „integracja społeczna” w odniesieniu do osób niepełnosprawnych można rozpatrywać w trzech aspektach, tj. interpersonalnym, psychicznym, a także instytucjonalnym. Krótką charakterystykę każdego z tych aspektów prezentuje poniższa tabela.

Tab. 1. Integracja społeczna osób z niepełnosprawnościami w różnorodnych kontekstach

Kontekst interpersonalny	Kontekst psychiczny	Kontekst instytucjonalny
Oznacza integrację społeczną w odniesieniu do aspektu komunikacji międzyludzkiej, który tożsamy jest z otwartością w komunikacji jednostek pełnosprawnych i ludzi borykających się z niepełnosprawnościami. Jest to również gotowość do integracji między obiema tymi grupami, których wzajemna komunikacja często kształtowana jest przez utarte zachowania i postawy społeczne względem osób niepełnosprawnych. Pewne przyjęte wzorce zachowań społecznych i stereotypowość względem osób z niepełnosprawnościami mogą zaburzać bądź skutecznie utrudniać kontakty interpersonalne pomiędzy tymi dwiema grupami osób.	Płaszczyzna psychiczna w odniesieniu do integracji społecznej osób z niepełnosprawnościami jest tożsama z akceptacją ich inności przez osoby pełnosprawne. Oznacza też otwarcie się na funkcjonowanie niepełnosprawnych w społeczeństwie. Na ten aspekt wpływ ma także to, jak osoby niepełnosprawne przedstawiane są w środkach masowego przekazu, a także znajomość tematyki niepełnosprawności przez osoby pełnosprawne.	Integracja w kontekście instytucjonalnym jest tożsama z działaniami o charakterze pomocowym, a także różnego rodzaju wieloprofilowym wspieraniem ludzi z niepełnosprawnościami ze strony organizacji, instytucji. Instytucje czy organizacje muszą bowiem dążyć do scalania środowisk osób z niepełnosprawnościami oraz pełnosprawnych i podejmować starania, aby granice i bariery pomiędzy tymi dwiema grupami społecznymi zacieślały się ⁷ .

Źródło: oprac. własne na podst. B. Szluz, *Integracja czy stygmatyzacja osób niepełnosprawnych*, Repozytorium Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2017, s. 527.

⁶ K. Słowik, *Integracja społeczna osób niepełnosprawnych zarys historyczny*, „Silesia Superior”, 2018, Z. 2, s. 2–5.

⁷ B. Szluz, *Integracja czy stygmatyzacja osób niepełnosprawnych*, Repozytorium Uniwersytetu Rzeszowskiego. Rzeszów 2017, s. 527.

Według A. Nowak często założenia z zakresu integracji osób niepełnosprawnych są odzwierciedleniem działań na rzecz różnorodnych grup społecznych, mających formę ich uczestnictwa w różnorodnych projektach o charakterze społecznym. Działania te mogą być prowadzone w zakresie np. poprawiania jakości funkcjonowania życia jednostek narażonych na wykluczenie, demokracji, otwartości w relacji społecznych pomiędzy różnorakimi grupami społecznymi⁸.

Osoby borykające się z niepełnosprawnością należą do tzw. grup problemowych na polskim rynku zatrudnienia. Literatura przedmiotu zauważa, iż grupę tych jednostek, które są trwale bezrobotne, stanowią jednostki borykające się z niepełnosprawnością – ale do tej grupy należą także osoby, które:

- nie posiadają kwalifikacji zawodowych oraz jakiegokolwiek wykształcenia i doświadczenia zawodowego,
- osoby po 50. roku życia pozostające bez zatrudnienia,
- matki samotnie wychowujące dzieci, które nie ukończyły 25 lat,
- osoby, które po urodzeniu co najmniej jednego dziecka nie podjęły aktywności zawodowej,
- osoby, które opuściły zakład karny i nie są aktywne zawodowo,
- jednostki, które nie ukończyły 25 lat i pozostają bez pracy⁹.

Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych

Na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych mają wpływ różnorodne czynniki, także te psychologiczne, które są tożsame z pokonywaniem barier przez osobę niepełnosprawną i przezwyciężeniem przez nią lęków, a także gotowością z jej strony do pokonania przez nią przeszkód, jeśli idzie o środowisko zawodowe. Aktywność zawodowa często wiąże się w przypadku ludzi niepełnosprawnych z podjęciem szeregu dodatkowych działań a niżeli przy aktywności osób pełnosprawnych. Nie bez znaczenia są motywy, jakie kierują osobą niepełnosprawną w podjęciu pracy¹⁰.

⁸ A. Nowak, *Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych*, „Problemy Edukacji, Rehabilitacji i Socjalizacji Osób Niepełnosprawnych” 2014, Nr 19 (2), s. 28.

⁹ W. Kwiatkowska, *Bezrobocie w grupach problemowych na rynku pracy w Polsce*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica”, 2012, Nr 268, s. 128.

¹⁰ M. Justyna, K. Mikołajów (red. zb.), *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, Repozytorium Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2015, s. 107.

Ogólnie motywy podjęcia aktywności zawodowej (nie tylko w odniesieniu do jednostki z niepełnosprawnością) możemy podzielić na¹¹:

1. motywy materialne – należy je rozumieć jako motywy o charakterze finansowym, które w efekcie mają wpływ na zaspokojenie podstawowych potrzeb egzystencjalnych człowieka;
2. motywy psychologiczne – tożsame z samorealizacją jednostki w miejscu zatrudnienia, a także z czerpaniem satysfakcji z tytułu wykonywania pracy zawodowej;
3. motywy społeczne – które należy rozpatrywać w kontekście pozycji zawodowej danej osoby w środowisku (np. awans, uznanie czy prestiż społeczny).

Istotność aktywizacji zawodowej jednostek borykających się z problemem niepełnosprawności można rozpatrywać w wielu aspektach, tj. profesji, z jaką osoba niepełnosprawna wchodzi na rynek zatrudnienia, w aspekcie leczniczym, aspekcie uwarunkowań psychologicznych danej osoby. Jak pisze J. Sosnowska, możliwość wykonywania obowiązków zawodowych przez osoby niepełnosprawne należy także analizować w kontekście procesów leczenia, gdyż człowiek niepełnosprawny będący aktywny zawodowo może wzmocnić poczucie własnej wartości, co w konsekwencji ma znamienny wpływ na jego stan psychiczny i w efekcie przyczynia się w dużej mierze do oswojenia stanu, z jakim przyszło mu się borykać z powodu procesów chorobowych. To dzięki aktywności zawodowej brak jest lub zminimalizowaniu ulega stygmatyzacja człowieka niepełnosprawnego i jego integracja społeczna poprzez aktywne współuczestnictwo w życiu zawodowym, a co za tym idzie – także w funkcjonowaniu społecznym¹².

Wpływ doktryn i poglądów hedonistycznych w odniesieniu do pracy zauważalny jest nie tylko w dziedzinach społecznych czy opracowaniach z zakresu psychologii, ale także w zarządzaniu, gdzie przyjmuje się, iż każda jednostka w miejscu zatrudnienia powinna czuć się komfortowo oraz odczuwać przyjemność i satysfakcję płynącą z wykonywania pracy zawodowej¹³.

Aktywność zawodowa ujmowana jest w literaturze przedmiotu jako wartość, gdyż dzięki aktywności zawodowej jednostka nie tylko osiąga dobra materialne, ale również różnorodne wartości, np. o charakterze kulturalnym czy społecznym¹⁴.

¹¹ M. Gawrycka, A. Szymczak, *Praca jako dobro indywidualne i społeczne*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, Nr 214, 2015, s. 278.

¹² J. Sosnowska, *Znaczenie podjęcia aktywności zawodowej w życiu osoby niepełnosprawnej*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość”, T. VIII, s. 264.

¹³ A. Czerew, *Co ludzie myślą o pracy zawodowej? Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy*, „Psychologia Społeczna”, 2013, T. 8 2 (25), s. 220.

