

Ewa Giermanowska*, Mariola Raclaw**

NIEPEŁNOSPRAWNI ABSOLWENCI SZKÓŁ WYŻSZYCH – NOWY POTENCJAŁ ZAWODOWY CZY NARASTAJĄCY PROBLEM SPOŁECZNY

Abstrakt. W artykule podejmujemy wątek niedokończonego procesu upodmiotowienia jednej z kategorii młodzieży, narażonej na marginalizację – młodych niepełnosprawnych. Na podstawie badań (2012–2013) ukazujemy losy niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych jako przykład niesatysfakcjonującej integracji, pomimo wielu zmian instytucjonalnych i społecznych oraz mimo deklarowanej polityki walki z wykluczeniem tej grupy.

Po upadku komunizmu w Polsce nastąpiły kompleksowe przeobrażenia systemu, instytucji i wzorów społecznego funkcjonowania. Nastąpił niebywały wzrost aspiracji edukacyjnych w społeczeństwie. Upowszechnienie szkolnictwa wyższego miało też miejsce w grupach, które do tej pory miały utrudniony dostęp do uczelni. Dynamicznie wzrosła liczba studiujących osób niepełnosprawnych. Jednocześnie zmieniła się struktura studentów niepełnosprawnych: powiększyła się liczba osób ze znacznymi dysfunkcjami organizmu.

Jednak ten pozytywny trend w zakresie wzrostu liczby niepełnosprawnych studentów i absolwentów szkół wyższych nie znajduje kontynuacji w polityce rynku pracy – zdobyciu wykształcenia wyższego nie towarzyszy adekwatna usługa w postaci doradztwa i informacji zawodowej czy zatrudnienia na otwartym rynku pracy. W rezultacie wielu z nich pozostaje poza rynkiem pracy lub funkcjonuje na jego obrzeżach. Problemy ze znalezieniem pracy, zwłaszcza w dobie kryzysu gospodarczego, ma wielu wykształconych młodych ludzi, w tym zdrowych i sprawnych. Należy jednak pamiętać, że otwarcie edukacji dla osób niepełnosprawnych łączy się ze zwiększonymi inwestycjami, poczynionymi w dużej części ze środków publicznych (np. z PFRON). Czynniki, które uniemożliwiają pełną integrację tej grupy ze społeczeństwem, są m.in. występujące blokady po stronie instytucji usługowych i pracodawców. W ten sposób polityka walki z wykluczeniem, częściowo integrując grupę do tej pory upośledzoną, tworzy szczególną kategorię wrażliwą na marginalizację – wykształconych niepełnosprawnych i „nowy problem społeczny” dla środowisk lokalnych oraz na poziomie całego społeczeństwa.

Słowa kluczowe: niepełnosprawni absolwenci szkół wyższych, problem społeczny, rynek pracy, polityka społeczna.

* Dr, Zakład Profilaktycznych Funkcji Polityki Społecznej, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji, Uniwersytet Warszawski, ul. Nowy Świat 69, 00-046 Warszawa; e.giermanowska@uw.edu.pl.

** Dr, Zakład Profilaktycznych Funkcji Polityki Społecznej, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji, Uniwersytet Warszawski, ul. Nowy Świat 69, 00-046 Warszawa; m.raclaw@uw.edu.pl.

1. Wprowadzenie

Na podstawie badań (2012–2013) opisano losy absolwentów szkół wyższych jako przykład niesatysfakcjonującej integracji, pomimo wielu zmian instytucjonalnych i społecznych oraz pomimo deklarowanej polityki walki z wykluczeniem tej grupy¹.

Po roku 1989 upowszechnienie szkolnictwa wyższego nastąpiło również w grupach, które do tej pory miały utrudniony dostęp do uczelni chociażby ze względów architektonicznych. Za sprawą zmian związanych m.in. z łamaniem tych barier, rozwojem technologii przekazu, dynamicznie wzrosła liczba studentów niepełnosprawnych. Jednocześnie zmieniła się struktura studiujących osób niepełnosprawnych: powiększyła się liczba osób ze znacznymi dysfunkcjami.

Zdobyciu wykształcenia wyższego nie towarzyszy jednak adekwatna usługa w postaci doradztwa i informacji zawodowej czy zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Problemy ze znalezieniem pracy, zwłaszcza w dobie kryzysu gospodarczego, ma wielu wykształconych młodych ludzi. Czynniki, które uniemożliwiają pełną integrację tej grupy osób niepełnosprawnych ze społeczeństwem, są m.in. występujące blokady po stronie instytucji usługowych i pracodawców. W ten sposób, w ramach polityki walki z wykluczeniem, tworzy się szczególna kategoria ludzi narażonych na marginalizację – wykształceni niepełnosprawni. Jest ona „nowym problemem społecznym” nie tylko dla środowisk lokalnych, ale również dla całego społeczeństwa.

Tezę o powstaniu „nowego problemu społecznego”, będącego efektem wzrostu aspiracji edukacyjnych osób niepełnosprawnych przy trudnościach w wejściu na rynek pracy, potwierdzają wyniki naszych badań (co postaramy się w dalszej części udokumentować). Wskazują one, że niepełnosprawni absolwenci szkół wyższych to grupa niezwykle silnie zmotywowana do pracy, mobilna i nauczona pokonywać przeciwności losu; brakuje jednak profesjonalnych instytucji wspierających ich w staraniach o pracę oraz adekwatnych działań promujących zatrudnienie niepełnosprawnych wśród pracodawców.

¹ E. Giermanowska, A. Kumaniecka-Wiśniewska, M. Raclaw, E. Zakrzewska-Manterys, „Wejście na rynek pracy absolwentów szkół wyższych. Integracja społeczna i zawodowa”, badania wykonane w ramach projektu „Od kompleksowej diagnozy sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce do nowego modelu polityki społecznej wobec niepełnosprawności” kierowanego przez prof. Barbarę Gąciarz. Projekt realizowany przez Wydział Humanistyczny Akademii Górniczo-Hutniczej z Krakowa w latach 2012–2014, finansowany przez PFRON, publikacja w przygotowaniu. Wywiady biograficzne zostały przeprowadzone z 60 absolwentami szkół wyższych z niepełnosprawnością ruchu, wzroku, słuchu i posiadających orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności. W niniejszym artykule przedstawiono wybrane wyniki badań i ich interpretację, w całości zostaną one umieszczone w publikacji przewidywanej w 2015 r.

2. Absolwenci niepełnosprawni – nowy potencjał zawodowy

Kształcenie akademickie jest niezbędne do wyrównania szans życiowych osób niepełnosprawnych. Po 1990 r., kiedy to studiowało w Polsce ok. 400 tys. osób, odnotowano rekordowy wzrost liczby studentów (blisko 5-krotny) (*Szkoły wyższe...* 2012). Zjawisko to określane jest jako bum edukacyjny. W kolejnych latach wzrost kształcenia na poziomie wyższym objął także osoby niepełnosprawne. W roku akademickim 2000/2001 studiowało w Polsce 1 578 241 studentów, w tym 2476 niepełnosprawnych (0,16% ogółu studentów) (*Szkoły wyższe...* 2001). W roku akademickim 2011/2012 w 460 szkołach wyższych w Polsce kształciło się 1 764 060 studentów, w tym 30 249 studentów niepełnosprawnych (*Szkoły wyższe...* 2012). Stanowili oni 1,7% ogółu studentów.

Wzrost liczby studentów niepełnosprawnych był możliwy dzięki zmianie prawa o szkolnictwie wyższym, które zobligowało uczelnie do działań na rzecz dostosowania infrastruktury i programów kształcenia do potrzeb studentów niepełnosprawnych. „To na uczelniach ciąży [...] obowiązek umożliwienia dostępu do kształcenia każdemu, kto spełnia wymogi merytoryczne, niezależnie od swoich fizycznych i zdrowotnych ograniczeń” (Sztobryn-Giercuszkiewicz 2011: 99). Publiczne szkoły wyższe otrzymują na te zadania specjalną dotację budżetową (od 2007 r.). Z jej środków m.in. są tworzone stanowiska pełnomocników rektora ds. osób niepełnosprawnych, a często i wydzielone biura do spraw osób niepełnosprawnych. Instytucje te wspierają studentów w procesie kształcenia, ale stanowią także ciało doradcze dla władz uczelni i prowadzą wymianę doświadczeń z innymi krajami. Jednocześnie Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego nie dookreśliło przedmiotu wydatkowania wspomnianej dotacji, co

sprowadziło możliwość wprowadzenia jakichkolwiek rozwiązań na uczelni do całkowitej uznaniowości i uzależnienia od dobrej woli władz. Nie jest to system dobry, a już na pewno nie trafia w potrzeby samych studentów niepełnosprawnych (Sztobryn-Giercuszkiewicz 2011: 105).

