

Renata Nowak-Lewandowska

Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP w Szczecinie

AKTYWIZACJA ZAWODOWA NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ŚWIETLE ZMIAN SYSTEMOWYCH NA RYNKU PRACY W POLSCE

Wprowadzenie

Praca zawodowa stanowi istotny element życia każdego człowieka. W przypadku osób niepełnosprawnych odgrywa ona szczególną rolę, gdyż nie tylko zapewnia dochód, pozwala na samorealizację oraz osiągnięcie satysfakcji, ale często daje jedyną szansę na nawiązanie relacji z innymi ludźmi, umożliwiając tym samym pełnienie różnych ról społecznych. Wśród aktywnych zawodowo tylko kilka procent utrzymuje się z dochodów z pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej. Dla ponad 80% głównym źródłem utrzymania są świadczenia społeczne. Z punktu widzenia gospodarki, aktywizacja zawodowa tej grupy osób oznacza bardziej efektywne wykorzystanie potencjału ludzkiego dla tworzenia PKB, a także racjonalizację gospodarowania ograniczonymi środkami publicznymi przez zmniejszenie wydatków na pasywne formy wsparcia.

Celem opracowania jest prezentacja głównych zmian w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz analiza ich wpływu na poziom aktywności zawodowej tej grupy osób. Tak sformułowany cel pozwoli na wstępną ocenę skuteczności wprowadzanych zmian ustawowych i wskazanie dalszych kierunków działań w tym zakresie.

Definicja niepełnosprawności

Niepełnosprawność jest różnie definiowana przez poszczególne kraje w zależności od potrzeb. Jedną z najczęściej przytaczanych jest definicja Światowej Organizacji Zdrowia (WHO). Zgodnie z nią niepełnosprawność to spowodowane

uszkodzeniem ograniczenie lub brak zdolności wykonywania jakiejś czynności w zakresie uważanym za normalny dla człowieka¹. WHO wprowadziła rozgraniczenie między uszkodzeniem (impairment), ograniczeniem (disability) i upośledzeniem (handicap). Nieco odmienne ujęcie niepełnosprawności zawiera Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, gdzie za niepełnosprawną uważa się osobę, której sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych zgodnie z przyjętymi normami prawnymi i zwyczajowymi². Na tym podejściu bazuje definicja zawarta w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (zwanej dalej ustawą), zgodnie z którą za niepełnosprawną uznaje się osobę, której stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności ogranicza zdolność do wykonywania pracy zawodowej³. Powyższa definicja stała się podstawą do wyróżnienia trzech stopni niepełnosprawności: lekkiego, umiarkowanego i znacznego, określających stan zdrowia z uwzględnieniem kryterium zawodowego. Z uwagi na powyższe kryterium tę definicję przyjęto na potrzeby niniejszego opracowania.

Systemy i sposoby wspierania osób niepełnosprawnych

Z powodu swoich ograniczeń osoby niepełnosprawne mają mniejsze możliwości zatrudnienia niż sprawne, dlatego zwykle wymagają wsparcia ze strony państwa. Mając powyższe na uwadze, instytucje państwowe, organizacje pozarządowe oraz przedsiębiorstwa podejmują działania, które mają służyć rozwojowi aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oraz zwiększaniu ich szans na otwartym i chronionym rynku pracy⁴.

W każdym państwie funkcjonuje określony system wspierania osób niepełnosprawnych, którego celem jest wyrównywanie szans w dostępie do rynku pra-

¹ J. Martin, H. Meltzer, D. Elliot, OPCS Report 1, The prevalence of disability among adults, HMSO, London 1988, p. 7.

² Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 1 sierpnia 1997 r., M.P. 1997, nr 50, poz. 475.

³ Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776 z późn. zm.

⁴ M. Mazur, Między cynizmem a filantropią. O społecznej odpowiedzialności biznesu. „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2010, nr 4, s. 43.

cy. Wyróżnia się systemy: kwotowe, oparte na prawie antydyskryminacyjnym, mieszane (hybrydowe)⁵.