¹⁴ I. Oleska, *Praca jako wartość społeczna*, „Scientific Bulletin of Chełm – Section of Pedagogy”, 2012, Nr 1, s. 14.

Aktywność zawodowa może równoważyć jednostce borykającej się na co dzień z problemem niepełnosprawności jej negatywne skutki czy ograniczenia. Podjęcie aktywności zawodowej przez osoby z niepełnosprawnościami zmniejsza ryzyko ich wykluczenia o charakterze społecznym. Człowiek niepełnosprawny w codziennym funkcjonowaniu zmagają się z szeregiem złożonych problemów, które są konsekwencją jego niepełnosprawności, a w przypadku gdy boryka się również z problemem bierności zawodowej, może to generować całe spektrum innych dodatkowych problemów i negatywnie wpłynąć na każdą sferę życia danego człowieka¹⁵.

Na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych ma ponadto wpływ to, z jakim stopniem i typem niepełnosprawności boryka się dana osoba, oraz aktualna sytuacja panująca na rynku pracy chronionej i otwartym rynku pracy. Posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności może być negatywnie, jak i pozytywnie odbierane przez pracodawcę¹⁶.

Zauważalne jest, iż w zakresie aktywizacji zawodowej jednostek niepełnosprawnych wiele rozwiązań funkcjonuje tylko pod względem formalnym. Rozwiązań tych często nie stosuje się w praktyce i w efekcie właśnie to zaburza integrację społeczną i ma wpływ na izolację ludzi niepełnosprawnych¹⁷.

Praca dla osób niepełnosprawnych może być też formą terapii. Różnorodne opracowania z zakresu rehabilitacji przyjmują, iż działalność zawodowa generuje pozytywne skutki nie tylko ekonomiczne, społeczne czy psychologiczne, bowiem poprzez pracę może nastąpić także zaspokojenie potrzeb społecznych – dzięki budowaniu relacji międzyludzkich, co skutkuje tym, że aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych pozytywnie oddziałuje na procesy w zakresie adaptacji społecznej. Osoby niepełnosprawne poprzez aktywność zawodową mogą nawiązywać różnorodne kontakty, budować relacje, co w efekcie przekłada się na minimalizację izolacji tej grupy, a także pozwala niepełnosprawnym stać się niezależnymi pod względem finansowym. Aktywność zawodowa w przypadku osób z niepełnosprawnością może być wykorzystywana na wielu polach, gdyż poprzez jej podjęcie jednostki te są aktywne w zakresie zarówno ruchowym, jak i umysłowym. Praca może również skutecznie wpłynąć na zaspokojenie potrzeb samorealizacji¹⁸.

¹⁵ A. Brzezińska, R. Kaczan, K. Piotrowski, *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: czynniki społeczno-demograficzne*, „Nauka”, 2008, Nr 1, s. 129.

¹⁶ E. Mynarska *Edukacja akademicka osób niepełnosprawnych a ich aktywność na rynku pracy*, [w:] *Wielowymiarowość integracji społecznozawodowej studentów z niepełnosprawnością*, red. B. Szczupał, K. KutekSładek, Kraków 2016, s. 118.

¹⁷ R. Śleboda, *Kierunek i poziom wykształcenia oraz aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania”, 2012, Nr 2, s. 109.

¹⁸ I. Światała, *Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością jako aktualny problem społeczno-etyczny*, „Labor et Educatio”, 2016, Nr 4, s. 285.

W literaturze przedmiotu dominują poglądy, iż ludzie z niepełnosprawnością powinni w większej mierze być obecni na rynku zatrudnienia. Aby poprawić ich aktywność w tym zakresie, prowadzi się różnorodne, szerokie działania¹⁹. Narzędzia służące aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych stosuje się w zależności od kilku czynników, takich jak np. wiek osoby niepełnosprawnej, stopień niepełnosprawności. A. Barczyński przyjmuje, iż narzędzia stosowane w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych należy dzielić na dwie grupy. Pierwsza z nich odnosi się do szeroko pojętej edukacji, a druga – do rozwiązań technicznych w miejscu pracy. Poniższa tabela wymienia przykładowe narzędzia aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych²⁰.