Uczelnie zainteresowane naborem osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi mogą też się starać o wsparcie z PFRON i funduszy unijnych. Uczestniczą także w różnych programach badawczych i wdrożeniowych dotyczących wsparcia edukacji studentów niepełnosprawnych. Sami studenci niepełnosprawni mogą korzystać z różnych form wsparcia z uczelni i PFRON, m.in. wsparcia stypendialnego, pokrycia zakupu pomocy naukowych, kosztów czesnego, transportu, zakwaterowania. Warto podkreślić, że na zmianę polityki uczelni i ich dostosowania do potrzeb osób z dysfunkcjami wpłynął też spadek liczby studentów ogółem i niekorzystne prognozy demograficzne na najbliższe lata (po 2010 r.).

Ujawniony problem, który został podjęty w naszych badaniach, to zapewnienie pracy niepełnosprawnym absolwentom szkół wyższych. Wsparcie uczelni

na ogół kończy się wraz z uzyskaniem dyplomu. Wysokie bezrobocie młodzieży, niska jakość pomocy oferowanej przez publiczne służby zatrudnienia oraz silne stereotypy i uprzedzenia pracodawców wobec niepełnosprawnych pracowników jak do tej pory stanowią silne bariery w podjęciu i utrzymaniu pracy. Problem ten został zasygnalizowany w publikacjach z badań dotyczących niepełnosprawnych absolwentów, realizowanych w Instytucie Spraw Publicznych w latach 2006–2007 (Giermanowska, red. 2007a, 2007b). Młodzi niepełnosprawni opuszczający szkoły wyższe często kierowani byli do zakładów pracy chronionej (ZPCh), gdzie proponowano im wykonywanie prostych zajęć, niewymagających wysokich kwalifikacji zawodowych. Problemy z wejściem na rynek pracy i podjęciem satysfakcjonującego zatrudnienia były powodem frustracji młodych ludzi i narastającego uczucia zmarnowanego wysiłku, jaki włożyli oni i ich rodziny w uzyskanie edukacji na poziomie wyższym. Na problem obniżonej satysfakcji w pracy u osób z ograniczoną sprawnością, wykonujących pracę poniżej osiągniętego wykształcenia, wskazują prace psychologów społecznych (Brezzińska, Piotrowski 2008). Barbara Gąciarz zwróciła natomiast uwagę na problem negatywnego nastawienia społeczeństwa do wysiłku edukacyjnego i aspiracji zawodowych osób niepełnosprawnych: „Przypisywane im przez społeczeństwo role społeczne i cele życiowe nie zawierają kariery edukacyjnej i zawodowej jako prawomocnego, wysoko ocenianego składnika ich osiągnięć życiowych” (Gąciarz 2010: 16).

Badania sytuacji niepełnosprawnych młodych ludzi na rynku pracy wskazują zatem na narastanie nowego problemu, związanego z ograniczonymi możliwościami zatrudnienia absolwentów szkół wyższych i frustracją wynikającą z niemożności zaspokojenia rozbudzonych aspiracji zawodowych (Giermanowska 2012). Ich wyniki skłoniły nas do podjęcia pogłębionych badań jakościowych, których częściowe rezultaty referujemy. Pozostawienie absolwentów szkół wyższych poza rynkiem pracy to znacząca strata kapitału ludzkiego i innowacyjnego, jaki mogą wnieść młodzi ludzie mający oprócz kwalifikacji zawodowych, doświadczenia w pokonywaniu własnych dysfunkcji. To także z punktu widzenia polityki społecznej państwa marnowanie środków finansowych i wsparcia instytucjonalnego, kierowanego na wzmocnienie spójności społecznej.

3. Polityka społeczna wobec aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Polski system rehabilitacji zawodowej i społecznej został stworzony w 1991 r. wraz z uchwaleniem *Ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych*². Powstał wówczas Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, którego zadaniami są m.in.: dofinan-

² Ustawa obowiązywała do 1997 r. Zmiany w organizacji systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej omówiono za: Rymaszka 2013.

sowanie oraz tworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych na otwartym i chronionym rynku pracy. Fundusz jest zasilany obligatoryjnymi wpłatami pracodawców niezatrudniających określonej procentowo kwoty niepełnosprawnych pracowników. Wprowadzony w Polsce model udziałowy wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych (J a o r s k i 2009), określane też jako model kwotowy, redystrybucyjny, dominuje w państwach europejskich. Występuje m.in. w Austrii, Francji, Niemczech, Hiszpanii, Włoszech (G a r b a t 2012: 114 i nast.). Dostrzega się w nim kosztowe bariery popytu na pracę osób niepełnosprawnych i motywuje pracodawców do zatrudniania osób z deficytami sprawności przez wprowadzenie „opłaty za niezatrudnianie” niepełnosprawnego. Ponoszenie takiej opłaty teoretycznie powinno zachęcić przedsiębiorców i instytucje do rekrutacji oraz utrzymania niepełnosprawnych pracowników.

Pomimo instytucjonalizacji procesu aktywizowania na rynku pracy osób niepełnosprawnych, w latach 90. XX w. liczba pracujących niepełnosprawnych wciąż była niska. W 1997 r. zmieniono system, wprowadzając *Ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Nie usunęła ona zasadniczej wadliwości systemu, przejawiającej się w nikłych rezultatach w integrowaniu osób niepełnosprawnych z rynkiem pracy (zwłaszcza rynkiem otwartym), a wydatkowane przez PFRON środki uznawano za zbyt rozproszone i nietrafnie lokowane (m.in. w turnusach rehabilitacyjnych). Środowiska eksperckie domagały się zmian i wprowadzenia prozatrudnieniowych mechanizmów. Uwieńczeniem tego kierunku była nowelizacja ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w 2008 r., dostosowująca polskie przepisy do wymogów UE (*Ustawa z dnia 5 grudnia... 2008*). Dostosowanie do prawa wspólnotowego wymusiło poszerzenie możliwości korzystania z dotacji PFRON o przedsiębiorców prowadzących firmy nieposiadające statusu zakładów pracy chronionej. Jednak nadal utrzymuje się „niska efektywność zatrudnieniowa” – pomimo zintensyfikowania skali i zakresu działań, oferowanych przedsiębiorcom i osobom niepełnosprawnym. Według szacunków GUS w 2012 r., spośród 1930000 osób niepełnosprawnych (posiadających orzeczenie) w wieku produkcyjnym (18–59/64 lata) pracę zawodową wykonywało jedynie 448 000 (*Aktywność ekonomiczna... 2013: 252*). Stanowili oni 23,2% osób w wieku produkcyjnym. W Polsce blisko 60% młodych niepełnosprawnych, w wieku 25–34 lat, po skończeniu nauki nie pracuje i nie poszukuje zatrudnienia – są oni zaliczani do kategorii osób określanej jako bierne zawodowo, a tylko 28,5% ogółu niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem wykonuje pracę zarobkową.

Pomimo trudności w aktywizowaniu zawodowym niepełnosprawnych polski system rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz reintegracji osób niepełnosprawnych (fundusz celowy – PFRON i trzy wzajemnie komplementarne, przynajmniej w założeniach, instytucje aktywizacji zawodowej i społecznej – ZPCh, ZAZ, WTZ³) jest „pozytywnie postrzegany w Unii Europejskiej jako rozwiązanie modelowe”

³ Zakład Pracy Chronionej, Zakład Aktywności Zawodowej, Warsztat Terapii Zajęciowej.

