Beata Szluz

Uniwersytet Rzeszowski

Pracownicy niepełnosprawni i pełnosprawni – relacje. Na przykładzie zakładów pracy chronionej

Wstęp

W społeczeństwach kierujących się prawami człowieka obowiązują zasady równego dostępu do podstawowych dóbr i wartości. Dostęp do pracy nie jest jednak dla każdej osoby równy. Mniejszą możliwość czy szansę na jej uzyskanie mają tzw. grupy wrażliwe, do których zaliczają się np. osoby niepełnosprawne, uzależnione. W odpowiedzi na dostrzeżoną sytuację Rada Europy stworzyła Plan działań na rzecz osób niepełnosprawnych na lata 2006–2015¹. Głównym celem tego planu jest powstrzymanie dyskryminacji i niesprawiedliwego traktowania osób niepełnosprawnych.

W Polsce w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej (UE) relatywny wskaźnik pracujących osób niepełnosprawnych do pracujących osób sprawnych (*relative employment rate*) jest znacznie niższy niż przeciętnie w Europie: wynosi 20,8 proc., w UE około 40,8 proc., tylko w Hiszpanii jest

¹ Szerzej zob. *Niepełnosprawni w Europie. Plan działań na rzecz osób niepełnosprawnych na lata 2006–2015*, <http://konektia.pl/artykuly/149-niepelnosprawni-w-europie-plan-dzialan-na-rzecz-osob-niepelnosprawnych-na-lata-2006-2015> (dostęp: 13.06.2013).

zbliżony do polskiego i wynosi 22,1 proc.². Ze względu na zauważone problemy prowadzone jest oddziaływanie na popyt i podaż, mające zwiększyć zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Pierwsze jest związane z zachęcaniem pracodawców poprzez np. wsparcie finansowe w zakresie ponoszonych kosztów bądź kary za niezatrudnianie (dyskryminowanie). Drugie wiąże się z działaniami mającymi na celu aktywizowanie osób niepełnosprawnych, ponieważ mogą np. pobierać zasiłki i być jednostkami uzależnionymi od pomocy społecznej.

Mając na uwadze sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy, w artykule podjęto rozważania mające ukazać relacje w codziennej interakcji społecznej pomiędzy pracownikami (pełnosprawnymi i niepełnosprawnymi), a także zaakcentować obawy pracodawców.

1. Modele wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych

W krajach europejskich funkcjonują dwa modele publicznych systemów służących wspieraniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych: wolnościowy i udziałowy. Pierwszy dotyczy respektowania prawa do pracy oraz zakazu dyskryminacji. Rozwiązania bazujące na modelu wolnościowym są stosowane w rozwiniętych krajach zachodnich o wysokim stopniu zamożności, tj. w Wielkiej Brytanii, Danii, Finlandii, Szwecji, Irlandii, Portugalii. Przyjęto, że bogactwo rynku pracy i jego mechanizmy pozwalają niepełnosprawnym znaleźć taką pracę, w której będą mogli uzyskać efekty równorzędne do osiągniętych przez osoby sprawne. Ze strony potencjalnego pracodawcy osoba niepełnosprawna nie może się spotkać z odmową zatrudnienia, ponieważ regulacje prawne gwarantują równe prawa. Wprowadzenie wobec pracodawcy ustawowego obowiązku zatrudniania niepełnosprawnych jest niepotrzebne, ponieważ przeczyłoby zasadzie równości i równouprawnienia oraz mogłoby być interpretowane w kategoriach litości. Celem tego modelu jest motywowanie jednostek niepełnosprawnych do aktywności zawodowej oraz kształtowanie świadomości pracodawców co do ich społecznej

2 Por. OECD, *Transforming disability into ability. Policies to promote work and income security for disabled people*, Paris 2003, s. 35; A. Najmiec, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej*, Warszawa 2007, s. 5. Ze względu na różnice w definiowaniu niepełnosprawności w poszczególnych krajach UE przytoczone wskazówki należy traktować tylko jako przybliżenie, zarysowanie problemu.

roli w zatrudnianiu tych osób³. Model wolnościowy zakłada wiele korzyści związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej. Na przykład w Szwecji pracodawcy, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne, mogą dostać dofinansowanie do wynagrodzenia tych pracowników do czterech lat w wysokości 80 proc., a w sytuacji gdy pracownicy mają znaczny stopień niepełnosprawności, dofinansowanie to może wynosić nawet 100 proc. Pracodawcy mają również możliwość otrzymania subwencji na adaptację zawodową zatrudnianego pracownika z orzeczoną niepełnosprawnością. Pracownik może otrzymać dofinansowanie do kupna samochodu, jeżeli jest on niezbędny do wykonywania pracy. W Wielkiej Brytanii przejawem dyskryminacji w miejscu pracy jest m.in. odmowa przyjęcia lub pominięcie oferty składanej przez osobę niepełnosprawną; proponowanie jej gorszych warunków pracy niż pracownikowi pełnosprawnemu mimo posiadania tych samych kwalifikacji; pomijanie niepełnosprawnego pracownika przy kierowaniu na szkolenia; zwalnianie bez uzasadnionej przyczyny, a także traktowanie w sposób upokarzający⁴.