System kwotowy obowiązuje w 13 krajach UE, także w Polsce. W tym systemie pracodawcy są zobowiązani do zatrudniania osób niepełnosprawnych w ustawowo określonej wielkości, a w przeciwnym wypadku do wnoszenia wpłat na wyznaczony do tego fundusz, z przeznaczeniem na rehabilitację zawodową i społeczną. W Polsce wskaźnik zatrudnienia zwalniający pracodawcę z wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) wynosi 6% w przypadku zatrudnienia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy⁶. Pracodawca może mieć obniżony wymagany wskaźnik zatrudnienia, jeżeli zatrudni osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy (np. choroba Parkinsona, SM, AIDS). W systemie kwotowym pracodawcy są zachęceni do zatrudniania osób niepełnosprawnych poprzez takie instrumenty, jak subsydia do wynagrodzeń oraz redukcja podatków i składek na ubezpieczenie społeczne. Krytycy tego systemu są zdania, że zawarta w nim preferencja sugeruje, że osoby niepełnosprawne są niekonkurencyjne i pozbawione zdolności do pozyskania pracy⁷.

Alternatywą dla powyższego jest system oparty na prawie antydyskryminacyjnym. Bazuje on na zakazie dyskryminacji osób niepełnosprawnych w dostępie do zatrudnienia i nakłada obowiązek zadośćuczynienia osobie w przypadku jej dyskryminacji⁸. Znajduje zastosowanie w 9 krajach UE, w tym m.in. na Łotwie, w Estonii, Bułgarii, Wielkiej Brytanii.

Poza wyżej wymienionymi systemami wsparcia, dla aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych podejmuje się wiele innych działań, które można ująć w trzy grupy: programy rynku pracy adresowane do osób niepełnosprawnych, mające na celu zwiększenie dostępu do pracy na otwartym i chronionym rynku pracy; włączanie osób niepełnosprawnych w politykę zatrudnienia na otwartym rynku

⁵ Report on social inclusion 2005. An analysis of the National Action Plans on Social Inclusion (2004-2006) submitted by the 10 new Member States. Employment and social affairs. Social security and social integration, European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, February 2005, Unit E, p. 13. Cyt. za: J. Borek, K. Głąbicka, Europejskie systemy wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. „Praca Socjalna” 2011, nr 5, s. 56.

⁶ Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 2008 nr 14, poz. 92 z późn. zm., art. 21-21.

⁷ M.A. Paszkowicz, Systemy i program zatrudniania osób niepełnosprawnych, w: Społeczne korzyści zatrudniania osób niepełnosprawnych, red. A. Barczyński, KIG-R, Warszawa 2008, s. 92.

⁸ ECOTEC, Benchmarking employment policies for people with disabilities European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs, Unit EMPL/E/4, Brussels 2000, p. 207.

pracy; wspieranie samozatrudnienia osób niepełnosprawnych przez podejmowanie przez nie działalności gospodarczej i pobudzanie przedsiębiorczości⁹.

Programy rynku pracy mają charakter aktywny i pasywny. Do aktywnych programów zalicza się programy specjalne, obejmujące: intensywne doradztwo i asystencję przy staraniu się o pracę; rehabilitację zawodową; zatrudnienie subsydiowane, wspierane, chronione; bodźce do rozpoczęcia działalności gospodarczej i programy łączone. Włączanie osób niepełnosprawnych w politykę zatrudnienia odbywa się na zasadzie dotowania zatrudnienia, organizowania szkoleń zawodowych, staży i szkoleń dla pracowników niepełnosprawnych w miejscu pracy. Celem szkolenia jest nauka zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższenie kwalifikacji.

