

Eugeniusz NIEDZIELSKI¹

WYBRANE PROBLEMY ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Streszczenie

W pracy przedstawiono wyniki badań dotyczących uwarunkowań zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Głównym ograniczeniem zatrudnienia takich osób jest brak ofert pracy dla nich i niechęć do ich zatrudniania. Pracujące osoby niepełnosprawne w większości (65%) uznają, że są traktowane przez pracodawców i współpracowników gorzej niż pracownicy w pełni sprawni.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, zatrudnienie, rynek pracy

SELECTED PROBLEMS OF EMPLOYING PEOPLE WITH DISABILITIES

Summary

The paper presents the results of research on the conditions of employing people with disabilities. The main difficulty associated with employing this group of workers is the lack of job offers for them, as well as the reluctance of employers to take them on. The majority (65%) of those disabled who are employed believe that they are treated worse by their employers and co-workers than their able-bodied colleagues.

Key words: disability, employment, labour market

1. Wstęp

Niepełnosprawność nie jest problemem ani nowym, ani nieistotnym, ani tracącym na znaczeniu. Wręcz przeciwnie, to zagadnienie bardzo ważne zarówno w ujęciu jednostkowym osób dotkniętych tą przypadłością, jak i w ujęciu ogólnospołecznym. Jest to także problem o rozległych, wieloaspektowych implikacjach: medycznych, prawnych, socjologicznych, ekonomicznych, technicznych i wielu innych. Następstwa niepełnosprawności wpływają na jakość życia osób nie w pełni sprawnych, ale również ich bliższego i dalszego otoczenia społecznego. Z jednej strony, między innymi brak zatrudnienia zwiększa uzależnienie tych osób od otoczenia, a z drugiej strony, nasila zobowiązania środowiska wobec tych osób.

¹ prof. dr hab. Eugeniusz Niedzielski – Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie; e-mail: koiz@uwm.edu.pl.

W perspektywie historycznej postrzeganie osób niepełnosprawnych i ich miejsca w świadomości oraz w funkcjonowaniu społeczeństw wyraźnie zmienia się w kierunku upodmiotowienia tych osób i humanizacji relacji z nimi. Znajduje to wyraz w regulacjach prawnych, dotyczących różnych aspektów funkcjonowania osób niepełnosprawnych oraz w zmianach postaw społecznych wobec tych osób.

Według Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku, w Polsce było 3 457 tys. osób z potwierdzeniem prawnym niepełnosprawności. Zatem, jest to problem o dużej skali, o rozległych skutkach osobowych, ale także społeczno-ekonomicznych. Wśród tych osób 1107 tys. było z lekkim stopniem niepełnosprawności, a 1409 tys. z umiarkowanym. W roku 2012 aktywnych zawodowo było 507 tys. osób niepełnosprawnych (17,3% ich ogólnej liczby). Zapewne wiele innych osób z lekkim lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności byłoby w stanie być aktywnymi zawodowo, gdyby mogły (niekiedy chciały) pokonać bariery, na jakie napotykają na rynku pracy. Zależy to między innymi od miejsca zamieszkania tych osób, o czym świadczy fakt, że spośród aktywnych osób niepełnosprawnych 63% to mieszkańcy miast [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: www.stat.gov.pl, data wejścia: 21.07.2012].