Drugi model został nazwany udziałowym, stosowany jest np. w Niemczech, Francji, Austrii, Belgii, Hiszpanii, Włoszech, Holandii oraz wszystkich nowych posocjalistycznych krajach członkowskich UE. Ujmuje rynek pracy jako niedoskonały, zwraca uwagę na koszty pracy osób niepełnosprawnych. Nieakceptowanie wysokich kosztów pracy przez pracodawców powoduje konieczność ustalenia ustawowego obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych przy określonym procentowym udziale w stosunku osób sprawnych. Pracodawcy w jednakowym stopniu ponoszą ryzyko podwyższenia kosztów z tytułu zatrudniania jednostek niepełnosprawnych⁵. Drugi model opiera się na interwencji państwa w rynek pracy poprzez prawne ustanowienie obligatoryjnych wskaźników zatrudnienia (tzw. system kwotowy, który oznacza obowiązek zatrudniania osób niepełnosprawnych w określonej proporcji do ogólnej liczby zatrudnionych). We wszystkich krajach UE, w których stosuje się ten system, pracodawcy zatrudniający pracowników niepełnosprawnych mogą także korzystać z różnych form finansowego wsparcia. Na przykład w Holandii zakłady pracy, które zatrudniają więcej osób nie-

3 Por. J. Jaworski, *Praca dla osób niepełnosprawnych w zwalczaniu ich wykluczenia społecznego. Ocena polskiego systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2009, s. 33–34.

4 Por. B. Szluz, *Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej – sytuacja i perspektywy*, „Seminare. Poszukiwania Naukowe” 24 (2007), s. 331–332.

5 Por. J. Jaworski, *Praca dla osób niepełnosprawnych...*, dz. cyt., s. 33–34.

pełnosprawnych, niż wynika to z ustalonego wskaźnika, mają prawo do specjalnej premii⁶. Możliwe jest także zatrudnienie na szczególnych warunkach w tzw. środowisku chronionym tych jednostek, które nie mogą sprostać wymaganiom otwartego rynku pracy. Istnieje wiele różnych form zatrudnienia chronionego, uzależnione jest to od systemu rynkowego danego państwa, a także instytucji, które tworzą chronione miejsca pracy. W miarę możliwości osoby niepełnosprawne są ukierunkowywane na traktowanie pracy w obszarach zatrudnienia chronionego jako okresu przejściowego, stopniowo prowadzącego do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Wysokość dofinansowania zatrudnienia chronionego jest zróżnicowana, zależy od sytuacji finansowej państw. W niektórych krajach występują łączone sposoby dystrybucji finansowania (tzw. centralno-lokalne). Dofinansowanie przeznaczone jest m.in. na pokrycie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych (częściowe lub całościowe). Na przykład we Francji minimalne wynagrodzenie w warunkach pracy chronionej stanowi 35 proc. minimalnej płacy na otwartym rynku pracy, pozostałą kwotę (do 130 proc. minimalnej płacy) wypłaca rząd⁷. Poza dofinansowaniem wynagrodzenia pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni w systemie pracy chronionej otrzymują dodatkowe formy wsparcia, np. refundowany lub bezpłatny transport do pracy. W Niemczech niepełnosprawni mają prawnie zapewniony preferencyjny dostęp do ofert pracy, specjalnych ulg podatkowych oraz elastycznego czasu pracy. Umożliwiono łączenie pobierania renty i zasiłków z pracą w niepełnym wymiarze czasu⁸. Firmy mogą korzystać z dofinansowania pensji oraz adaptacji stanowiska pracy do szczególnych potrzeb pracownika. Z kolei we Francji zapewniono szereg form wsparcia dla niepełnosprawnych, m.in. transport do miejsca pracy, pomoc w zaopatrzeniu w niezbędne pomoce rehabilitacyjne, osobistą asystę w miejscu pracy, preferencyjny dostęp do ofert pracy od instytucji publicznych, łączenie pobierania renty z pracą w niepełnym wymiarze czasu. Niepełnosprawni Duńczycy mogą skorzystać z tzw. dopłaty do pensji. Jeżeli pracownik może pracować przez 22 godziny w tygodniu (względny zdrowotny), władze gminy dopłacają do wynagrodzenia kwotę, która dopełnia wynagrodzenie do pensji uzyskiwanej za pracę w pełnym wymiarze czasu. Pracę wolno łączyć z pobieraniem świadczeń, które przyznano z powodu niepełnosprawności. Z kolei włoscy przedsiębiorcy, którzy zatrudniają co