Pobudzanie przedsiębiorczości osób niepełnosprawnych następuje poprzez system zachęt do prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Mają tu zastosowanie takie instrumenty, jak: pożyczki z funduszu państwowego, subsydiowanie odsetek od kredytu, częściowe lub całkowite umorzenie pożyczki¹⁰. Jednym ze sposobów umożliwiających powrót osób niepełnosprawnych do pracy na otwartym rynku jest organizowanie zatrudnienia przejściowego w ramach tzw. Domów pod Fontanną¹¹. Jest to metoda łagodnego i elastycznego przywracania osób z chorobą psychiczną do aktywności zawodowej na otwartym rynku pracy poprzez pracę na specjalnych stanowiskach na okres od 3 do 9 miesięcy, z wyznaczeniem potencjalnego zastępstwa na wypadek nagłego pogorszenia stanu zdrowia. Model takiego zatrudnienia jest wdrażany w formie eksperymentu, gdyż w Polsce nie istnieją w tym zakresie żadne uregulowania prawne¹².

Specyficzną formą aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych jest zatrudnienie socjalne realizowane w centrach integracji społecznej i klubach integracji społecznej.

Przyczyny niskiej aktywności zawodowej niepełnosprawnych

Przyczyny stosunkowo niskiej aktywności zawodowej tkwią po obu stronach rynku pracy, jak również w uwarunkowaniach zewnętrznych. Ze strony niepełnosprawnych są to przede wszystkim: ich postawy wobec pracy (brak motywacji do jej podjęcia) i związana z tym obawa przed utratą wsparcia socjalne-

⁹ J. Borek, K. Głąbicka, op. cit., s. 62.

¹⁰ M. Garbat, Europejskie systemy wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w: Społeczne korzyści zatrudniania..., op. cit., s. 126.

¹¹ A. Nowotnik, Dom pod Fontanną, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2011, nr 2, s. 42-43.

¹² J. Kowalik, Model zatrudnienia przejściowego, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2010, nr 1, s. 51-57.

go; bariery psychologiczne, takie jak: strach, brak wiary w siebie, bezradność. Pracodawcy wymieniają ponadto: niższą wydajność niepełnosprawnych; wyższą wadliwość wykonywanej pracy; potrzebę zapewnienia dodatkowych udogodnień; wyższy wskaźnik zachorowalności i związany z tym wzrost kosztów pracy; niższą mobilność wewnętrzną; niskie kompetencje społeczne; większą konfliktowość¹³. Dużą przeszkodą w zatrudnianiu niepełnosprawnych są postawy oraz stereotypy na temat osób niepełnosprawnych u pracodawców i współpracowników¹⁴. Wyobrażenia na temat osób niepełnosprawnych skupiają się na ich słabościach, a nie na zdolnościach i ich możliwościach¹⁵.

Uwarunkowania zewnętrzne to głównie bariery funkcjonalne (urbanistyczne, techniczne, finansowe), a także: niedoskonałości w dostępie i przepływie rzetelnych informacji o formach wsparcia¹⁶; brak wsparcia instytucjonalnego na etapie przechodzenia ze szkoły do pracy; brak zróżnicowania oferty edukacyjnej w zależności od rodzaju niepełnosprawności; trudności w dostępie do wyższych szczebli edukacji¹⁷; częsta zmiana przepisów prawnych.

Zmiany ustawowe w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych

Podstawowym aktem prawnym, regulującym kwestię zatrudniania osób niepełnosprawnych w Polsce jest ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹⁸. Zawarte w niej regulacje określają uprawnienia dla obu stron rynku. Dla niepełnosprawnych są to m.in.: zakaz pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz dodatkowa przerwa w pracy; zwiększony wymiar urlopu wypoczynkowego; zwolnienie od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym; pomoc asystenta. Do ustawowych uprawnień dla pracodawców zalicza się natomiast: dofinansowanie do wynagrodzeń pracownika niepełnosprawnego, refundację składek na ubezpieczenie spo-

¹³ L. Michalczyk, Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach województwa małopolskiego, „Gospodarka Narodowa” 2011, nr 1-2, s. 112-115.

¹⁴ A. Ostrowska, Niepełnosprawni w społeczeństwie, Instytut Socjologii i Filozofii PAN, Warszawa 1994, s. 41-45.