Oprócz tradycyjnych funkcji, jakie praca spełnia w życiu większości osób, w życiu osób niepełnosprawnych aktywność zawodowa zapobiega również wykluczeniu społecznemu tych osób z wszystkimi pozytywnymi tego skutkami. Ponieważ zjawisko niepełnosprawności dotyczy wcale niemałej grupy osób, likwidacja barier ograniczających możliwości podjęcia przez nich pracy ma duże znaczenie społeczne i gospodarcze. Bariery te, najogólniej rzecz ujmując, mają dwojaki charakter i dotyczą samych osób niepełnosprawnych, ich woli i aktywności w działaniach zmierzających do uzyskania pracy, a także ograniczeń w dostępie do pracy związanych z popytem na pracę tych osób oraz uwarunkowaniami: technicznymi, instytucjonalnymi i organizacyjnymi ich zatrudnienia. Jednocześnie nie bez znaczenia są ukształtowane stereotypy i mentalność społeczna wyrażająca się w postrzeganiu i postawach wobec osób niepełnosprawnych [Sprusińska, 1997, s. 12]. Oczywiście, zarówno przyczyny, jak i stopnie niepełnosprawności są bardzo urozmaicone, co równocześnie różnicuje sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Z reguły, zgodnie z Międzynarodową Klasyfikacją Uszkodzeń, Niepełnosprawności i Upośledzeń Światowej Organizacji Zdrowia, wyróżnia się trzy podstawowe kategorie niepełnosprawności, tj.: uszkodzenia, czyli dysfunkcje fizjologiczne, anatomiczne i psychiczne; niepełnosprawności, czyli obniżoną sprawność wykonywania czynności; i upośledzenia związane ze środowiskowymi zaburzeniami funkcjonowania [Kilian, 2007, s. 14]. Niepełnosprawność jest uwarunkowana nie tylko wymienionymi cechami danej osoby, ale także przez środowisko społeczne i fizyczne, w którym ona funkcjonuje. Dostosowanie otoczenia (środowiska) do potrzeb osób niepełnosprawnych pomniejsza lub eliminuje ograniczenia (bariery) będące źródłem zależności tych osób od otoczenia i ich nieznacznego udziału w życiu społecznym i zawodowym, a tym samym istoty samej niepełnosprawności. Współcześnie upowszechnia się świadomość tego, że niepełnosprawność: (...) *jest wynikiem złożonych relacji między właściwościami osoby (stan zdrowia i czynniki osobiste) a właściwościami środowiska społecznego i fizycznego, stanowiącego możliwe źródło trudności odczuwanych przez osoby niepełnosprawne* [Kilian, 2007, s. 14].

Potocznie niepełnosprawność odnosi się do osób posiadających widoczne uszczerbki na zdrowiu fizycznym lub psychicznym. Jednak w rzeczywistości niepełnosprawność nie zawsze jest dostrzegalna „na pierwszy rzut oka” i ma wiele odmian. Wyróżnia się między innymi niepełnosprawność sensoryczną związaną z uszkodzeniami (w różnym stopniu) narządów zmysłu, takich jak: słuch, wzrok, mowa. Z kolei, niepełnosprawność fizyczna dotyczy upośledzenia narządów ruchu oraz przewlekłych chorób wewnętrznych, a niepełnosprawność psychiczna dotyczy osób z zaburzeniami świadomości i osób chorych psychicznie, a także upośledzonych umysłowo. Bywają zarazem osoby z niepełnosprawnością złożoną, dotknięte więcej niż jednym rodzajem niepełnosprawności [Majewski, 1995, s. 25]. Wywołuje to między innymi trudności w prowadzeniu i uogólnianiu wyników badań. Różne przyczyny i stopnie niepełnosprawności, jak również różne uwarunkowania osobowe i środowiskowe określają możliwości aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Zwiększeniu szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych służą rozwiązania prawne oraz programy i działalność różnych organizacji adresowana do tych osób [Zob. Kołaczek, 2006, s. 17-25]. Ich efektywność jest rozmaicie oceniana, jednak zależy ona nie tylko od ich istoty, ale także od woli i uwarunkowań stosowania.

Celem badań prezentowanych w niniejszym opracowaniu było określenie znaczenia (rol) i uwarunkowań zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a jednocześnie ocena postaw pracodawców i współpracowników wobec pracowników niepełnosprawnych. Przedmiotem badań były między innymi: przyczyny podejmowania i niepodjęmania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, problemy (utrudnienia) w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, postawy wobec osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Podstawą analizy był sondaż opinii 58 pracowników niepełnosprawnych, zatrudnionych w zakładzie produkcyjnym funkcjonującym na otwartym rynku pracy (Michelin SA) i 36 pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy chronionej (Spółdzielnia Pracy Chronionej Wulkan), [Dominiak, 2012, s. 47-50].