(Rym s z a 2013: 267). Wsparcie w poszukiwaniu i otrzymaniu pracy mogą oni uzyskać także poza „systemem rehabilitacyjnym”, finansowanym ze środków PRFON, a w ramach szeroko definiowanego „systemu reintegracyjnego”. Ten ostatni realizują podmioty zatrudnienia socjalnego (centra integracji społecznej) i spółdzielnie socjalne, tworzone dla osób trwale wykluczonych (lub zagrożonych taką ekskluzją) na rynku pracy. Bardzo często działania te finansowane są z programów UE. Ponadto istnieją oferty pomocy społecznej, również świadczącej usługi reintegracji w ramach aktywizacji (nierzadko ze środków EFS⁴). Innymi słowy, aktywizacja niepełnosprawnych odbywa się w czterech systemach: pośrednictwa pracy (UP), rehabilitacji (system PFRON-owski), pomocy społecznej (OPS, PCPR)⁵ oraz reintegracji (CIS, KIS, WISE)⁶. To stawia osoby niepełnosprawne w uprzywilejowanej pozycji, gdyż „Klienci programów aktywizujących nie będący osobami niepełnosprawnymi nie mają aż tak różnorodnej oferty wsparcia” (Rym s z a 2013: 354). Jednak, jak twierdzi Mirosław G r e w i ń s k i (2011: 130),

Wydaje się, że wszystkie te systemy funkcjonują odrębnie od siebie. Utrzymanie tego zdeintegrowanego systemu wsparcia aktywizującego dla osób niepełnosprawnych jest dublowaniem zadań i w gruncie rzeczy marnotrawstwem środków publicznych.

Podobnie konkluduje Marek Rym s z a: „Wielosektorowość oznacza tu raczej słabo zintegrowane wielotorowe działania państwa i współpracujących z jego służbami podmiotów” (Rym s z a 2013: 354). Rozproszenie działań (i wydatków na nie) niewątpliwie wpływa na ich niedostateczną dostępność dla klientów, w tym niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych (warto podkreślić, że na 60 osób przez nas badanych tylko jedna skorzystała z możliwości zatrudnienia w spółdzielni socjalnej, poinformowana o tej możliwości przez znajomych nie zaś przez przedstawiciela odpowiedniej instytucji).

Tymczasem, co jeszcze raz podkreślamy, wypunktowana wyżej, „dyskwalifikująca wada systemu” rehabilitacji społeczno-zawodowej w Polsce, czyli nikłe rezultaty zatrudnieniowe, oraz niespójne i niedostateczne działania w ramach „systemu reintegracyjnego”, stoją w sprzeczności nie tylko z założoną orientacją polityki społecznej (aktywizacja przez zatrudnienie), ale i z obserwowanymi przeobrażeniami w społeczeństwie – zmieniają się praktyki społeczne: edukacja i praca staje się „sposobem na niepełnosprawność” (G ą c i a r z 2010). W efekcie rośnie liczba niepełnosprawnych studentów i absolwentów szkół wyższych, poszukujących zatrudnienia zgodnego z ich kwalifikacjami i wykształceniem, ale poza chronionym rynkiem pracy.

⁴ Europejski Fundusz Społeczny.

⁵ Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie.

⁶ Centrum Integracji Społecznej, Klub Integracji Społecznej, WISE (Work Integration Social Enterprises) – przedsiębiorstwa społeczne integrujące przez pracę.

4. Instytucjonalny kontekst i strategię wejścia jednostek na rynek pracy w świetle prowadzonych badań

Wejście na rynek pracy dla każdego młodego człowieka związane jest z podejmowaniem wielu działań mających na celu uzyskanie jak najkorzystniejszej oferty pracy. Oznacza to podjęcie interakcji, kontakt z instytucjami pośredniczącymi i pracodawcami, korzystanie z sieci internetowej, prasy oraz innych źródeł informacji. Działania te tworzą określony proces społeczny, którego początek wyznacza rozpoczęcie tego rodzaju aktywności, a koniec podjęcie zatrudnienia lub zaprzestanie poszukiwania pracy. Barney G. Glaser wyróżnia dwa rodzaje podstawowego procesu społecznego: psychologiczny proces społeczny i strukturalny proces społeczny. Ten pierwszy, odnosi się do subiektywnych odczuć jednostki, czyli do „społecznych procesów psychologicznych, takich jak: stawianie się, nagłaśnianie, personalizacja, optymalizacja zdrowia, napawanie dumą itp.” (Glaser 2012: 219). Drugi proces większy nacisk kładzie na rolę instytucji, organizacji i ich doświadczeń, odnosi się do „społecznych struktur w procesie – zazwyczaj wzrostu lub pogorszenia się – takich jak biurokratyzacja lub odbiurokratyzowanie, rutynizacja, centralizacja, [...] rekrutacja, sukcesja” (Glaser 2012: 219). W praktyce procesy te współwystępują i na podstawie narracji badanych przez nas absolwentów możemy tę współzależność uchwycić empirycznie⁷.

Z opisów procesu wejścia na rynek pracy absolwentów wynika, że mają oni bardzo wiele negatywnych doświadczeń. Jest to na ogół proces długi, stresujący, wymagający ogromnego wysiłku samego niepełnosprawnego oraz jego rodziny i nie zawsze zakończony sukcesem podjęcia zatrudnienia. Etapami tego procesu są: wysyłanie CV do wielu pracodawców, kontakt z urzędami pracy i innymi organizacjami pośredniczącymi w zatrudnieniu, zwrócenie się o pomoc do krewnych i znajomych, uczestniczenie w rozmowach kwalifikacyjnych. W procesie poszukiwania pracy dominujące subiektywne odczucia jednostek to: czekanie, bezradność i rezygnacja w obliczu braku informacji zwrotnej od pracodawców. Większość wysyłanych CV pozostaje bez odpowiedzi, a zaproszenia na rozmowy kwalifikacyjne są sporadyczne. Odczucia pozytywne występują zdecydowanie rzadziej. Uderza jednak w większości wypowiedzi ogromna determinacja, nie poddawanie się porażkom i próbowanie wielu rozwiązań, a także własna inwencja w tworzeniu miejsca pracy: „Ja akurat jestem taki trochę uparty, wie Pani no chciałem w budownictwie, i tyle. Jak to się mówi, nie chciałem iść po magistrze do McDonalda” (L9), „Potem przez rok bez jednego miesiąca, czyli 11 miesięcy nie pracowałem. Nic nie robiłem, szukałem pracy, starałem się, walczyliśmy” (W16)⁸.

⁷ W badaniach wykorzystano perspektywę interakcyjną, pozwalającą na empiryczne uchwycenie procesu wejścia na rynek pracy.

⁸ Są to fragmenty wywiadów z absolwentami, w nawiasach podano oznaczenia numerów wywiadów.

Okres wejścia na rynek pracy to także czas intensywnych interakcji z wieloma podmiotami. W opisach absolwentów, dotyczących szukania pracy, występują rozmaite instytucje i organizacje, z którymi wchodziłi oni w interakcje i których działania wywierały wpływ na proces stawania się pracownikiem. Obraz strukturalnych procesów społecznych tworzy pięć wyróżnionych kategorii obecnych w opisach procesu wejścia na rynek pracy, tj.:

- instytucje i organizacje wspomagające zatrudnienie niepełnosprawnej młodzieży, takie jak: powiatowe urzędy pracy, PFRON, organizacje pozarządowe;
- instytucje dostarczające świadczeń z systemu ubezpieczenia społecznego oraz możliwości ich wykorzystania (renty socjalne, rodzinne, inwalidzkie): ZUS i inne instytucje ubezpieczeniowe;
- pracodawcy z otwartego i chronionego rynku pracy;
- sieci rodzinne i koleżeńskie;
- internetowe źródła informacji i sieci internetowe.

W dalszej części omówione zostaną wybrane elementy opisywanej rzeczywistości, tworzące kategorie powyższej klasyfikacji.