6 B. Szluz, *Osoby niepełnosprawne...*, dz. cyt., s. 331–332.

7 A. Najmiec, *Sytuacja osób niepełnosprawnych...*, dz. cyt., s. 7–8.

8 Jeżeli system nie umożliwia takiego rozwiązania, osoby niepełnosprawne nie podejmują aktywności na rynku pracy – tzw. „pułapka rentowa”.

najmniej 15 osób, objęci są nakazem zatrudniania pracowników niepełnosprawnych (system proporcji jest złożony). Za niespełnienie tego wymogu grozi im kara pieniężna. Pracodawca może uzyskać ulgi podatkowe, dofinansowanie adaptacji miejsca pracy i elastycznego system rozliczania czasu pracy⁹. Wśród ważnych zadań/rozwiązań, które wdrażane są w Polsce, na uwagę zasługuje tworzenie nowych zawodów w systemie pomocy społecznej. Jarosław Duda podkreśla: „Trener pracy pomagałby osobie z niepełnosprawnością w poszukiwaniu pracy i jej utrzymaniu; otaczałby [ją] kompleksową opieką – poczynawszy od decyzji o podjęciu zatrudnienia przez przygotowanie profilu zawodowego, szkolenia w pracy i monitorowanie po pomoc w jej trakcie. W polskim prawie nie ma takiej instytucji. Asystent oferuje wsparcie w tych momentach, w których osoba z niepełnosprawnością nie może sama sobie poradzić z powodu barier architektonicznych, komunikacyjnych bądź mentalnych, towarzyszy jej w różnego rodzaju aktywnościach, np. w drodze na rehabilitację czy do kina”¹⁰. Można dostrzec, że w poszczególnych krajach stworzono bądź kreuje się pewien katalog rozwiązań i propozycji skierowanych do pracowników i pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, mając na uwadze występujące mechanizmy i dostrzeżone działania albo ich brak. Zarysowane modele natomiast nie wykluczają się, a nawet częściowo się przenikają.

2. Osoby niepełnosprawne na chronionym rynku pracy.

Relacje w pracy – wybrane aspekty

Zakład pracy chronionej (zpch) jest przedsiębiorstwem mającym nie tylko wypracowywać zyski, ale również sprawować opiekę nad niepełnosprawnym pracownikiem. Negatywne opinie dotyczące tych zakładów wywołane są faktem, iż zatrudnienie znajdują tam raczej osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności. Zmniejszony jest udział zatrudnionych z najcięższymi

⁹ Por. H. Rabiega, *Jak kraje UE wspierają zatrudnianie osób niepełnosprawnych?*, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/808559,jak-kraje-ue-wspieraja-zatrudnianie-osob-niepelnosprawnych.html> (dostęp: 20.07.2015). Na ten temat w odniesieniu do Stanów Zjednoczonych szerzej zob. L. C. Hoffman, *An employment opportunity or a discrimination dilemma?: sheltered workshops and the employment of the disabled*, „University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change” 16 (2013), s. 151–179.

¹⁰ Jarosław Duda: *trener pracy i asystent – priorytety na 2015 r.*, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/228946> (dostęp: 20.07.2015).

schorzeniami, m.in. padaczką, chorobami psychicznymi oraz ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności¹¹.

Liczba zpch zmieniała się w poszczególnych latach, co było związane m.in. z modyfikacjami w zakresie finansowania związanego z zatrudnianiem jednostek niepełnosprawnych. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) w 2015 roku opublikował dane pozwalające na zobrazowanie liczby niepełnosprawnych pracowników z określonym stopień niepełnosprawności (tabela nr 1).

Tabela 1. Pracownicy niepełnosprawni (etaty) zarejestrowani w Systemie Obsługi Dofinansowań PFRON według stopnia niepełnosprawności

Pracownicy niepełnosprawni	Liczba/procent					
	Grudzień 2008			Listopad 2013		
	Ogółem	zpch	Otwarty rynek	Ogółem	zpch	Otwarty rynek
ogółem	191 397	154 506	36 890	237 408	159 654	77 754
ze znacznym stopniem niepełnosprawności	8 103 4,2%	6 202 4%	1 902 5,2%	16 287 6,9%	9 741 6,1%	6 546 8,4%
z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności	73 228 38,3%	60 332 39,1%	12 896 35%	146 531 61,7%	107 166 67,1%	39 365 50,6%
z lekkim stopniem niepełnosprawności	110 065 57,5%	87 972 56,9%	22 092 59,8%	74 590 31,4%	42 748 26,8%	31 842 41%

Źródło: System Obsługi Dofinansowań i Refundacji PFRON, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/rynek-pracy/> (dostęp: 20.07.2015).