2. Charakterystyka pracy badawczej

Badaniem objęto osoby niepełnosprawne aktywne zawodowo, zatrudnione na stanowiskach biurowych oraz fizycznych. Osoby te były w różnym wieku i o różnym stopniu niepełnosprawności. Wobec tego, w badanej grupie było 49 kobiet i 45 mężczyzn, z największym udziałem osób w wieku od 20 do 30 lat (22 kobiety i 28 mężczyzn). Struktura wiekowa badanych osób potwierdziła ogólną prawidłowość wskazującą, że liczba pracujących osób niepełnosprawnych wyraźnie maleje wraz z wiekiem. Dotyczy to zwłaszcza mężczyzn, którzy z reguły są zatrudniani do pracy fizycznej, a niepełnosprawność z wiekiem ogranicza ich zdolność do podolania zadaniom (w wieku powyżej 41 lat było 17 kobiet i 8 mężczyzn). Badane osoby były dobrze wykształcone, bowiem 23% ukończyło studia, 25% szkoły policealne, a 42% średnie szkoły zawodowe. Wynika to zapewne z faktu, że pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy konkretnych kwalifikacji, stąd większość (52%) respondentów posiadała dyplom ukończenia szkoły średniej lub zawodowej. Pomocne w uzyskaniu pracy są zatem różne formy

wsparcia osób niepełnosprawnych w dostępie do uzyskania wykształcenia. Dostęp do kształcenia jest zapewne łatwiejszy w miastach, w których zamieszkiwało 64% respondentów, niż na wsi (36% respondentów). Rodzaje (przyczyny) niepełnosprawności badanych osób były zróżnicowane (tabela 1.).

Wszystkie osoby ze znacznym upośledzeniem oraz z uszkodzeniem wzroku zatrudniono w zakładzie pracy chronionej. Potwierdza to powszechny pogląd, że osoby ze znaczną niepełnosprawnością raczej nie mają szans na zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Najczęściej występującymi przyczynami niepełnosprawności wśród badanych pracowników były uszkodzenia narządu ruchu w stopniu lekkim (12 osób) i choroby przewlekłe w stopniu umiarkowanym (także 12 osób). W tej drugiej grupie znalazły się przypadki takich schorzeń, jak: cukrzyca, rak, astma, choroba Parkinsona, miażdżyca. Stanowiła więc ją niepełnosprawność, która pojawiła się w różnym okresie życia i osoby nią dotknięte doświadczyły także pełnej sprawności, co może wpływać na ich obecną przydatność zawodową.

TABELA 1.
Rodzaje i stopnie niepełnosprawności badanych pracowników (liczba wskazań)

Uszkodzenie	Stopień niepełnosprawności			Razem
	lekki	umiarkowany	znaczny	
Narządu ruchu	12	9	6	27
Wzroku	10	8	5	23
Słuchu	7	9	3	19
Mowy	5	2	6	13
Przewlekła choroba	10	12	-	22
Razem	44	40	20	94

Źródło: opracowanie własne.

3. Praca i zatrudnienie z punktu widzenia osób niepełnosprawnych

Praca jest naturalną potrzebą człowieka. Jest ona nie tylko źródłem dochodów umożliwiających zaspokojenie potrzeb wymagających środków finansowych, ale zaspokaja także wiele innych potrzeb, w tym: kontaktów społecznych, doświadczenia wpływu, sensu, rozwoju, samorealizacji, poczucia godności, przynależności i wiele innych [Wilk, 2015, s. 24]. Obrazowo rzecz ujmując, można stwierdzić, że praca „uczłowiecza”, czyni człowieka potrzebnym, eliminuje poczucie wykluczenia, zapewnia samodzielność. Dążenie do zaspokojenia tych potrzeb jest zapewne główną motywacją osób niepełnosprawnych do aktywności i poszukiwania zatrudnienia [Nowak, 2002, s. 42-43].

Wśród osób niepełnosprawnych były takie, które aktywnie poszukiwały zatrudnienia i wiele robią w celu zwiększenia swoich szans na rynku pracy, oraz osoby biernie, które nie wykazywały żadnej aktywności w pozyskaniu pracy, co najwyżej, oczekując na propozycje z inicjatywy zewnętrznej. Zdecydowana większość badanych osób poszukiwała zatrudnienia korzystając z pomocy urzędów pracy (65% wskazań). Instytucje te

dysponują informacjami o aktualnych ofertach pracy co zwiększało szanse na uzyskanie zatrudnienia przez osobę skierowaną przez urząd do konkretnego pracodawcy. Pozostali respondenci poszukiwali pracy korzystając z informacji znajomych (19%) lub śledząc ogłoszenia prasowe (10%) albo internetowe. Przyczyny niepowodzeń bądź trudności w uzyskaniu zatrudnienia były zróżnicowane i dotyczyły zarówno pracodawców, jak i osób poszukujących pracy (tabela 2.). Główną przyczyną była niechęć (uprzedzenia) do zatrudniania osób niepełnosprawnych, występująca na otwartym rynku pracy i brak ofert w zakładach pracy chronionej. Często pracodawcy oczekiwali umiejętności, których nie posiadały osoby niepełnosprawne, lub wykonywania zadań, którym te osoby nie mogły sprostać.