4.1. Instytucje i organizacje wspomagające zatrudnienie niepełnosprawnej młodzieży

PFRON. Szczególne miejsce w narracjach absolwentów pełni PFRON. Jest on postrzegany jako instytucja wspierająca rehabilitację, edukację, zatrudnienie absolwentów i obecna na różnych etapach ich życia. W okresie poszukiwania pracy dzięki różnym programom i dofinansowaniom z PFRON możliwy jest udział młodych ludzi w szkoleniach, stażach i praktykach. PFRON wspiera też programy zatrudnienia absolwentów w instytucjach publicznych, prywatnych, pozarządowych. Dofinansowuje m.in. ich wynagrodzenia, tworzenie i wyposażenie stanowisk pracy, dostosowania infrastruktury, transport, wsparcie asystentki w miejscu pracy. Z programów PFRON korzystają osoby niepełnosprawne, urzędy pracy, organizacje pozarządowe, pracodawcy i inne podmioty. Oferta jest bardzo zróżnicowana: „Gdyby nie było tych dotacji z PFRON, to o wiele ciężiej byłoby nam znaleźć pracę” (O2), „Brat mógł mnie zatrudnić głównie dzięki temu, że PFRON finansuje osobom niepełnosprawnym część kosztów pacy” (L2). Wsparcie z funduszu absolwenci uznają za niezbędne, zrównujące ich szanse na rynku pracy z innymi pracownikami. Mimo że obsługa procedur PFRON przez absolwentów uznawana jest za uciążliwą, to jednak w większym stopniu dotyczy to pracodawców, do których kierowana jest duża część form wsparcia.

Urzędy pracy. Wśród instytucji publicznych, do których najczęściej zgłaszają się absolwenci szukający pracy, wymieniane są powiatowe urzędy pracy. Wynika to zapewne z powszechnej dostępności tych instytucji i możliwości skorzystania z oferowanych przez nie różnych usług oraz instrumentów rynku pracy.

Najczęstszą formą wsparcia wykorzystywaną przez absolwentów są staże zawodowe. Jest to kilkumiesięczna forma zatrudnienia (bez nawiązywania stosunku pracy) łącząca się z uzyskiwaniem niewysokiej zapłaty za pracę, tzw. stypendium. Na ogół forma ta nie kończy się podpisaniem umowy z pracodawcą. Umożliwia jedynie kilkumiesięczną aktywność zawodową i zdobycie doświadczenia. Dostępność staży jest też możliwa dzięki dofinansowaniom z PFRON.

Oferty pracy proponowane przez urzędy pracy nie cieszą się zainteresowaniem niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych. Są to najczęściej proste prace fizyczne w zakładach pracy chronionej. Proponowanie zajęć będących poniżej kwalifikacji młodych ludzi w urzędach pracy, stwierdzono także w innych badaniach (G i e r m a n o w s k a, red. 2007a). Urzędnicy obciążeni pracą z innymi kategoriami bezrobotnych i niemający przygotowania do profesjonalnego świadczenia usług z zakresu pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego kierowali się stereotypowym postrzeganiem osób niepełnosprawnych. Oferowali im zatrudnienie na chronionym rynku pracy, argumentując, że pracodawcy z otwartego rynku pracy rzadko zgłaszają dla nich oferty pracy, a w sytuacji wysokiego bezrobocia niepełnosprawni są i tak w lepszej sytuacji finansowej, ponieważ wielu z nich ma przyznane renty (G i e r m a n o w s k a, red. 2007a).

Z wypowiedzi niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych wynika, że w dalszym ciągu są tam traktowani jako trudni petenci. Urzędy są zbiurokratyzowane, często niedostępne dla osób niepełnosprawnych ze względu na bariery architektoniczne, a jednocześnie mało elastyczne w stosunku do osób niepełnosprawnych, np. nie uruchamiają usług przez Internet lub wizyt w domu klienta, niezbędnych dla osób, które mają problemy z poruszaniem się. Współpraca z urzędami pracy często wywołuje odczucia i skojarzenia negatywne, takie jak: bezduszność działań, rutyna i biurokratyczne procedury, stereotypowe traktowanie niepełnosprawnych, uwłaczające ich godności: „Urzędy pracy dla osób niepełnosprawnych przewidują pracę na zasadzie skręcania długopisów” (W17), „Ja jestem tak naprawdę niemiłe rozczarowany, ponieważ moim zdaniem, nie wiem czemu on [PUP; E. G., M. R.] służy” (L9), „Do urzędu pracy co 3 miesiące przychodziłam i nigdy żadnej oferty nie otrzymałam” (L10).

Organizacje pozarządowe. Fundacje i stowarzyszenia starają się wypełnić lukę w pośrednictwie pracy i doradztwie zawodowym, spowodowaną niską jakością pracy publicznych instytucji. Dzięki wsparciu PFRON uruchamiane są liczne programy szkoleniowe i doradcze. W dużych miastach, a dominuje tu Warszawa, oferta jest tak duża, że organizacje walczą o klienta, jak to określił jeden z respondentów, „jak hieny”. Opisy działalności organizacji są zróżnicowane, nie zawsze pozytywne. Jednak trudno nie docenić ich ważnej roli we wprowadzaniu absolwentów z wyższym wykształceniem na rynek pracy. We wspomnianych wcześniej badaniach ISP stwierdzono niskie kompetencje społeczne młodych osób niepełnosprawnych i rzadkie ich kontakty z sektorem organizacji pozarządowych, na co miał też wpływ brak tych organizacji w małych środowiskach lokalnych

(Bartkowski 2007). Absolwenci z wyższym wykształceniem nie mają oporu w kontaktach z organizacjami pozarządowymi, w procesie poszukiwania pracy przekazują sobie o nich informacje, a powszechna umiejętność korzystania z Internetu zwiększa dostępność tych usług. W opisach działalności organizacji pozarządowych dominują określenia pozytywne, często wyrażone stwierdzeniami, że podmioty te starają się motywować, aktywizować, wspierać na rynku pracy młodych z dysfunkcjami: „Na początku fundacje, mnóstwo fundacji [...] na rzecz niepełnosprawnym w znalezieniu pracy, doradca zawodowy, psycholog, pomagali pisać CV, list motywacyjny” (W2). Nie można jednak przeceniać roli organizacji obywatelskich w procesie wprowadzania niepełnosprawnych studentów i absolwentów na rynek pracy. Po pierwsze, ich rozlokowanie na terytorium kraju jest nierównomierne – częściej funkcjonują w miastach (i to dużych), rzadko działają w małych miejscowościach i rejonach wiejskich. Po drugie, badani dostrzegali mankamenty w działaniu organizacji i w świadczonych przez nich usługach. Wskazywano na utrwalenie „segmentacji” poprzez oferowanie niepełnosprawnym prac prostych, poniżej ich kwalifikacji, nieatrakcyjność kursów i szkoleń, a także nieprofesjonalne działanie.

4.2. Instytucje dostarczające świadczeń z systemu ubezpieczenia społecznego oraz możliwości ich wykorzystania

ZUS i renta. W procesie szukania pracy ważną rolę odgrywa posiadanie uprawnień do renty (socjalnej, rodzinnej, inwalidzkiej). Te świadczenia minimalizują ryzyko pozostania bez środków do życia, pozwalają na wydłużenie okresu poszukiwania pracy. Często postrzegane są jako przywilej osób niepełnosprawnych, ponieważ ich sprawni koledzy, także bezrobotni nie mają takich zabezpieczeń. Renta pozwala podejmować zatrudnienie z wynagrodzeniem na poziomie płacy minimalnej, ponieważ traktowana jest jako uzupełniający dochód przez niepełnosprawnego pracownika.

Jednak renta może stać się także barierą dla podjęcia legalnej pracy. Obowiązujące do 2012 r. progi zarobków uprawniające do korzystania z renty socjalnej były bardzo niskie (*Ustawa z dnia 27 czerwca... 2003*)⁹. Obawy przed utratą renty, a często i ubezpieczenia społecznego (legitymacji rencisty) spychały młodych ludzi do szarej strefy (Giermanowska, red. 2007b). Jeden z respondentów opisując swoje życie zawodowe, zaczął od renty socjalnej, która była *life motive*-m jego działań na rynku pracy, polegających na podejmowaniu różnych zajęć na umowy cywilnoprawne lub bez umowy i unikaniu opodatkowania (W26). Dla młodych,

⁹ Prawo do renty socjalnej ulegało zawieszeniu, gdy osoba uprawniona osiągnęła przychód w łącznej kwocie przekraczającej 30% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ogłoszonego ostatnio przez prezesa GUS do celów emerytalnych. Od 1 stycznia 2012 r. zwiększono limit do 70%. Wysokość renty socjalnej od 1 marca 2013 r. wynosiła 698,17 zł.

wykształconych ludzi z różnymi, często sprzężonymi schorzeniami, obawa utraty renty może być barierą awansu i rozwoju. Warto podkreślić, że także absolwenci szkół wyższych mają niskie poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i zdają sobie sprawę, że utrata renty i statusu rencisty może skutkować dla nich pozbawieniem środków do życia oraz dostępu do koniecznego leczenia i rehabilitacji.