¹⁵ M. Mańczak, Między Polską a krajami Unii Europejskiej, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2010, nr 1, s. 15.

¹⁶ P. Miązek, S. Sędrowicz, Rekrutacja równych szans, „Personel i Zarządzanie” 2012, nr 4, s. 58.

¹⁷ A. Żebrak, Edukacja osób z niepełnosprawnościami na poziomie szkolnictwa wyższego, w: Równe szanse w dostępie do edukacji osób z niepełnosprawnościami, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2012, nr 7, Warszawa 2012, s. 101.

¹⁸ Ustawa z 28 czerwca 2012 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2012, poz. 986.

łeczne; zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu; zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego; zwrot kosztów przystosowania lub wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej.

Od 1 stycznia 2011 r. nastąpiły zmiany w przepisach. Najważniejsze z nich to:

- Zróżnicowanie dofinansowania do poszczególnych grup osób niepełnosprawnych w zależności od stopnia niepełnosprawności: stopniowe podwyższanie kwot dofinansowania do wynagrodzeń pracowników ZPCH o znacznym stopniu niepełnosprawności, zmniejszanie dofinansowania do wynagrodzeń osób z umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności (docelowo odpowiednio do 100% i 40% od 2013 r.).
- Pozbawienie od 1 marca 2011 r. dofinansowania do wynagrodzeń osób z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, które mają ustalone prawo do emerytury.
- W przypadku otwartego rynku pracy, od 2012 r. dofinansowanie dla pracodawców w wysokości 70% minimalnego wynagrodzenia i 90% w przypadku osób o schorzeniu specjalnym (choroba psychiczna, upośledzenie umysłowe, epilepsja i inne).
- Zamrożenie podstawy wyliczania wysokości dofinansowania, tj. wynagrodzenia minimalnego z 2009 r. w wysokości 1276 zł (zamiast obowiązującej w 2012 r. stawki 1500 zł); zrównanie stawek dofinansowania na obu rynkach od 1 stycznia 2013 r.
- Podniesienie wskaźników zatrudnienia w zakładach pracy chronionej; aby mieć status ZPCH pracodawca musi zatrudniać co najmniej 50% niepełnosprawnych, w tym co najmniej 20% powinny stanowić osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (dotychczas odpowiednio 40% i 10%) lub zamiennie co najmniej 30% niewidomych lub chorych psychicznie lub upośledzonych umysłowo ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.
- Zmiana proporcji w podziale środków z tytułu zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych między PFRON i ZFRON (odpowiednio 40% i 60% zamiast dotychczasowego podziału 10% i 90%).
- Likwidacja niektórych ulg i uprawnień podatkowych.
- Wydłużenie normy czasu pracy.

Sytuacja niepełnosprawnych na rynku pracy w świetle zmian ustawowych

Podjętą analizę wpływu zmian ustawowych na poziom aktywności zawodowej niepełnosprawnych należy ją rozpocząć od nakreślenia ogólnej sytuacji na rynku pracy tej grupy osób. W tym celu wykorzystano dane z BAEL¹⁹ i Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR) przy PFRON.

Jak wynika z BAEL, na koniec I kwartału 2012 r. 82,6% niepełnosprawnych w wieku 15 i więcej lat pozostaje poza rynkiem pracy. Główną przyczyną bierności zawodowej jest choroba lub niepełnosprawność (56,5%) oraz emerytura (37,8%). Analizując dane dotyczące aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w okresie od 2007 r. do 2012 r. (I kwartał) należy zauważyć, że pomimo osiągnięcia wciąż niskich wartości w porównaniu do aktywności zawodowej ogółem (56,0% w 2012 r.) notuje się tendencję wzrostową (od 16,1% w 2007 r. do 17,3% w 2012 r.). Uwzględniając wskaźnik zatrudnienia w tej grupie osób zauważa się jego wahania – powolny wzrost od 13,9% w 2007 r. do 15,0% w 2010 r., po czym spadek do 14,7% w 2012 r. Na poprawę wskaźnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia niewątpliwie wpływ ma duże zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, wynikające z otrzymywanego przez nich wsparcia. Osoby niepełnosprawne znajdują głównie zatrudnienie w sektorze prywatnym (ponad 80%), w charakterze pracowników najemnych (ponad 70%). Dominują przy tym pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy (w granicach od 60% do 70%), w branży rolniczej i przetwórstwie przemysłowym. Obniżeniu uległa liczba osób prowadzących działalność gospodarczą z 28 312 w 2010 r. do 18 638 na koniec II kwartału 2012 r.²⁰