Przed rozpoczęciem zatrudnienia tylko 43% ankietowanych pracowników korzystało ze szkoleń i kursów przygotowujących do zawodu. Zdecydowana większość respondentów (73%) twierdziła, że jest zbyt mało szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe albo brakuje o nich informacji. Do ważnych przyczyn niezatrudniania osób niepełnosprawnych należą ograniczenia zdrowotne. Mają one charakter rzeczywisty lub domniemany, a wynikający z krytycznej samooceny swoich możliwości przez osoby niepełnosprawne lub z negatywnych założeń pracodawcy. Potwierdziły to opinie badanych osób dotyczące przyczyn niepodjęcia zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne. Według respondentów, osoby te nie angażowały się w poszukiwanie zatrudnienia, zakładając, że negatywne nastawienie pracodawców *a priori* pozbawia je szans na uzyskanie pracy (29 wskazań) lub, że eliminuje ich stan zdrowia (21 wskazań), obawa przed odzuceniem i negatywnym nastawieniem współpracowników (20 wskazań). Mniejsze znaczenie miał brak szans na dobre wynagrodzenie i awans (12 wskazań). W warunkach narastającej nierównowagi na rynku pracy, pracodawcy zwiększają wymagania wobec kandydatów do pracy, co istotnie pomniejsza szanse osób niepełnosprawnych w konkuro- waniu o uzyskanie zatrudnienia. Pracodawcy unikają także kosztów i trudności związanych z przystosowaniem stanowisk pracy oraz firmy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Większości zakładów nie tworzą z myślą o zatrudnianiu takich osób, dlatego nie ma w nich urządzeń i warunków techniczno-organizacyjnych, ograniczających niedogodności wynikające z niepełnosprawności pracowników.

TABELA 2.

Przeszkody w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych

Przeszkody w zatrudnieniu	Liczba wskazań	
	Zakład pracy chronionej	Zakład otwarty
Brak ofert pracy	15	11
Ograniczenia zdrowotne	8	15
Brak kwalifikacji zawodowych	7	5
Wysokie oczekiwania pracodawców	6	9
Niechęć do zatrudniania osób niepełnosprawnych	-	18
Liczba respondentów	36	58

Źródło: opracowanie własne.

Problemy w uzyskaniu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, zwłaszcza po długotrwałych niepowodzeniach, mogą stać się przyczyną rezygnacji z dalszych starań o pracę. Skutkiem tego może być narastające poczucie zbędności i wyalienowania. Zjawiska te mogą nasilać się w obecnych realiach na rynku pracy, gdzie osoby niepełnosprawne mają ograniczone szanse znalezienia pracy w konkurencji z młodymi i sprawnymi osobami. Według respondentów, szansą dla osób niepełnosprawnych są zakłady pracy chronionej i również zakłady pracy dysponujące środkami na spełnienie wymagań organizacyjnych i technicznych, wynikających z zatrudnienia takich osób (73% wskazań).

Znaczenie zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych ma różne źródła i rozmaite jest ich natężenie (tabela 3.). Oprócz dochodów, praca daje poczucie wartości i możliwości samorealizacji, umożliwia oderwanie się od codzienności i zapomnienia o niepełnosprawności, jest miejscem kontaktów z innymi osobami. Osoby pracujące nie czują się wyalienowane, a wręcz przeciwnie, czują się potrzebne i wartościowe. Praca stanowi także swoistą formę oderwania się od monotonii i uciążliwości związanej z rehabilitacją i leczeniem.