4.3. Pracodawcy z otwartego i chronionego rynku pracy

Kontakt z pracodawcą. Rekrutacja to najtrudniejszy etap do pokonania w procesie poszukiwania pracy. Wskazują na to wyniki badań niepełnosprawnych pracowników, ale i opinie ekspertów. Działy personalne nie są przygotowane do obsługi niepełnosprawnych kandydatów do pracy, a pracodawcy unikają zatrudniania takich pracowników, obawiając się kłopotów wynikających z ich mniejszej dyspozycyjności, wydajności czy integracji w miejscu pracy (Giermanaowska 2009). Wywiady z absolwentami potwierdzają, że rozmowy kwalifikacyjne z pracodawcami są źródłem ogromnego stresu, wynikającego nie tylko ze szczególnej sytuacji, jaką jest staranie się o pracę, ale i pokonywania swojej niepełnosprawności. Rozmowy kwalifikacyjne przez telefon i osobiste są źródłem cierpienia dla osób mających problemy ze słuchem i wymową ze względu na trudności komunikacyjne. Dla osób z niepełnosprawnością ruchu czy wzroku barierą są przeszkody architektoniczne. Widoczna niepełnosprawność w kontaktach z pracodawcami może wywoływać poczucie „gorszości”, unikania kontaktu, rezygnacji ze starań o pracę lub korzystania wyłącznie z ofert z polecenia krewnych, znajomych.

Opisane problemy podczas rozmów kwalifikacyjnych nie występują w firmach z chronionego rynku pracy. Jednak większość z nich nie ma atrakcyjnych stanowisk pracy dla niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych. Opisując funkcjonowanie zakładów pracy chronionej, absolwenci używali takich określeń jak: wykorzystywanie, oszukiwanie, zarabianie na niepełnosprawnych, proponowanie monotonnych i rutynowych zajęć. Z drugiej strony ZPCh są często jedynymi w okolicy pracodawcami oferującymi w miarę stabilne zatrudnienie niepełnosprawnym: „na początku zacząłem szukać nie tylko takich [pracodawców] jak zakład pracy chronionej, ale też coś innego, no ale że nic nie było, to po prostu poszedłem znowu do ochrony” (O2), „jest tam cały «social», udogodnienia, firma jest dostosowana” (W25).

Przewagą osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu pracy w stosunku do ich sprawnych kolegów są dofinansowania, które może uzyskać zatrudniający ich pracodawca. Niektórzy absolwenci używają tego argumentu podczas rozmów kwalifikacyjnych z pracodawcami z otwartego rynku pracy. Stają się przez to także źródłem wiedzy dla pracodawców, ponieważ wielu z nich nie posiada informacji na ten temat. Istnieją także sytuacje innego rodzaju. Absolwenci, których niepełnosprawność jest niewidoczna, podczas rozmowy kwalifikacyjnej ją ukrywają,

obawiając się odmowy i kierowania się przez pracodawcę uprzedzeniami, a nie obiektywną oceną ich kwalifikacji i potencjału zawodowego: „ja na początku nie bardzo chciałem afiszować się z tym, że jestem osobą niepełnosprawną. Chciałem uzyskać umowę o pracę” (L5), „Nie chce pisać, jaki mam rodzaj niepełnosprawności, bo to jest moja prywatna rzecz i nie wiem tak naprawdę co taki pracodawca może pomyśleć kiedy się dowie, że mam umiarkowany stopień niepełnosprawności” (W28).

4.4. Sieci rodzinne i koleżeńskie

Wsparcie rodziny i znajomych. Najbardziej skuteczną formą uzyskania pracy pozostają jednak w dalszym ciągu kontakty rodzinne i znajomości. Ta sieć powiązań rodzinno-koleżeńskich jest często uruchamiana po wielomiesięcznych próbach bezskutecznego poszukiwania pracy. Rodzina pełni rolę wspierającą nie tylko w okresie edukacji, ale także w momencie szukania pracy, a często także i podczas jej wykonywania. Trudno sobie wyobrazić sukces edukacyjny (ukończenie szkoły wyższej) i zawodowy niepełnosprawnego absolwenta bez jej wsparcia.

4.5. Internetowe źródła informacji i sieci internetowe

Internet. To najważniejsze źródło uzyskiwania informacji o ofertach pracy, kontaktu z pracodawcami i innymi użytkownikami sieci. Dla młodych niepełnosprawnych to rzeczywista szansa na nawiązanie kontaktu i możliwość poszukiwania pracy poza środowiskiem lokalnym. W wypowiedziach absolwentów często pojawiają się deklaracje gotowości do mobilności, wyjazdu poza miejsce zamieszkania, jeżeli będzie oferta pracy. Ta gotowość absolwentów szkół wyższych może mieć uzasadnienie we wcześniejszych doświadczeniach młodych ludzi. Wielu z nich podejmując naukę już w szkołach średnich, musiało opuścić swoje środowisko rodzinne. Podjęcie studiów dla większości z nich łączyło się z wyjazdem do dużego miasta i adaptacją w nowym otoczeniu. Funkcję informacyjną i wspierającą pełnią też serwisy społecznościowe w Internecie, budujące sieci powiązań między osobami niepełnosprawnymi. To stosunkowo nowe zjawisko, jeszcze słabo opisane, tworzy nową jakość komunikacji i wsparcia dla osób niepełnosprawnych, będzie zapewne odgrywać coraz ważniejszą rolę w kształtowaniu ich biografii zawodowych.

W procesie poszukiwania pracy subiektywne odczucia młodych ludzi, dotyczące procesów psychologicznych są konsekwentnie wzmacniane obrazem działania instytucji i organizacji oraz pracodawców. Strategie i skutki wejścia na rynek pracy tworzą określone wspólne kody opisu, widoczne w opowieściach absolwentów. Są one następstwem wielu prób i praktyk młodych ludzi, dostosowania się do zaistniałych sytuacji i poradzenia sobie z różnymi dysfunkcjami

instytucjonalnego wsparcia m.in. dzięki wsparciu rodzinno-koleżeńskiemu czy korzystaniu z wielu możliwości, jakie tworzy Internet. Analizując narracje absolwentów, można zaobserwować następujące zjawiska charakterystyczne dla tego procesu:

- **Ryzyko automarginalizacji.** Wejście na rynek pracy absolwenta obciążone jest wysokim ryzykiem automarginalizacji. Młodzi ludzie z dysfunkcjami, często spotykają się z uprzedzeniami i stereotypami w procesie poszukiwania pracy i zatrudnienia. Posiadanie wyższego wykształcenia nie niweluje obaw dotyczących możliwości wykonywania pracy, w szczególności gdy niepełnosprawność jest widoczna lub łączy się ze znacznymi ograniczeniami funkcjonalnymi (odnoszącymi się do funkcji fizjologicznych, struktury ciała, wykonywania codziennych czynności, aktywności społecznej). Ratunkiem przed automarginalizacją jest ucieczka w inne rodzaje aktywności: kontynuowanie edukacji, uprawianie sportu, zaangażowanie w działalność kulturalną, hobby, wolontariat lub różne prace na rzecz rodziny.

- **Wykorzystywanie wszelkich możliwości. Determinacja.** To strategie przetrwania, niepoddawania się – mimo wielu niepowodzeń. Należą do nich również: wysyłanie CV do wielu pracodawców, nawiązywanie kontaktów z urzędami pracy, organizacjami pozarządowymi, szukanie informacji o ofertach pracy przez rodzinę i znajomych. Z opowieści absolwentów wyłania się ogromna determinacja młodych ludzi w szukaniu zatrudnienia i inwencja przejawiająca się w budowaniu wielu scenariuszy wejścia na rynek pracy (przez migracje – najczęściej wewnętrzne, założenie własnej firmy, elastyczność w podejmowaniu zatrudnienia – w ramach różnych form pracy i organizacji czasu pracy).