Dane zebrane w tabeli 1 pozwalają zauważyć wzrost liczby niepełnosprawnych pracowników w zpch w Polsce w latach 2008–2013, jak również podwojenie liczby osób niepełnosprawnych pracujących na otwartym rynku pracy. Odnotowano zwiększenie liczby pracowników z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, zmniejszenie natomiast liczby osób z lekkim stopniem w zpch (liczba tych pracowników na otwartym

11 Por. S. Golinowska, *Integracja osób niepełnosprawnych. Ocena działań instytucji*, Warszawa 2004, s. 67.

rynku pracy wzrosła). W 2008 roku najwięcej osób miało lekki stopień niepełnosprawności (57 proc.), w 2013 roku przeważały osoby z umiarkowanym stopniem (62 proc.). Na przestrzeni lat wzrosła liczba osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, pod koniec roku 2013 ten stopień miało niespełna 7 proc. pracowników.

W 2014 roku zestawiono dane obrazujące strukturę zatrudnienia osób niepełnosprawnych z zpch, które przekazali wojewodowie (tabela 2).

Tabela 2. Struktura zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej (zpch)

Zatrudnienie – dane z grudnia 2014	Liczba/procent		
	Zatrudnienie w zakładach pracy chronionej – osoby	Wskaźnik zatrudnienia w zpch	Udział % wśród osób niepełnosprawnych
zatrudnienie ogółem	185 410	100,00%	0,00%
niepełnosprawni ogółem	147 790	79,71%	100,00%
ze schorzeniami specjalnymi	42 725	23,04%	28,91%
bez schorzeń specjalnych	105 065	56,67%	71,09%
znaczny	10 336	5,57%	6,99%
ze schorzeniami specjalnymi	3 695	1,99%	2,50%
umiarkowany	101 387	54,68%	68,60%
ze schorzeniami specjalnymi	31 364	16,92%	21,22%
lekki	36 067	19,45%	24,40%
ze schorzeniami specjalnymi	7 666	4,13%	5,19%
znaczny i umiarkowany	111 723	60,26%	75,60%
ze schorzeniami specjalnymi	35 059	18,91%	23,72%

Objaśnienia:

* wskaźnik zatrudnienia w zpch – udział osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zpch (wyróżniane ze względu na stopień niepełnosprawności i/lub występowanie schorzeń specjalnych) w zbiorowości osób zatrudnionych w zpch

* udział % wśród osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zpch – udział osób niepełnosprawnych danej grupy (wyróżnianej ze względu na stopień niepełnosprawności i/lub występowanie schorzeń specjalnych) do ogółu zatrudnionych osób niepełnosprawnych w zpch

Źródło: Dane od wojewodów dotyczące zakładów pracy chronionej i stanu zatrudnienia, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej> (dostęp: 21.07.2015).

Liczba osób zatrudnionych w zpch w 2014 roku wynosiła 185410, wśród nich 147790 stanowili pracownicy niepełnosprawni. Dominowały jednostki ze znacznym i umiarkowanych stopniem niepełnosprawności (60,26 proc.), stopień lekki miało około 19,45 proc. zatrudnionych. Tendencja związana ze wzrostem odsetka pracowników z głębszą niepełnosprawnością w zpch utrzymała się zatem od 2008 roku.

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne wskazują wiele obaw związanych z tym faktem. TNS OBOP przeprowadziło badania, które pozwoliły uwypuklić wspomniane niepokoje towarzyszące pracodawcom (tabela 3).

Tabela 3. Obawy pracodawców związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej (N=909)

pracodawcy obawiają się, że osoba niepełnosprawna nie będzie pracować wydajnie	63%
pracodawcy obawiają się, że osoba niepełnosprawna może częściej niż pracownik sprawny być nieobecna w pracy	47%
pracodawcy boją się nadmiernych przywilejów osób niepełnosprawnych	30%
pracodawcy boją się zatrudniać pracowników niepełnosprawnych ze względu na duże koszty	29%
pracodawcy boją się dodatkowej biurokracji związanej z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej	22%
pracodawcy boją się reakcji innych pracowników i klientów	16%
pracodawcy boją się kontroli państwowej inspekcji pracy (PIP)	12%
z innych powodów	2%
trudno powiedzieć	4%

Objaśnienia:

*Odsetki nie sumują się do 100 proc., ponieważ respondent mógł udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

* Cykliczny sondaż wielotematyczny Omnimas, zrealizowany techniką bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego w domu respondenta.

* Ogólnopolska próba losowa 1005-osobowa, ludności Polski w wieku 15+; 1 proc. próby odpowiada 314143 osobom; statystyczny błąd pomiaru +/-3 proc. wiarygodności oszacowania równej 95 proc.; termin realizacji badania 19–22 lutego 2004 roku.