TABELA 3.**Korzyści, jakie zapewnia praca osobom niepełnosprawnym**

Korzyść	Liczba wskazań N=94
Źródło utrzymania (dochodów)	24
Możliwość oderwania się od codzienności i zapomnienia o niepełnosprawności	19
Wzrost poczucia własnej wartości	15
Możliwość spotkań i kontaktów z ludźmi	15
Możliwość samorealizacji	12
Sposób odnalezienia się w społeczeństwie	9

Źródło: opracowanie własne.

4. Postawy pracodawców i współpracowników wobec osób niepełnosprawnych

Zachowania i postawy pracodawców w stosunku do osób niepełnosprawnych ujawniają się w niechęci lub woli zatrudnienia takich osób, a następnie w relacjach pracowniczych. Osoby niepełnosprawne mogą być traktowane przez pracodawców instrumentalnie, przedmiotowo, jako źródło korzyści w postaci możliwości korzystania z obniżek i zwrotu kosztów należnych pracodawcom zatrudniającym taką osobę, bądź podmiotowo, jako pełnowartościowi pracownicy. Postawy współpracowników wobec osób niepełnosprawnych kształtują się w czasie bezpośredniego kontaktu z tymi osobami. Współpraca z nimi ujawnia ewentualne uprzedzenia czy życzliwość wobec osób

niepełnosprawnych, utrwała albo zmienia zakorzeniony w mentalności stosunek do tych osób.

Według opinii respondentów, najczęstszą przyczyną braku zainteresowania pracodawców zatrudnieniem osób niepełnosprawnych była obawa, że te osoby będą mniej wydajne od pozostałych pracowników (36% wskazań). Kolejnymi przyczynami były nieprzystosowanie miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (21% wskazań) lub wysokie koszty adaptacji tych miejsc (16%). Zdecydowanie rzadziej wskazywano takie czynniki, jak nieznamość prawa dotyczącego zatrudniania osób niepełnosprawnych (10%) czy obawa przed zmianami tych przepisów (8%). Przewidywanie (zakładanie) mniejszej wydajności pracy osób niepełnosprawnych może wynikać nie tylko z ich mniejszej sprawności fizycznej, co niewątpliwie, zależy także od charakteru pracy, ale również z ograniczeń czasu pracy lub zmienności (różnorodności) wykonywanych prac. Obawy te, niezwerifikowane w rzeczywistości, nie zawsze mają uzasadnienie merytoryczne. Są to bowiem uogólnienia niekoniecznie odnoszące się do określonej sytuacji pracowniczej i konkretnej osoby niepełnosprawnej. Podobny charakter mają obawy dotyczące kosztów związanych z zatrudnianiem osoby niepełnosprawnej.

Zaledwie 8 respondentów (spośród 94) wyraziło pogląd, że przed zatrudnieniem osób niepełnosprawnych powstrzymuje pracodawców obawa, że osoby te nie zostaną zaakceptowane przez współpracowników. Problemy w kontaktach z osobami niepełnosprawnymi mogą mieć pracownicy, którzy wcześniej nie spotykali się z takimi osobami i nie współpracowali z nimi. Brak obycia z taką sytuacją może rodzić trudności z zaakceptowaniem niepełnosprawnego współpracownika i ułożeniem z nim właściwych relacji. Nastawienie indywidualne i grupowe do niepełnosprawnych współpracowników może mieć charakter pozytywny, wyrażający się w: sympatii, chęci pomocy, zrozumienia lub negatywny w postaci deprecjonowania tych osób, unikania kontaktów i współpracy.

Badania wykazały, że w relacjach współpracowników z osobami niepełnosprawnymi przeważała obojętność (dotyczyło to zwłaszcza pracodawców) lub chęć pomocy i życzliwość (dotyczyło to częściej współpracowników), (tabela 4.). Różnice w postawach pracodawców i współpracowników, postrzeganych (odczuwanych) przez osoby niepełnosprawne, wyrażały się w tym, że pracodawcy traktowali najczęściej osoby niepełnosprawne podobnie jak pozostałych pracowników, a współpracownicy wykazywali dużo empatii wobec pracujących z nimi osób niepełnosprawnych. Rozmiary (częstotliwość) niechęci osoby te częściej odczuwały ze strony pracodawców niż współpracowników, natomiast uprzedzenia częściej ze strony współpracowników. Z przejawami niechęci pracodawców respondenci spotykali się zwłaszcza w czasie poszukiwania zatrudnienia, kiedy w procesie rekrutacji rywalizowali z osobami w pełni sprawnymi. Rzadziej przejawy niechęci występowały już po zatrudnieniu. Jednak łącznie suma opinii o odczuwaniu negatywnych postaw pracodawców (obojętność, niechęć, wyobcowanie, uprzedzenia – 57 wskazań) wobec osób niepełnosprawnych przeważała nad postawami pozytywnymi (pomoc, życzliwość – 37 wskazań). Te relacje odmiennie kształtowały się w ocenie postaw współpracowników, gdzie postawy o pozytywnej konotacji dominowały (56 wskazań). Większość badanych osób (65%) stwierdziła, że osoby niepełnosprawne (a tylko takie były uczestnikami badań) nie są traktowane w relacjach pracowniczych gorzej niż pracownicy pełnosprawni.