- **Niepełnosprawność jako atut. Inni mają gorzej.** Porównując swoją sytuację na rynku pracy z kolegami ze studiów absolwenci, nie dawali jednoznacznej odpowiedzi, świadczącej o ich gorszym położeniu. Wprawdzie ci, których niepełnosprawność była niewidoczna i nie wymagali specjalnego przystosowania stanowisk pracy czasami starali się ukryć swoją niepełnosprawność przed pracodawcą. Częściej zdarzały się jednak sytuacje przeciwne polegające na ekspozowaniu niepełnosprawności jako atutu dla pracodawcy i uzasadnianie swojego zatrudnienia korzyściami wizerunkowymi i finansowymi dla organizacji (przez uzyskanie dofinansowania z PFRON i unikanie płacenia obowiązkowych składek na PFRON z tytułu niezatrudniania pracowników niepełnosprawnych). Wówczas niepełnosprawność stawała się przyczynkiem wchodzenia w interakcję i nawiązywania społecznych relacji, ugruntowując tożsamość niepełnosprawnego.

- **Unikanie deprofesjonalizacji.** Podejmowanie pracy poniżej kwalifikacji zawodowych zdarza się wielu młodym ludziom, zwłaszcza w rejonach, w których istnieje wysokie bezrobocie i niewielkie są szanse na otrzymanie zatrudnienia. Jednak w wypadku młodych niepełnosprawnych to ryzyko jest większe, ponieważ utrwalone w społecznej świadomości uprzedzenia i stereotypy, utożsamiają ich zatrudnienie z niskokwalifikowanymi, prostymi, zwykle fizycznymi zajęciami.

Takie zajęcia często podejmują jeszcze w trakcie studiów, np. praca w sklepie, w *call center*, pomoc w magazynie. Jednak po uzyskaniu dyplomu młodzi ludzie marzą o pracy umożliwiającej im wykorzystanie zdobytych kwalifikacji zawodowych i w procesie poszukiwania pracy starają się unikać podejmowania takich zajęć: „Na razie nie zgłaszałem się na pracę w supermarkecie. To mi się jakoś nie uśmiecha” (W17); „ja muszę znaleźć pracę, w której będę pracował umysłowo, a nie fizycznie” (R1). Nie zawsze to jest możliwe, ale nawet gdy z konieczności podejmą pracę zdecydowanie poniżej swoich kwalifikacji, to nie akceptują sytuacji deprofesjonalizacji zawodowej i deklarują zmianę.

Opisywane w literaturze przedmiotu zjawisko automarginalizacji, charakteryzujące postawy osób niepełnosprawnych (G ą c i a r z 2010), nie jest jednak dominujące wśród badanych przez nas absolwentów. Należy podkreślić, że większość z nich wykonywała pracę zarobkową w ramach różnych form zatrudnienia (48 osób na 60 przeprowadzonych wywiadów), 9 absolwentów szukało zatrudnienia przez urząd pracy lub w innych sposób, a tylko 3 osoby zrezygnowały z szukania pracy z powodu zniechęcenia brakiem ofert pracy, czekania na kurs podnoszący kwalifikacje lub z powodu wychowania dziecka. Oznacza to, że ukończenie studiów wyższych jest ważną determinantą podjęcia zatrudnienia przez niepełnosprawnego absolwenta. Z kolei brak pracy oznacza niemożność zaspokojenia rozbudzonych ambicji zawodowych i stanowi źródło frustracji, ale jest także przesłanką do podjęcia intensywnych działań, które przełamują stereotypy osób niepełnosprawnych jako niechętnych wykonywaniu pracy zawodowej.

5. Podsumowanie. Polityka rozwiązywania problemu czy jego tworzenia?

Nasze badania prowadzone były wśród młodych osób, których ścieżki życiowe i wybory odbiegały od „stereotypowego” wizerunku biernego, zamkniętego (uwięzionego) w domu niepełnosprawnego. Byli to młodzi ludzie dobrze wyedukowani, zazwyczaj aktywni życiowo (a nawet nadaktywni), poszukujący kontaktów towarzyskich, nowych doświadczeń zawodowych i społecznych. Okres studiowania dla niektórych z nich okazywał się przełomowy, powodował przemianę biograficzną (otwarcie na innych i nowe wyzwania), określaną przez Richarda Sennetta jako „zwrot na zewnątrz” (S e n n e t t 2012). Jest o proces, który

odnosi się do kondycji charakteru, jak również rozumienia, formuje nowy stosunek do innych ludzi, ale też do podzielanych symboli – choćby treści religijnych. By akt ten mógł się dokonać, konieczna jest głęboka przemiana w samej jednostce. Zwrot na zewnątrz zakłada, że więzień¹⁰ zmienia się, a nie jest zmieniany. Nie da się po prostu zalecić mu postępowania wedle innego, lepszego zestawu praktyk społecznych (S e n n e t t 2012: 247).

¹⁰ Określenie „więzień” jest tu zabiegiem retorycznym. Obrazuje on jednostkę postępującą ściśle według reguł tradycji i nakazodawców zewnętrznych.

Ta indywidualna przemiana biograficzna miała pozytywny wymiar dla samorozwoju jednostki i może – spożytkowana – przynieść dobre rezultaty dla jej środowiska i szerszej społeczności. Dlatego szczególnie niepokojący jest spadek tempa procesu aktywizacji, odnotowywany po stronie instytucji – wraz z zakończeniem edukacji niepełnosprawnego. Oznacza to, że dokonany w okresie studiów „zwrot na zewnątrz”, może stanowić krótki etap w życiu jednostek, a dostępną społecznie rolą dla dużej części wykształconych niepełnosprawnych będzie rola zaradnych klientów instytucji pomocowych; los, przed którym – poprzez naukę i wykorzystywanie zaistniałych w systemie szans (m.in. związanych z finansowaniem usług ze środków publicznych) – uciekali nasi badani.

W wielu wypadkach – co już sygnalizowaliśmy – studiowanie było możliwe dzięki dofinansowaniu z PFRON (stypendia, zakup komputerów i innych sprzętów, zakup pomocy naukowych), środkom uczelni (stypendia socjalne, naukowe, specjalne) i z budżetu państwa oraz jednostek samorządu terytorialnego (stypendia). Nasi badani to w większości osoby zatrudnione po ukończeniu studiów (choć często na podstawie umów cywilnoprawnych; niektórzy pracowali na chronionym rynku pracy). Czas poszukiwania pracy był trudnym okresem, niekiedy traumatycznym – podobnie zresztą jak dla większości młodych Polaków. O ile środki publiczne (zwłaszcza z PFRON) umożliwiły aktywizację młodych niepełnosprawnych poprzez naukę, o tyle okres absolwencki lub poszukiwania pracy oznaczał jej spowolnienie po stronie instytucji. Badani wskazywali na nikłą pomoc ze strony publicznych służb zatrudnienia. Nie zawsze też była satysfakcjonująca oferta pomocowa organizacji pozarządowych. Sami zaś aktywnie zabiegali o zatrudnienie – wysyłali CV, korzystali z pośrednictwa stowarzyszeń i fundacji, doszkalali się, szukali staży.