Tab. 2. Narzędzia aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Narzędzia aktywizacji zawodowej w zakresie edukacji i zatrudnienia osób niepełnosprawnych	Narzędzia aktywizacji zawodowej w zakresie rozwiązań organizacyjnych i technicznych, które dotyczą stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej
<ul style="list-style-type: none"> • szkolenia zawodowe dedykowane dla osób niepełnosprawnych, działania pogłębiające wiedzę otoczenia na temat specyfiki niepełnosprawności, motywowanie osób niepełnosprawnych, zmiana postaw otoczenia, poradnictwo zawodowe dedykowane niepełnosprawnym, doradztwo zawodowe (działania pomocowe w zakresie wyboru przez osoby niepełnosprawne ścieżki zawodowej); • stosowanie specjalistycznych form zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, tj. zatrudnienie chronione, zatrudnienie wspomagane, zatrudnianie osób niepełnosprawnych z asystencją, rehabilitacja zawodową. 	<ul style="list-style-type: none"> • przystosowanie stanowiska pracy, do potrzeb osoby niepełnosprawnej; • utworzenie stanowiska wspomagane (wsparcie ze strony asystenta w wykonywaniu obowiązków zawodowych); • tworzenie miejsc pracy dedykowanych dla osób z niepełnosprawnością, zmiana stanowiska pracy, jeśli niepełnosprawność powstała nagle; • dobór stanowiska pracy z uwzględnieniem indywidualnych ograniczeń i możliwości pracownika.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. Barczyński, *Aktywizacja zawodowa w kontekście wielu osób niepełnosprawnych*, „Problemy Profesjologii”, 2013, nr 2, s. 141.

¹⁹ Ż. Gadzinowska, *Oddziaływanie programów wspierających aktywizację osób z niepełnosprawnością na zmianę ich sytuacji na rynku pracy*, „Zarządzanie. Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej”, 2016, Nr 22, s. 135.

²⁰ A. Barczyński *Aktywizacja zawodowa w kontekście wielu osób niepełnosprawnych*, „Problemy Profesjologii”, 2013, Nr 2, s. 141.

Istotnym aspektem problemu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest zapewnienie im dostępu do ścieżki edukacyjnej i do całego wachlarza szkoleń. Niepełnosprawność pracownika nie może być powodem negatywnego stosunku w miejscu pracy zarówno ze strony pracodawców, jak i osób zatrudnionych w organizacji. Aktywizacja zawodowa w zakresie integracji społecznej powinna bowiem opierać się na dostępności otwartego rynku pracy, na którym funkcjonują osoby pełnosprawne z danego regionu. Działania te w efekcie przyczynią się do minimalizacji dyskryminacji osób niepełnosprawnych na wszelkich polach, co w efekcie może skutkować pozytywnym postrzeganiem ludzi borykających się z problemem niepełnosprawności przez jednostki pełnosprawne²¹.

Warto wskazać w tym miejscu wyniki Raportu z badań dotyczących wdrażania Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych oraz odnoszący się środowisk osób niepełnosprawnych ruchowo w odniesieniu do licznych obszarów tematycznych z roku 2017. W raporcie udział wzięli mieszkańcy Lublina, Warszawy, Olsztyna, Krakowa oraz Wrocławia. Badanie miało charakter jakościowy. Analizie poddano materiał źródłowy, który stanowiły dyskusje przeprowadzone w wymienionych aglomeracjach Polski.

Raport wskazuje na potrzebę poprawy w wielu obszarach związanych z sytuacją zawodową osób niepełnosprawnych. Badania dowodzą, iż potrzebne są długofalowe zmiany o charakterze systemowym. Osoby badane deklarują, iż dostęp do edukacji dla osób z niepełnosprawnościami jest utrudniony, w wyniku czego pośród osób borykających się z niepełnosprawnościami zauważa się niższy poziom wykształcenia. Respondenci wskazują też, iż ich egzystencja w życiu społecznym jest znacznie utrudniona oraz że czują się nie do końca rozumiani przez osoby pełnosprawne, z którymi nigdy dotąd nie współpracowały. Badania pokazują, iż należy zapewnić osobom niepełnosprawnym dostęp do edukacji, koniecznie dokonując analizy rynku pracy i charakterystyki potrzeb w zakresie aktywności zawodowej osób borykających się z niepełnosprawnościami.