TABELA 4.

Postawy wobec niepełnosprawnych pracowników

Postawa	Częstotliwość wskazań N=94	
	Postawy pracodawcy	Postawy współpracowników
Obojętność	35	17
Pomoc	20	31
Życzliwość	17	25
Niechęć	15	8
Wyobcowanie	5	4
Uprzedzenie	2	9

Źródło: opracowanie własne.

5. Podsumowanie

Wyniki badań wskazują na nieznaczny zakres występowania utrudnień i negatywnych postaw wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych i ich integracji zawodowej. Bynajmniej nie oznacza to, że zanikły stereotypy w postrzeganiu przydatności pracowniczej takich osób i wszystkie bariery w ich aktywizacji zawodowej. Mimo wszystko, w opiniach badanych pracowników niepełnosprawnych, przeważają pozytywne opinie dotyczące ich zatrudnienia i pracy. Głównym ograniczeniem zatrudniania osób niepełnosprawnych jest brak ofert pracy na otwartym rynku pracy oraz niechęć pracodawców do zatrudniania takich osób. Podkreśla to rolę zakładów pracy chronionej, które jednak bez wsparcia zewnętrznego mają niewielką zdolność konkurencyjną, a tym samym tworzenia i zachowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Zasadniczą przyczyną podejmowania przez te osoby zatrudnienia są względy ekonomiczne związane z uzyskiwaniem dochodów, lecz duże znaczenie mają również przesłanki o charakterze humanistycznym i społecznym. Odczuwane przez osoby niepełnosprawne postawy pracodawców i współpracowników różnią się w tym sensie, że w relacjach ze współpracownikami przeważają postawy o konotacji pozytywnej, a w relacjach z pracodawcami negatywnej. Jednakże większość osób niepełnosprawnych w relacjach pracowniczych doświadcza pomocy i życzliwości, a niekiedy obojętności, co może oznaczać, iż są traktowane, jak każdy inny pracownik. Wyraźnie negatywne zachowania są doświadczone przez osoby niepełnosprawne zdecydowanie rzadziej niż te pozytywne. Jednak możliwość uogólniania wyników badań jest ograniczona ze względu na to, że respondenci byli pracownikami zakładu pracy chronionej i dużego przedsiębiorstwa produkcyjnego doświadczonych w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i we współpracy z zakładami pracy chronionej. Szanse zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, zwłaszcza w mniejszych przedsiębiorstwach i przy obecnym poziomie bezrobocia, są nadal ograniczone. Konieczność wsparcia i pomocy w zatrudnianiu tych osób nie zanika, a wręcz zyskuje na znaczeniu, szczególnie w kontekście aktualnej i prognozowanej sytuacji na rynku pracy.

Literatura

- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: www.stat.gov.pl, data wejścia: 21.07.2012.
- Dominiak M. 2012 *Uwarunkowania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, Praca magisterska UWM, Olsztyn.
- Kilian M. 2007 *Niepełnosprawni w społeczeństwie*, „Polityka Społeczna”, nr 11-12.
- Kołaczek B. 2006 *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w Polsce. Uwarunkowania i skutki*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Majewski T. 1995 *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa.
- Nowak A. 2002 *Bezrobocie wśród niepełnosprawnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Sprusińska E. 1997 *Psychospołeczne bariery w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, „Polityka Społeczna”, nr 7.
- Wilk E. 2013 *Urobienie bezrobociem*, „Polityka”, nr 11 (2899).