Aktywność zawodową osób niepełnosprawnych różnicuje posiadane wykształcenie – im wyższe wykształcenie, tym wyższy współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia tych osób. Dla porównania wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych z wykształceniem wyższym wyniósł w I kwartale 2012 r. 30,3%, zaś osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym 6,1%.

Istotną rolę w aktywizacji zawodowej odgrywa stopień niepełnosprawności. W 2012 r. pracowało 21,2% osób z orzeczoną lekką stopniem niepełnosprawności, 16,2% z umiarkowaną i 4,7% ze znaczną. W stosunku do 2007 r. powyższe wskaźniki zatrudnienia wzrosły odpowiednio o 0,1; 2,6 i 1,5 pkt. proc., zaś w stosunku do 2011 r. nastąpił spadek zatrudnienia osób z lekką stopniem niepełnosprawności o blisko 2 pkt. proc. Dzięki dofinansowaniu z PFRON przewidu-

¹⁹ Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski (z lat 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 oraz I kwartał 2012 r.), GUS, Warszawa.

²⁰ Dane PFRON z 31.05.2012 r.

je się dalszy wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych, czemu będzie towarzyszyć wzrost kosztów ponoszonych przez Fundusz o około 10% (wynikający ze zmian w strukturze zatrudnienia na korzyść osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz zmian w wysokości płacy minimalnej, z którą związana jest kwota dofinansowania)²¹.

Podany obraz aktywności zawodowej niepełnosprawnych uzupełniają dane SODiR²². Wynika z nich, że w analizowanym okresie liczba pracowników niepełnosprawnych rosła do 2010 r. – z 203 tys. w 2007 r. do 267 tys., po czym zaczęła maleć i na koniec II kwartału 2012 r. osiągnęła poziom 237 tys. osób. Wzrost zatrudnienia dotyczył przede wszystkim otwartego rynku pracy. Niewielki spadek zatrudnienia nastąpił w grupie osób niepełnosprawnych z lekkim stopniem niepełnosprawności, chociaż udział tej grupy w strukturze niepełnosprawnych ogółem jest nadal znaczący (od 49,4% w 2010 r. do 39,8% w II kwartale 2012 r.).

Odwrotna tendencja miała miejsce w odniesieniu do zakładów pracy chronionej (spadek zatrudnienia ogółem o 15%), jednak pomimo tego spadek udziału pracowników zakładów pracy chronionej w stosunku do ogółu pracowników niepełnosprawnych nadal jest wysoki i wynosi 71%. W okresie od grudnia 2010 r. do kwietnia 2012 r. zmniejszył się udział pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności o 12,5 pkt. proc., przy jednoczesnym wzroście udziału pracowników ze schorzeniami specjalnymi (o 5,6 pkt. proc.). Wynika to ze wstrzymania wypłat dofinansowań do wynagrodzeń dla pracowników z umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności mających uprawnienia emerytalne, jak też ze zmniejszenia kwot wypłat dofinansowań do wynagrodzeń pracowników o lekkim stopniu niepełnosprawności i z cięższymi schorzeniami.