Źródło: TNS OBOP, Polacy o niepełnosprawności. Wyniki badania przeprowadzonego przez TNS OBOP, 3.03.2004, http://www.niepelnosprawni.pl/files/www.niepelnosprawni.pl/public/formularze/prezentacja_polacy_o_niepelnosprawnosciil.pdf (dostęp: 21.07.2015).

Okolo 63 proc. pracodawców obawia się mniejszej wydajności niepełnosprawnych osób, a także ich absencji w zakładzie pracy (47 proc.). Niepokój wywołuje również liczba przywilejów (30 proc.) oraz koszty związane z tego rodzaju stanowiskiem pracy (29 proc.). Obawy wiążą się z dodatkową dokumentacją (22 proc.), reakcją innych pracowników i klientów (16 proc.) oraz kontrolami PIP (12 proc.).

Badania PFRON i Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie, które dotyczyły problemu niepełnosprawności, zostały zakończone w 2010 roku (100 tys. respondentów)¹². Wyniki badań pozwoliły zauważyć, że im wyższy poziom wykształcenia niepełnosprawnych, tym większy odsetek pracujących osób. Aktywne zawodowo jednostki miały większe poczucie własnej wartości i akceptacji niż osoby bierne zawodowo. Respondenci odpowiedzieli, że za niską aktywność zawodową Polaków niepełnosprawnych odpowiadają choroba i stan zdrowia całkowicie uniemożliwiające im podjęcie pracy (65 proc. respondentów). 46 proc. badanych stwierdziło, że z powodu otrzymanego orzeczenia o niepełnosprawności nie mogą pracować, a 33 proc. nie podejmuje pracy, ponieważ obawia się utraty renty. Satysfakcja z pracy była postrzegana przez pryzmat dwóch grup czynników: zasobów indywidualnych (właściwości i kompetencje osoby niepełnosprawnej, które może ona wnieść do swojego życia rodzinnego i zawodowego) oraz zasobów społecznych (relacje w rodzinie i miejscu pracy). Na odczuwane zadowolenie z pracy wpływają także czynniki zewnętrzne, niezwiązane z instytucją. Wyróżniono wśród nich dwie podgrupy. Pierwsza została określona jako czynniki podmiotowe, do których zaliczono wiek, płeć i poziom sprawności; formalny poziom wykształcenia; inteligencję i różnorodne kompetencje poznawcze; cechy osobowości i rodzaj tożsamości; jakość realizacji społecznych i tendencję do wchodzenia w związki kooperacyjne lub rywalizacyjne. Z kolei do drugiej zaliczono czynniki kontekstowe, tzn. ustrój polityczny oraz związaną z nim politykę gospodarczą i społeczną; system ekonomiczny, gospodarczy i wynikające stąd regulacje prawne odnośnie do rynku pracy; system społeczny obejmujący różnorodne instytucje użyteczności publicznej wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych oraz system edukacji.

¹² Szerzej zob. P. Stanisławski, *Największe w historii badanie Polaków z niepełnosprawnością*, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/66481#.Uw3-FIWuqe4> (dostęp: 20.07.2015); por. A. I. Brzezińska, K. Piotrowski, *Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje*, Warszawa 2008, s. 10–27.

W 2010 roku TNS OBOP zrealizował badanie (na zlecenie PFRON) „Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy”¹³. Celem było poznanie poziomu zadowolenia osób niepełnosprawnych, a także aspektów takich, jak: komunikacja z przełożonym, wynagrodzenie, możliwości rozwoju zawodowego, stopnień satysfakcji z wykonywanej na chronionym rynku pracy. Dostrzeżono, że poziom zadowolenia z pracy wśród osób niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy zależy od rodzaju oraz stopnia niepełnosprawności. Najwięcej zadowolonych jest wśród osób z zaburzeniami psychicznymi (73 proc.) oraz epilepsją (72 proc.). Im bardziej złożona niepełnosprawność, tym większy odsetek usatysfakcjonowanych pracą na rynku chronionym. Wśród badanych zadowolonych z pracy ze znacznym stopniem niepełnosprawności było 67 proc. respondentów, z umiarkowanym 55 proc., z lekkim 51 proc. Większość badanych poleciłaby swoje miejsce zatrudnienia innym niepełnosprawnym, ubiegałaby się ponownie o swoją obecną pracę, oceniła swoje miejsce pracy dobrze, a zaangażowanie współpracowników wysoko. Najlepiej ocenianymi przez niepełnosprawnych pracowników aspektami pracy były warunki pracy oraz relacje ze współpracownikami i bezpośrednimi przełożonymi. Z kolei bardzo źle ocenione zostały wynagrodzenie oraz możliwości awansu i rozwoju zawodowego, a także pewność zatrudnienia. Badani stosunkowo dobrze ocenili możliwości korzystania z przysługujących im szczególnych uprawnień, jednak posiadanie tych uprawnień wydaje się, że mogło nie mieć wpływu na odczuwaną przez nich satysfakcję z pracy. Okazało się, że znaczącą rolę w zwiększaniu zadowolenia z pracy i aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych miał poziom płac. Niepełnosprawni pracownicy bardziej oczekiwali zrównania swoich zarobków z zarobkami osób pełnosprawnych niż szczególnych uprawnień i przywilejów. Relacje z bezpośrednimi przełożonymi zostały dobrze ocenione przez niepełnosprawnych pracowników. W szczególności dobrze ocenieni zostali przełożeni pod względem jasnego określania swoich wymagań, traktowania w ten sam sposób wszystkich pracowników oraz zrozumienia dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności. Relacje z przełożonymi miały dla badanych mniejsze znaczenie od innych aspektów pracy. Dobre relacje mogą zwiększyć poziom odczuwanej przez nich satysfakcji z pracy, jednak nie są dla nich niezbędne. Ważne