Respondenci biorący udział w badaniach deklarują również, że aby ich działania w zakresie aktywności zawodowej nie były utrudnione, powinny zostać w Polsce wprowadzone różnorakie rozwiązania w zakresie antydyskryminacji ludzi niepełnosprawnych na rynku zatrudnienia, a nawet działania prawne w postaci sankcji z tytułu dyskryminacji pracownika niepełnosprawnego aktywnego zawodowo przez osoby pełnosprawne. Kolejną kwestią, jaką poruszają badani respondenci, jest konieczność przekazywania im środków finansowych, które otrzymują dani pracodawcy z PFRON-u z tytułu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Raport dowodzi, iż problemem w podjęciu aktywności zawodowej przez jednostki niepełnosprawne są ciągle napotykanne bariery o charakterze ar-

²¹ A. Potok, *Dylematy i wyzwania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce*, „Studia Oeconomica Posnaniensia”, 2014, Nr 6 (267), s. 124.

chitektonicznym w organizacjach. Przeprowadzone badania pokazują także, iż istnieje potrzeba w zakresie prowadzenia rozległych działań informujących potencjalnych pracodawców o korzyściach, jakie płyną z zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością²².

Barieri psychologiczne i społeczne w aspekcie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami

Osoby niepełnosprawne borykają się z wieloma problemami związanymi z ich funkcjonowaniem zawodowym, dotyczącymi np. kwestii wyboru profesji zawodowej i jej ewentualnej zmiany wynikającej często z ich stanu związanego z chorobą czy kwestiami dotyczącymi wyboru odpowiedniej ścieżki edukacji. Następne utrudnienie stanowi pozyskanie pracy. Kolejne to przystosowanie miejsca zatrudnienia do potrzeb, które płyną z niepełnosprawności i komunikacja pracownicza w miejscu zatrudnienia. E. Giermanowska zwraca uwagę na 3 rodzaje przykładowych barier, jeśli idzie o aktywność zawodową osób niepełnosprawnych.

Barieri psychologiczne są tożsame z brakiem pogodzenia się z własną niepełnosprawnością. Należy je rozpatrywać w odniesieniu do trudnych stanów emocjonalnych osób, które borykają się z ograniczeniami sprawności. Utrudniają one funkcjonowanie osobie niepełnosprawnej w środowisku osób pełnosprawnych. Często są tożsame z blokadą wewnętrzną danej jednostki. Ten typ barier może być konsekwencją zauważalnego braku wiary we własne możliwości u osoby niepełnosprawnej, rezygnacją z podjęcia jakichkolwiek działań czy negatywnymi postawami wobec otoczenia, w którym funkcjonują.

Barieri mentalne należy rozpatrywać w aspekcie świadomości społecznej. Ten typ barier wynika często z luk w wiedzy osób pełnosprawnych na temat niepełnosprawności i trudnych zagadnień z nią związanych. Bariery te powodują również utarte schematy społeczne na temat osób niepełnosprawnych oraz stereotypowe podejście do problemu. Są często naznaczone negatywną oceną osób pełnosprawnych względem ludzi borykających się z niepełnosprawnością. Występowania tychże barier należy upatrywać w niezrozumieniu zasad i warunków, na których powinno się bazować, budując społeczeństwo, które jest naznaczone brakiem dyskryminacji, równości i współdziałania.

²² S. Olędzki, *Raport środowiskowy – Środowisko osób z niepełnosprawnością ruchową. Wdrażanie Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych – wspólna sprawa*, Warszawa 2017, s. 59–63. Raport dostępny w wersji elektronicznej https://www.dzp.pl/files/shares/Publikacje/ABM_APS_Raport%20srodowiskowy_07_osoby%20z%20niepelnosprawnosci%C4%85%20ruchowa_10022017.pdf (dostęp: 02.02.2020 r.).