Analiza aktywności zawodowej obejmuje także aspekt bezrobocia. W okresie od 2007 r. do 2009 r. odnotowano obniżenie stopy bezrobocia (z 13,7% do 11,0%). W 2010 r. stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych wzrosła do 13,6%, a na koniec II kwartału 2012 r. osiągnęła poziom 15,4%. Nastąpiły zmiany w natężeniu bezrobocia ze względu na stopień niepełnosprawności. Przed 2011 r. najwyższe wskaźniki notowano wobec osób o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności, po czym wraz z wprowadzanymi zmianami ustawowymi najwyższy poziom stopy bezrobocia odnotowano wobec osób o lekkim stopniu niepełnosprawności (19,9%).

Wobec niepełnosprawnych bezrobotnych podejmowane są działania w kierunku ich aktywizacji zawodowej. W ciągu 2011 r. pracodawcy zgłosili do urzę-

²¹ www.niepełnosprawni.pl (20.08.2012 r.).

²² www.popon.pl (31.05.2012 r.).

dów pracy 41,4 tys. ofert pracy dla osób niepełnosprawnych (rok wcześniej 33,4 tys.). W stosunku do poprzedniego roku liczba ofert pracy dla osób niepełnosprawnych zwiększyła się o 24,4%.

Bezrobotni mają możliwość skorzystania ze szkoleń prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy. W 2011 r. z tej formy pomocy skorzystało łącznie 3339 osób niepełnosprawnych (w 2010 r. 7 050), z czego pracę po ukończeniu szkolenia podjęła co trzecia z nich (rok wcześniej co piąta). Z indywidualnego poradnictwa zawodowego w 2011 r. skorzystało 18 769 osób niepełnosprawnych (rok wcześniej 30 370).

Podsumowanie

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że wprowadzane zmiany ustawowe przyczyniły się głównie do wzrostu aktywności zawodowej niepełnosprawnych ze znacznym oraz umiarkowanym stopniem niepełnosprawności i schorzeniami specjalnymi. Przeważają zatrudnieni w charakterze pracowników najemnych o niskim poziomie wykształcenia. Niekorzystną zmianą jest spadek liczby osób prowadzących działalność gospodarczą. Z uwagi jednak na dość krótki okres od wprowadzenia zmian trudno wysuwać zbyt daleko idące wnioski. Z pewnością należy równoległe podejmować inne działania w kierunku pobudzania aktywności zawodowej niepełnosprawnych, takie jak:

- poddanie analizie idei systemu kwotowego i rozważenie założenia, że większą skuteczność w aktywizacji zawodowej mają nie tyle specjalne środki, co działania na rzecz adaptacji środowiska,
- podejmowanie działań w ramach polityki społecznej w kierunku podnoszenia świadomości społeczeństwa i kształtowania postaw wobec niepełnosprawności, a na szczeblu przedsiębiorstw szkoleń dla pełnosprawnego personelu²³,
- podejmowanie dalszych działań mających na celu wyrównanie szans edukacyjnych niepełnosprawnej młodzieży oraz zwiększenie dostępności do wyższych szczebli kształcenia,
- budowanie motywacji do pracy u niepełnosprawnych,
- dążenie do zreformowania ZPCH pod kątem zobowiązania ich do działań w kierunku wprowadzania niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy (przez

²³ P. Miązek, S. Sędrowicz, op. cit., s. 60.

ustalenie tzw. wskaźnika powrotu w określonej wysokości – za przykładem Szwecji) w zamian za ulgi i świadczenia finansowe ze strony państwa.

THE HANDICAPPED PEOPLE PROFESSIONAL ACTIVITY IN THE CONTEXT OF THE SYSTEM CHANGES ON THE LABOUR MARKET

Summary

Professional work is a very important in a handicapped person's life. It provides a labour income, personal fulfillment and a job satisfaction, but it is also the only chance to stay in contact with other people. Work plays the essential socialization function (in addition to the income and the rehabilitation function). For the economy professional activity of handicapped people means a better use of human capital and improvement of the rationality of limited public funds.

The aim of this article is the presentation of employment changes of people with handicaps and the analysis of their effect on the activity level of this group. The author takes into account the situation on the open and protected labour market as well as indicates the activation methods used for handicappers.