13 Por. TNS OBOP, *Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy*, wrzesień 2010, https://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Zadowolenie_osob_niepelnosprawnych_z_pracy_raport_2010.pdf (dostęp: 22.07.2015).

okazało się zrozumienie przez przełożonych ograniczeń wynikających z niepełnosprawności. Relacje ze współpracownikami również zostały ocenione dobrze, przy czym najlepiej: traktowanie w ten sam sposób osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych oraz zrozumienie dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności. Relacje z kolegami z pracy miały dla niepełnosprawnych pracowników wyraźnie większe znaczenie od relacji z przełożonymi. Teoria satysfakcji z pracy Fredericka Herzberga zakłada, że zadowolenie z pracy może być odczuwane tylko w sytuacji zrealizowania osobistych oczekiwań odnośnie do środowiska pracy, treści pracy itd. Brak zadowolenia z pracy jest determinowany przez utrudnienia w samorealizacji spowodowane polityką przedsiębiorstwa, zarobkami, relacjami społecznymi w pracy i warunkami zatrudnienia¹⁴.

W 2014 roku przeprowadzono w Rzeszowie¹⁵ badania, którymi objęto pełnosprawnych i niepełnosprawnych pracowników zpch¹⁶. Sformułowano następujące problemy badawcze: jakie są relacje pomiędzy pracownikami niepełnosprawnymi i pełnosprawnymi?; jak niepełnosprawni postrzegają osoby niepełnosprawne?; jak respondenci niepełnosprawni oceniają swój zakład pracy?; jaki jest poziom zadowolenia pracowników z wykonywanej pracy?

Analiza uzyskanych wyników pozwoliła na sformułowanie wniosków:

- relacje pracownicze w rzeszowskich zpch okazały się przyjazne, konflikty zdarzają się rzadko;

¹⁴ Podają za: K. J. Zabłocki, *Psychologiczne i społeczne wyznaczniki rehabilitacji zawodowej inwalidów*, Warszawa 1995, s. 108.

¹⁵ Z danych zebranych przez Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) w Rzeszowie wynika, że na koniec maja 2015 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych osób niepełnosprawnych w województwie (liczba ludności w województwie, stan na dzień 31.12.2014 – 2129187) wynosiła 6159 (4,9 proc. bezrobotnych), 2945 kobiet (2,3 proc.) i 3214 mężczyzn (2,5 proc.). Por. WUP, *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim w maju 2015 r.*, Rzeszów 2015, s. 12. Na terenie miasta Rzeszowa mieszka 18 tys. niepełnosprawnych, w tym 55 proc. kobiet i 45 proc. mężczyzn. Około 16 proc. osób niepełnosprawnych stanowią jednostki, które nie ukończyły 18 roku życia. Większość osób niepełnosprawnych jest bierna zawodowo. Około 18 proc. niepełnosprawnych mężczyzn (w wieku produkcyjnym) deklaruje, iż jest aktywna zawodowo. W przypadku niepełnosprawnych kobiet ten odsetek jest jeszcze niższy i wynosi około 14 proc. Por. J. Gołubowicz, *Powiatowy program działań na rzecz osób niepełnosprawnych na lata 2014–2018*, Rzeszów 2014, s. 7–8.

¹⁶ Badania (niereprezentatywne) przeprowadzono w Rzeszowie w 2014 roku (w badaniach uczestniczyli respondenci zatrudnieni w 5 zpch w Rzeszowie – N=131, Nniepełnospr.=66, Npełnospr.=65; zastosowano technikę ankiety). Badania przeprowadziła Joanna Kuźniarska pod kierunkiem dr hab. Beaty Szluz, prof. UR.