Bariery społeczne rozpatrywać należy w kontekście zakazów czy różnego rodzaju sankcji bądź ograniczeń. Ten typ barier przejawia się w braku otwartości, dostępności do tego z czego w sposób oczywisty i naturalny korzystają osoby pełnosprawne. Może wpływać nie tylko na obniżenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, ale także utrudniać owym jednostkom funkcjonowanie w życiu społecznym, edukacyjnym i kulturalnym²³.

Jak pisze E. Giermanowska, kolejnym problemem jest to, iż duży odsetek osób niepełnosprawnych w Polsce stanowią osoby otrzymujące stale świadczenia rentowe i w wyniku tego na krajowym rynku zatrudnienia osób niepełnosprawnych zauważalna jest obawa pośród osób z niepełnosprawnościami o to, że w wyniku podjęcia pracy utracą prawo do otrzymywania renty czy innych świadczeń o charakterze finansowym²⁴.

Podsumowanie oraz konkluzje

Aktywność zawodowa jest istotnym aspektem integracji społecznej osób niepełnosprawnych. Poprzez możliwości wykonywania pracy mogą one uczestniczyć w procesach integracji społecznej w sposób ciągły, co w tym wypadku ma duże znaczenie. Jednostki niepełnosprawne, pracując z pełnosprawnymi, mogą zarówno uczyć się od nich, jak i wzbogacać ich wiedzę, bowiem funkcjonowanie osób pełnosprawnych w środowisku osób z deficytami uczy tolerancji i pomaga oswoić problem niepełnosprawności. Należy podkreślić jednak, iż proces włączania się osób niepełnosprawnych do tak licznej grupy, którą reprezentują jednostki pełnosprawne, nie jest łatwy i niewątpliwie ludzie pełnosprawni muszą podjąć działania wspierające, które w konsekwencji doprowadzą do tego, iż obie grupy będą zintegrowane nie tylko pod względem społecznym.

Analiza źródeł literaturowych i przedstawione badania skłaniają do pewnych wniosków. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych stanowi istotny element procesu integracji społecznej tej grupy. Konieczne są działania nie tylko ze strony ludzi niepełnosprawnych, ale także instytucji trudniących się aktywizacją zawodową grup defaworyzowanych, ponieważ to dzięki wsparciu ze strony jednostek pomocowych wzrastają szanse na podjęcie aktywności zawodowej przez ludzi z dysfunkcjami zdrowotnymi. Szerokie działania różnorodnych grup społecznych pozwalają osobom niepełnosprawnym nie tylko na pozyskanie zatrudnienia ze

²³ K. Biel-Ziółek *Wpływ barier mentalnych, społecznych i zawodowych na jakość życia osób chorych lub niepełnosprawnych*, „Rozprawy i artykuły naukowe”, 2017, Nr 3(63), s. 23–26.

²⁴ E. Giermanowska, *Niepełnosprawni. Ukryty segment polskiego rynku*, „Prakseologia”, 2016, T. 1, Nr 158, s. 285.

względu na korzyści terapeutyczne bądź ekonomiczne, ale także umożliwiają kontakt społeczny, międzyludzki, który jest niezbędny do przeciwdziałania izolacji i segregacji społecznej osób borykających się z dysfunkcjami zdrowotnymi. Proces zatrudnienia jednostek niepełnosprawnych pozwala oswajać tematykę niepełnosprawności wśród osób pełnosprawnych i otwiera je na kontakty z tymi, którzy borykają się z problemami zdrowotnymi. Konkludując, można stwierdzić, iż rola osób pełnosprawnych w aktywności zawodowej jednostek z niepełnosprawnością jest kluczowa, bowiem ich angaż może znacznie przyczynić się do zmniejszenia stopy bezrobocia wśród ludzi z niepełnosprawnościami. Należy podkreślić fakt, iż aktywność zawodowa podejmowana przez osoby niepełnosprawne może generować liczne korzyści nie tylko dla nich samych, ale także dla pełnosprawnych, bowiem obie grupy mogą od siebie pozyskać bardzo dużo, wzajemnie się edukując.