Zgromadzone dane nie potwierdzają „niskiego efektu zatrudnieniowego” wśród niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych. Jednocześnie zatrudnienie niepełnosprawnych badanych stanowiło wyłącznie pośredni efekt dofinansowania przez PFRON ich aktywności edukacyjnej i zatrudnienia. Nie było wynikiem działań jednej konkretnej instytucji. To rezultat ogromnych starań niepełnosprawnych absolwentów z (na ogół) nikłym udziałem podmiotów instytucjonalnych. Wyniki naszych badań wyraźnie wskazują, że system rehabilitacji zawodowej i społecznej nie stanowi spójnej całości. Brakuje powiązań pomiędzy działalnością PFRON, instytucjami rynku pracy i pomocą społeczną, mającą przecież – co do zasady – usamodzielniać i aktywizować osoby znajdujące się w trudnych sytuacjach życiowych (nie tylko ubogich). Promowanie przez państwo aktywizacji zawodowej i wspieranie osób niepełnosprawnych w roli zatrudnionych wymaga integracji działań służb wielu obszarów polityki społecznej, zwłaszcza na poziomie lokalnym. O konieczności takiej integracji pisał m.in. Marek Rymśza, wymieniając niektóre uwarunkowania braku współpracy służb zatrudnienia i służb społecznych (R y m s z a 2013). Warto podkreślić, że problemy z integracją służb zatrudnienia i tych, związanych z szeroko pojętą pomocą

społeczną, znane są również w innych krajach UE (np. w Niemczech) (Evers, Przedecka 2012). W tym kontekście Adalbert Evers i Ewa Przedecka wskazywali na odmienne logiki funkcjonowania wspomnianych dwóch sfer polityki społecznej. Wskazali na wyzwanie, stojące przed planistami, próbującymi stworzyć spójny system wsparcia w dobie orientacji na walkę z wykluczeniem społecznym (w tym z rynku pracy). Jest nim

zachowanie równowagi między podejściem skoncentrowanym na rynku pracy i zdolności zatrudnienia a szerszą orientacją na „świat życia” adresatów, obecną w integracji społecznej. Celem urzędu pracy jest oczywiście możliwe szybkie wyjście danej osoby z bezrobocia; przy czym uważa się, że jakiegokolwiek zatrudnienie jest lepsze niż żadne. Jednak u wielu klientów istnieje szereg barier w wysłaniu ich do pracy, a pokonanie ich lub złagodzenie wymaga długoterminowych inwestycji. Ponadto, stanowiska dostępne dla wielu klientów (niepewne, niskopłatne, niewymagające kwalifikacji) często okazują się krótkotrwałymi rozwiązaniami, niegwarantującymi trwałej poprawy sytuacji życiowej [...] Z drugiej strony wiele tradycyjnych działań z zakresu pomocy społecznej, skierowanych do klientów, których zdolność zatrudnienia była niska, nie były bezpośrednio nastawione na ich powrót do pracy – mimo że jest to główny czynnik integracji społecznej (Evers, Przedecka 2012: 67).

Zachowanie równowagi pomiędzy orientacją na rynek pracy a na „świat życia” klientów jest szczególnie istotne w wypadku niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych – są to osoby, które chcą pracować, ale potrzebują inwestycji w otrzymanie i utrzymanie miejsc pracy oraz zrozumienia specyfiki ich potrzeb zarówno ze strony instytucji, jak społecznego otoczenia, współdefiniującego problem „niepełnosprawności”. Wzajemnie uczenie się (od siebie i siebie) służb „aktywizujących” (tj. pośrednictwa pracy, rehabilitacji, reintegracji, pomocy społecznej) i uspojnienie rozfragmentaryzowanego systemu wsparcia jest konieczne dla wykorzystania potencjału wykształconych niepełnosprawnych w Polsce.

Na naszych oczach następuje zmiana w podejściu do osób niepełnosprawnych, propagowana przez międzynarodowe organizacje (np. ONZ, MOP, UE). Odstępuje się od modelu medycznego traktującego osoby niepełnosprawne jako przedmiot oddziaływań instytucji na rzecz podejścia społecznego, uznającego ich prawa i obowiązki oraz włączającego problemy osób niepełnosprawnych w główny nurt życia społecznego. Niepełnosprawność zaczyna być rozumiana „nie tyle jako skutek uszkodzenia, urazu, choroby i/lub związanych z tym deficytów jednostki, lecz stanowi wypadkową sposobu, w jaki społeczeństwo (zbiorowość) rozwiązuje problemy osób z ograniczoną sprawnością [...]” (Woźniak 2008: 108). Przyjęcie takich założeń oznacza, zdaniem Zbigniewa Woźniaka, skoncentrowanie uwagi (m.in. polityki społecznej i jej programów) na warunkach i czynnikach konstytuujących „stan niepełnosprawności wtórnej (w tym dezaktywizację w roli ucznia, studenta, pracownika itp.)” (Woźniak 2008: 108). Podejście normalizujące sprawy osób niepełnosprawnych jest wspierane przez *Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzoną w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r.* (2012) i *Europejską strategię w sprawie niepełnosprawności 2010–2020*

(Komunikat Komisji... 2010), dokumenty, które wyznaczać będą kierunek zmian w najbliższych latach. Uznanie praw osób niepełnosprawnych na równych z innymi zasadach wpłynie na stopniowe zmiany w społeczeństwie i praktykach organizacyjnych, ale przede wszystkim kształtować będzie postawy i oczekiwania osób niepełnosprawnych, zwłaszcza tych, które są młode i zdobyły wyższe wykształcenie. To właśnie w młodym pokoleniu, jak zauważył Karl Mannheim, tkwi potencjał zmiany i realna możliwość dokonania znaczących przeobrażeń społecznych (M a n n h e i m 1945: 34). Jak wynika z naszych badań, to pokolenie młodych ludzi, doświadczone i zahartowane w pokonywaniu barier w drodze do edukacji, nie będzie czekać biernie na wsparcie ze strony instytucji. Podobnie rzecz postrzega Joanna Sztobryn-Giercuszkiewicz w kontekście edukacji na poziomie wyższym:

Jeszcze dwadzieścia lat temu pojawienie się na uczelni osoby np. poruszającej się na wózku inwalidzkim czy niewidomej było rzadkością, ewenementem i nie lada sensacją. Od tego czasu wiele się zmieniło, zarówno w społecznej świadomości niepełnosprawności, jak i mentalności samych niepełnosprawnych, którzy zaczęli wychodzić z ukrycia i egzekwować swoje prawa. Dziś w dorosłość wchodzi już inne pokolenie osób niepełnosprawnych [...] (S z t o b r y n - G i e r c u s z k i e w i c z 2011: 99).

Nowa generacja, co potwierdzają nasze badania, dostrzega rozbieżność między promowaną przez państwo (i częściowo wspieraną) rolą aktywnego niepełnosprawnego a trudnościami w jej podjęciu i odegraniu. Zgromadzony materiał pozwala też postawić tezę, że obecnie bardziej ekonomizuje się instytucje obsługujące niepełnosprawność, które mogą zdobywać środki przeznaczone na usługi adresowane do beneficjentów z obniżoną sprawnością i generować dla siebie zysk czy zadbać o *public relations* niż w pełni „ekonomizuje się” – poprzez aktywizację zawodową i społeczną – potencjał młodych, wykształconych niepełnosprawnych. Częściowe potwierdzenie tezy znajdujemy m.in. w analizach dotowanego zatrudnienia chronionego (B a r c z y ń s k i 2013). Andrzej Barczyński podkreśla, że prowadzący ZPCh nad cele społeczne przedkładają efekty gospodarcze, a system bardziej sprzyja rozwijaniu przedsiębiorczości ogółem niż rozwiązywaniu problemów społecznych.

W sytuacji reorientacji działań z zakresu integracji społeczno-zawodowej na cele wyłącznie ekonomiczne (dobro instytucji), a nie na dobro beneficjenta, przy jednoczesnej rutynizacji działań instytucji powołanych do wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych „apele o określone zachowania stają się zastępczymi działaniami wychowawczymi w stosunku do obywateli” (E v e r s 2010: 261), bez szans na ich realizację. Niemniej jednak sądzimy, że żądania praw oraz wypełniania obowiązków przez państwo i struktury samorządowe będą zgłaszane przez środowisko z roku na rok coraz lepiej wykształconych niepełnosprawnych; nie wiemy jednak, w jakiej formie będą one artykułowane ani jak zostaną zaspokojone.