- wśród respondentów wystąpiła tendencja do częstszych kontaktów osób pełnosprawnych z pełnosprawnymi i niepełnosprawnych z niepełnosprawnymi;
- badane kobiety znacznie częściej niż mężczyźni określili swój stosunek do osób niepełnosprawnych jako pozytywny;
- żaden z respondentów nie odniósł się do niepełnosprawnych pracowników negatywnie; przypuszcza się, że specyfika zakładu pracy (chronionej) kształtuje/kreuje pozytywny stosunek do osób niepełnosprawnych;
- respondenci niepełnosprawni odczuwali satysfakcję z wykonywanej pracy, przy czym mieli też obawy z nią związane, największe niepokoje wiązały się ze zbyt niskim wynagrodzeniem oraz utratą pracy, natomiast żaden z respondentów nie obawiał się złych relacji z innymi pracownikami;
- osoby niepełnosprawne były zadowolone z wykonywanej pracy, uważały że jest ona dostosowana do ich potrzeb i możliwości;
- ich zdaniem wykonywana praca nie w pełni umożliwiała osiągnięcie/realizowanie aspiracji zawodowych;
- osoby niepełnosprawne bardziej krytycznie niż pełnosprawne oceniły zakład pracy pod względem dostosowania do potrzeb niepełnosprawnych;
- jednostki niepełnosprawne wskazywały na ograniczenia w zakresie awansu zawodowego, zaś osoby pełnosprawne w odniesieniu do rzadziej stosowanych wobec nich pochwał;
- respondenci podkreślili, że niepełnosprawni mają prawo do zatrudnienia na otwartym rynku pracy, wśród sprawnych pracowników;
- badani ocenili liczbę i propozycję ulg dla niepełnosprawnych jako zadowalającą;
- osoby mieszkające na wsi częściej aprobowały otrzymywanie renty przez pracującą osobę niepełnosprawną niż mieszkańcy miasta;
- w opinii badanych główną przyczyną niepełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym jest problem w znalezieniu pracy i bariery architektoniczne;
- niepełnosprawni wykazywali mniejszy dystans społeczny wobec niepełnosprawnych osób niż pełnosprawni respondenci;
- osoby pełnosprawne wyżej oceniły/ceniły koleżeństwo i pracowitość niż wydajność w pracy osób niepełnosprawnych;

- pełnosprawni respondenci mieli/deklarowali pozytywny obraz osoby niepełnosprawnej, według nich jest to człowiek przede wszystkim staranny i koleżeński;
- cechy, jakie przypisano niepełnosprawnym, to: niedyspozycyjność oraz niska wydajność, co jest spowodowane być może szerszym zakresem ulg i uprawnień, które skracają czas pracy osób niepełnosprawnych oraz gorszym stanem zdrowia wymagającym częstszych wizyt lekarskich.

Wnioski, które płyną z przeprowadzonych badań, są zbieżne z tymi, które pojawiły się w kontekście badań ogólnopolskich. Wydaje się, iż ważne jest wypracowanie propozycji takich rozwiązań, które poprawią sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy (należy czerpać wiedzę z przeprowadzonych badań oraz pomysłów i prób działań stosowanych w innych krajach). Istotne jest nie tylko aktywizowanie, ale także wdrażanie takich projektów, które umożliwią poprawę (modyfikację) w zakresie relacji pracowników i pracodawców.

Podsumowanie

W konkluzji warto przytoczyć myśli Davida le Bretona. Francuski socjolog określił bowiem stosunek społeczeństwa do osób niepełnosprawnych jako ambiwalentny. Uważa się ich za pełnoprawnych członków społeczeństwa, jednocześnie są spychani na margines życia społecznego. Ważne wydaje się określenie dystansu pomiędzy sprawnymi i niepełnosprawnymi osobami. Postawa ludzi pełnosprawnych często jest kształtowana i związana ze stopniem oraz zakresem niepełnosprawności jednostki, z którą mają kontakt. Im bardziej widoczna jest niepełnosprawność, tym dystans jest większy. Sprzecznosc polega na tym, że człowiek niepełnosprawny i pełnosprawny akceptują „wzajemne udawanie”, iż nie istnieje między nimi żadna różnica czy przeszkoda, tymczasem ich wzajemne relacje są przesyczone myślami i zachowaniami wprost przeciwnymi. Społeczeństwo uczyniło z niepełnosprawności piętno, będące źródłem negatywnego wartościowania człowieka jako osoby, jakby niepełnosprawność stanowiła istotę człowieka, a nie była jedynie niepełną sprawnością w pewnym zakresie¹⁷. Przytoczone myśli i spostrzeżenia uwiadaczniają się w różnych sferach funkcjonowania osoby, m.in. na rynku pracy.

¹⁷ Podaję za: S. Waszczak, *Psychospołeczne bariery w integracji osób niepełnosprawnych*, [w:] *Postawy wobec niepełnosprawności*, pod red. L. Frąckiewicz, Katowice 2002, s. 54.