Bibliografia

- Barczyński A., *Aktywizacja zawodowa w kontekście wielu osób niepełnosprawnych*, „Problemy Profesjologii”, 2013, Nr 2.
- Biel-Ziółek K., *Wpływ barier mentalnych, społecznych i zawodowych na jakość życia osób chorych lub niepełnosprawnych*, „Rozprawy i artykuły naukowe”, 2017, Nr 3(63).
- Brzezińska A., Kaczan R., Piotrowski K., *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: czynniki społeczno-demograficzne*, „Nauka”, 2008, nr 1.
- Czerew A., *Co ludzie myślą o pracy zawodowej? Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy*, „Psychologia Społeczna”, 2013, t. 8, nr 2 (25).
- Gadzinowska Ż., *Oddziaływanie programów wspierających aktywizację osób z niepełnosprawnością na zmianę ich sytuacji na rynku pracy*, „Zarządzanie. Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej”, 2016, nr 22.
- Gawrycka M., Szymczak A., *Praca jako dobro indywidualne i społeczne*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, 2015, nr 214.
- Giermanowska E., *Niepełnosprawni. Ukryty segment polskiego rynku*, „Prakseologia”, 2016, t. 1, nr 158.
- Kwiatkowska W., *Bezrobocie w grupach problemowych na rynku pracy w Polsce*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica”, 2012, nr 268.
- Mikołajów K. (red.), *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, Repozytorium Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2015.
- Mikrut A., *O integracji społecznej osób z niepełnosprawnością w kontekście podmiotowości człowieka*, „Niepełnosprawność”, 2010, nr 14.
- Mynarska E., *Edukacja akademicka osób niepełnosprawnych a ich aktywność na rynku pracy*, [w:] *Wielowymiarowość integracji społecznozawodowej studentów z niepełnosprawnością*, red. B. Szczupał, K. KutekŚładek, Wyd. Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2016.
- Nowak A., *Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych*, „Problemy Edukacji, Rehabilitacji i Socjalizacji Osób Niepełnosprawnych”, 2014, nr 19 (2).

- Oleska I., *Praca jako wartość społeczna*, „Scientific Bulletin of Chełm – Section of Pedagogy”, 2012, nr 1.
- Olędzki S., *Raport środowiskowy – Środowisko osób z niepełnosprawnością ruchową. Wdrażanie Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych – wspólna sprawa*, Warszawa 2017. Raport dostępny w wersji elektronicznej https://www.dzp.pl/files/shares/Publicacje/ABM_APS_Raport%20srodowiskowy_07_osoby%20z%20niepelnosprawnosci-%C4%85%20ruchowa_10022017.pdf (dostęp: 02.02.2020 r.).
- Potok A., *Dylematy i wyzwania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce*, „Studia Oeconomica Posnaniensia”, 2014, nr 6 (267).
- Sluz B., *Integracja czy stygmatyzacja osób niepełnosprawnych*, Repozytorium Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2017.
- Słowik K., *Integracja społeczna osób niepełnosprawnych zarys historyczny*, „Silesia Superior”, Wyd. Wydziału Teologicznego Uniwersytetu Opolskiego, 2018, z. 2.
- Sosnowska J., *Znaczenie podjęcia aktywności zawodowej w życiu osoby niepełnosprawnej*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość”, 2011, t. VIII.
- Śleboda R., *Kierunek i poziom wykształcenia oraz aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania”, 2012, nr 2.
- Świtała I., *Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością jako aktualny problem społeczno-etyczny*, „Labor et Educatio”, 2016, nr 4.
- Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. – Karta Praw Osób Niepełnosprawnych* (Monitor Polski 1997 Nr 50, poz. 475).
- Wolski P., *Niepełnosprawność między diagnozą a działaniem*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.
- Wołoskiuk B., *Integracja osób z niepełnosprawnością – możliwości i bariery*, „Rozprawy Społeczne”, 2003, tom VII, nr 1.