Stąd też nasza niekorzystna ocena obecnej polityki społecznej dotyczącej aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce. Brak w niej działań

antycypacyjnych, nastawionych na unikanie ryzyka marginalizacji, zwłaszcza w odniesieniu do omawianej w artykule kategorii młodych. Dostrzegamy niedostatek strategicznego planowania: otwierając i dofinansowując ścieżki kształcenia dla osób niepełnosprawnych (przy wskazaniu uczelni jako odpowiedzialnych za realizację merytokratycznych celów edukacji), drogi dostępu do rynku pracy są instytucjonalnie „przyblokowane”. A przecież, jak dowodzi Marcin Garbat (2013), bilans kosztów i korzyści z aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na ogół przybiera wartość dodatnią (w tym w perspektywie rachunku ekonomicznego). Pracujący niepełnosprawny wychodzi z roli biernego świadczeniobiorcy („rentobiorcy”), staje się płatnikiem podatku dochodowego, aktywnym konsumentem (zwiększa VAT), a przede wszystkim uczestnikiem życia społecznego. Zatem zarówno w perspektywie społecznej, jak i ekonomicznej warto zabiegać o włączanie niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych do społecznego systemu podziału pracy.

Bibliografia

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2012* (2013), GUS, Warszawa.
- Barczyński A. (2013), *System wsparcia finansowego aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na chronionym i otwartym rynku pracy – ewolucja, stan, perspektywy*, [w:] M. A. Paszkowicz, M. Garbat (red.), *Osoby z niepełnosprawnościami w polityce społecznej*, t. 1: *Praca zawodowa*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Zielona Góra, s. 63–78.
- Bartkowski J. (2007), *Młodzi niepełnosprawni a instytucje i struktury wsparcia*, [w:] E. Giermanowska (red.), *Młodzi niepełnosprawni. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, s. 137–161.
- Bielski P., *Podstawowy proces społeczny [Basic social process]*, [w:] K. T. Konecki, P. Chomczyński (red.), *Słownik socjologii jakościowej*, Difin, Warszawa, s. 218–221.
- Brzezińska A. I., Piotrowski K. (2008), *Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy u osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje*, Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica”, Warszawa.
- Evers A. (2010), *Inwestycyjna i aktywizująca czy ekonomiczna i (nad)opiekuńcza? Przyczynek do polemiki o nowej generacji polityk społecznych*, [w:] A. Evers, R. G. Heinze (red.), *Niemiecka polityka społeczna: ekonomizacja i przekraczanie barier*, [tłum. J. Ratajczak-Tuchołka], Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa, s. 245–265.
- Evers A., Przedeczka E. (2012), *Polityka zatrudnienia i usługi społeczne – w stronę współpracy? Kilka komentarzy na temat partnerstw na rzecz integracji społecznej*, [w:] M. Grewiński, J. Krzyszkowski (red.), *Wybrane aspekty międzynarodowej polityki społecznej – pomoc społeczna i aktywna integracja*, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Warszawa, s. 54–69.
- Garbat M. (2012), *Zatrudnianie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra.
- Garbat M. (2013), *Zatrudnienie chronione – ocena funkcjonowania systemu w warunkach rynku pracy w Polsce*, [w:] M. A. Paszkowicz, M. Garbat (red.), *Osoby z niepełnosprawnościami w polityce społecznej*, t. 1: *Praca zawodowa*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Zielona Góra, s. 79–115.

- Gąciarz B. (2010), *Wprowadzenie. Wykształcenie i przygotowanie zawodowe jako sposób na niepełnosprawność*, [w:] B. Gąciarz (red.), *Niepełnosprawni studenci w społeczności akademickiej. Źródła sukcesów i porażek w integracji społecznej i aktywności zawodowej*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa, s. 7–32.
- Giermanowska E. (2009), *Postrzeżenie niepełnosprawnych pracowników i uwarunkowania ich zatrudniania a zarządzanie personelem w organizacjach*, [w:] B. Gąciarz, E. Giermanowska (red.), *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, s. 63–100.
- Giermanowska E. (2012), *Bariery aktywności zawodowej młodzieży z niepełnosprawnościami w świetle badań*, [w:] *Zdrowie, sprawność i aktywność starzejącej się populacji*, „Polityka Społeczna”, Numer Monograficzny, s. 46–51.
- Giermanowska E. (red.) (2007a), *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Giermanowska E. (red.) (2007b), *Młodzi niepełnosprawni. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Glaser B. (2012), *Theoretical sensitivity*, University of California, San Francisco 1978, s. 102, [za:] P. Bielski, *Podstawowy proces społeczny [Basic social process]*, [w:] K. T. Konecki, P. Chomczyński (red.), *Słownik socjologii jakościowej*, Difin, Warszawa, s. 218–221.
- Grewiński M. (2011), *Dekalog dylematów i wyzwań w polityce pomocy społecznej w Polsce*, [w:] M. Grewiński, J. Krzyszkowski (red.), *Współczesne tendencje w pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Warszawa, s. 125–134.
- Jaworski J. (2009), *Praca dla osób niepełnosprawnych w zwalczaniu ich wykluczenia społecznego. Ocena polskiego systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Mannheim K. (1945), *The problem of youth in modern society*, [w:] K. Mannheim, *Diagnosis of our Time*, Wartime Essays of a Sociologist, London, s. 31–53.
- Rymsza M. (2013), *Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę rekonstrukcji europejskich welfare states?*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa.
- Sennett R. (2012), *Szacunek w świecie nierówności*, [tłum. J. Dzierzowski], Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA, Warszawa.
- Szkoły wyższe i ich finanse w 2000 r.* (2001), GUS, Warszawa.
- Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 r.* (2012), GUS, Warszawa.
- Sztobryn-Giercuszkiewicz J. (2011), *Formy wsparcia osób niepełnosprawnych studiujących w łódzkich uczelniach wyższych*, [w:] W. Warzywoda-Kruszyńska, G. Miłkołajczyk-Lerman (red.), *Uczeń i student niepełnosprawny – warunki życia i nauki*, Wydawnictwo Biblioteka, Łódź, s. 99–114.
- Woźniak Z. (2008), *Niepełnosprawność i niepełnosprawni w polityce społecznej. Społeczny kontekst medycznego problemu*, Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej, Warszawa.

Dokumenty

- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 15.11.2010, Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier* (2010), KOM(2010) 636, Bruksela, wersja ostateczna.
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r.* (2012), DzU, nr 0, poz. 1169, (ratyfikowana przez UE 23 XII 2010 r, przez Polskę 6 IX 2012 r.).

Ustawa z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (1991), DzU, nr 46, poz. 201, z późn. zm.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (1997), DzU, nr 123, poz. 776.

Ustawa z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej (2003), DzU, nr 135, poz. 1268, z późn. zm.

Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (2008), DzU, nr 237, poz. 1652.

Ewa Giermanowska, Mariola Raław

DISABLED GRADUATES – A NEW POTENTIAL ON THE LABOR MARKET OR A NEW SOCIAL PROBLEM

Summary. In this paper we deal with the unfinished process of empowerment of a category of young people, at risk of marginalization – namely young people with disabilities. Using data gathered during recent research (2012–2013) we present the fate of disabled graduates as an example of unsatisfactory integration, despite the many changes that took place within the society and its institutions. The example of Poland might be useful in countries, that are in the process of building its institutional order and are preparing strategies for including disabled groups into the mainstream of society.

Following the fall of communism in Poland, comprehensive changes took place in the political, economic and social order. During twenty-three years the system, institutions and models of social functioning changed radically. There has been an unprecedented growth of educational aspirations within the society. Popularization of higher education also took place in groups of people who previously had very limited access to universities. Thanks to positive changes the number of disabled students participating in higher education increased dynamically. At the same time one observed an increase of people with severe disabilities among disabled students.

However, this positive trend in the increase in the number of disabled students and graduates is not reflected in the labor market policies. Obtaining a university degree is not accompanied by adequate service in the form of counselling and career information or employment in the open labor market. As a result, many disabled graduates remain outside the labor market or operate on its outskirts. The problem with finding a job, especially in times of economic crisis, touches a large number of educated young people, including those without any disabilities. However, one has to note that opening up of education for people with disabilities is combined with increased investments funded in large part by public funds (including PFRON). The factors that prevent full and complete integration of this group with the rest of the society include existing obstructions on the side of service institutions (such as the persistence of stereotypes within social services, which push the disabled into areas of simple and low-paid work) and on the side of employers (who prefer to pay fines for not employing disabled workers rather than employ them).

Keywords: disabled graduates, social problem, labor market, social policy.