Workers with disabilities and without disabilities – interactions. For example sheltered workshops

Labour rights are a critical social justice issue, and issues specific to the disability community are often ignored, perhaps under the mistaken belief that people with disabilities can't work, don't want to work, or won't work. The unemployment rate is extremely high among people with disabilities, and attitudes about disability and work leave many employees extremely vulnerable to exploitation. It's critical to integrate discussions about disability into larger conversations on the subject of labour, and to include people with disabilities in these discussions.

Keywords: work, disability, worker, interaction, sheltered workshop

Pracownicy niepełnosprawni i pełnosprawni – relacje. Na przykładzie zakładów pracy chronionej

Prawo do pracy stanowi poważny problem w zakresie realizowania zasady sprawiedliwości społecznej, z kolei problemy specyficzne dla społeczności niepełnosprawności są często ignorowane, być może w błędnym przekonaniu, że osoby niepełnosprawne nie mogą pracować, nie chcą pracować albo nie chcą być aktywne. Stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych jest bardzo wysoka, a postawy wobec niepełnosprawności i pracy osób niepełnosprawnych narażają wielu pracowników na niewłaściwe postrzeganie i traktowanie. Takie podejście jest krytykowane, jest podstawą dyskusji na temat niepełnosprawności, szerszych rozmów na temat pracy i integracji społecznej osób niepełnosprawnych.

Słowa kluczowe: praca, niepełnosprawność, pracownik, interakcja, zakład pracy chronionej

Bibliografia

- Brzezińska A. I., Piotrowski K., *Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje*, Warszawa 2008.
- Dane od wojewodów dotyczące zakładów pracy chronionej i stanu zatrudnienia, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej> (dostęp: 21.07.2015).
- Golinowska S., *Integracja osób niepełnosprawnych. Ocena działań instytucji*, Warszawa 2004.
- Gołubowicz J., *Powiatowy program działań na rzecz osób niepełnosprawnych na lata 2014–2018*, Rzeszów 2014.

- Hoffman L. C., *An employment opportunity or a discrimination dilemma?: sheltered work-shops and the employment of the disabled*, „University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change” 16 (2013).
- Jarosław Duda: *trener pracy i asystent – priorytety na 2015 r.*, <http://www.niepelno-sprawni.pl/ledge/x/228946> (dostęp: 20.07.2015).
- Jaworski J., *Praca dla osób niepełnosprawnych w zwalczaniu ich wykluczenia społecznego. Ocena polskiego systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2009.
- Najmiec A., *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej*, Warszawa 2007.
- Niepełnosprawni w Europie. Plan działań na rzecz osób niepełnosprawnych na lata 2006–2015*, <http://konektia.pl/artykuly/149-niepelnosprawni-w-europie-plan-dzialan-na-rzecz-osob-niepelnosprawnych-na-lata-2006-2015> (dostęp: 13.06.2013).
- OECD, *Transforming disability into ability. Policies to promote work and income security for disabled people*, Paris 2003.
- Rabiega H., *Jak kraje UE wspierają zatrudnianie osób niepełnosprawnych?*, <http://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/808559,jak-kraje-ue-wspieraja-zatrudnianie-osob-niepelnosprawnych.html> (dostęp: 20.07.2015).
- Stanisławski P., *Największe w historii badanie Polaków z niepełnosprawnościami*, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/66481#Uw3-FIWuqe4> (dostęp: 20.07.2015).
- System Obsługi Dofinansowań i Refundacji PFRON, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-w-liczbach-/rynek-pracy/> (dostęp: 20.07.2015).
- Szluz B., *Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej – sytuacja i perspektywy*, „Seminare. Poszukiwania Naukowe” 24 (2007).
- TNS OBOP, *Polacy o niepełnosprawności. Wyniki badania przeprowadzonego przez TNS OBOP*, 3.03.2004, http://www.niepelnosprawni.pl/files/www.niepelnosprawni.pl/public/formularze/prezentacja_polacy_o_niepelnosprawnosci.pdf. (dostęp: 21.07.2015).
- TNS OBOP, *Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy*, wrzesień 2010, https://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Zadowolenie_osob_niepelno-sprawnych_z_pracy_raport_2010.pdf (dostęp: 22.07.2015).
- Waszczak S., *Psychospołeczne bariery w integracji osób niepełnosprawnych*, [w:] *Postawy wobec niepełnosprawności*, pod red. L. Frąckiewicz, Katowice 2002.
- Wojewódzki Urząd Pracy, *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim w maju 2015 r.*, Rzeszów 2015.
- Zabłocki K. J., *Psychologiczne i społeczne wyznaczniki rehabilitacji zawodowej inwalidów*, Warszawa 1995.