

**Aktywizacja
zawodowa
osób
z niepełno-
sprawnością**

Aspekty
ekonomiczne
i społeczne



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Dorota Kobus-Ostrowska

Aktywizacja zawodowa osób z niepełno- sprawnością

Aspekty
ekonomiczne
i społeczne

Łódź 2018



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO



AKTYWNI
(NIE)PEŁNOSPRAWNI



Dorota Kobus-Ostrowska – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Katedra Mikroekonomii, 90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1905 r. nr 41

RECENZENT

Olga Kowalczyk

REDAKTOR INICJUJĄCY

Monika Borowczyk

OPRACOWANIE REDAKCYJNE

Bogusława Kwiatkowska

SKŁAD I ŁAMANIE

Munda – Maciej Torz

PROJEKT OKŁADKI

Katarzyna Turkowska

Zdjęcie wykorzystane na okładce: © Depositphotos.com/ikostudio; insek1

© Copyright by Dorota Kobus-Ostrowska, Łódź 2018
© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2018

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Wydanie I. W.08073.17.0.M

Ark. wyd. 16,0; ark. druk. 19,5

ISBN 978-83-8088-930-9
e-ISBN 978-83-8088-931-6

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl
tel. (42) 665 58 63

Spis treści

Wstęp	9
Rozdział I	
Od rehabilitacji do aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością	17
1.1. Istota niepełnosprawności w świetle badań naukowych	17
1.2. Definicje niepełnosprawności	20
1.3. Wpływ rehabilitacji na proces wyrównywania szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy	25
1.3.1. Stymulacja rozwoju zawodowego	28
1.3.2. Formy aktywizacji w procesie rehabilitacji zawodowej	34
1.3.3. Rodzaje niepełnosprawności a kompetencje zawodowe	36
1.3.4. Praca i rodzina w życiu osoby z niepełnosprawnością ..	42
1.4. Teoretyczne podstawy analizy rynku pracy osób z niepełnosprawnością	48
1.5. Konkluzje	61
Rozdział II	
Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w kontekście prawodawstwa polskiego i Unii Europejskiej	65
2.1. Status prawny osoby niepełnosprawnej jako pracownika w aktach prawnych Unii Europejskiej	66
2.2. Uprawnienia niepełnosprawnego pracownika (stan prawny na dzień 31.12.2016)	84
2.3. Wsparcie pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników w Polsce (stan prawny na dzień 31.12.2016) ..	86
2.4. Wsparcie dla osób niepełnosprawnych wchodzących i powracających na rynek pracy (stan prawny na dzień 31.12.2016) ..	98
2.5. Konkluzje	104

Rozdział III	
Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce.	107
3.1. Uwagi metodologiczne	109
3.2. Analiza zmian aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce w latach 2002–2016	112
3.2.1. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce ogółem	112
3.2.2. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce według cech demograficznych.	117
3.2.3. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce według grup schorzeń.	123
3.2.4. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce według cech społeczno-ekonomicznych	129
3.3. Bezrobocie wśród osób niepełnosprawnych w Polsce	133
3.3.1. Status niepełnosprawnej osoby bezrobotnej oraz poszukującej pracy.	134
3.3.2. Analiza populacji niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy.	136
3.4. Bierność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce.	143
3.5. Konkluzje	150
 Rozdział IV	
Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce – wyniki badania ankietowego	155
4.1. Założenia badawcze	155
4.2. Charakterystyka kwestionariusza i metod analitycznych.	156
4.3. Charakterystyka próby badawczej na podstawie danych z metryczki	159
4.3.1. Dane demograficzne.	159
4.3.2. Rodzaje i stopień niepełnosprawności.	160
4.4. Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce	163
4.4.1. Aktywność zawodowa respondentów	163
4.4.2. Aktywność zawodowa osób pracujących	165
4.4.3. Aktywność zawodowa osób niepracujących.	169
4.4.4. Migracja zarobkowa	172
4.4.5. Gospodarstwo domowe osoby z niepełnosprawnością	173
4.4.6. Przejawy dyskryminacji wobec osób z niepełnosprawnością	175
4.4.7. Osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy – analiza korelacji.	176
4.5. Konkluzje – Sylwetka osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce – wybrane aspekty z wyników badań.	182

Rozdział V

Modele pomocy osobom niepełnosprawnym w Polsce i wybranych krajach UE – dobre praktyki	185
5.1. Determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce	186
5.2. Modelowe wsparcie dla osób z niepełnosprawnością w procesie aktywizacji zawodowej w Polsce	189
5.2.1. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych na chronionym rynku pracy	189
5.2.2. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy	200
5.2.3. Instytucje aktywizujące i wspomagające zatrudnienie osób niepełnosprawnych	205
5.3. Efekty rzeczywistych form pomocy osobom niepełnosprawnym realizowane w Polsce	210
5.3.1. Dobre praktyki realizowane w ramach instytucji.	210
5.3.2. Dobre praktyki realizowane na chronionym rynku pracy	216
5.3.3. Dobre praktyki realizowane na otwartym rynku pracy	219
5.4. Sposoby i warunki poprawy położenia osób niepełnosprawnych w wybranych krajach UE.	221
5.4.1. Model opiekuńczy	221
5.4.2. Model liberalny	231
5.5. Konkluzje dla polityki społecznej realizowanej w Polsce w kontekście osób z niepełnosprawnością	238
Wnioski końcowe	245
Bibliografia	257
Summary	277
Załącznik I	281
Załącznik II	285
Załącznik III	293
Spis tabel	307
Od Redakcji	311

Wstęp

Aktywność człowieka to umiejętność wrodzona, uwarunkowana genetycznie. Człowiek chce realizować i osiągać postawione cele, jednakże siłę, czas i kierunek jego aktywności określa sytuacja, w jakiej się znajduje oraz zdarzenia i relacje, których doświadcza. Wpływ na to mają zarówno stosunki rodzinne, środowisko, w którym osoba niepełnosprawna¹ funkcjonuje, jak i możliwości oferowane aktywnym zawodowo przez lokalny bądź regionalny rynek pracy. I choć żyjemy w czasach pełnych innowacyjnych rozwiązań, osoby niepełnosprawne mają znacznie większą szansę paść w ubóstwo, doświadczyć izolacji, a nawet upokorzenia niż ludzie sprawni. Społeczny wymiar niepełnosprawności determinuje wiele czynników. Należą do nich chociażby: płeć, rodzaj i stopień doświadczanej niepełnosprawności, wiek, wykształcenie, a także coraz silniejsze powiązanie problemu niepełnosprawności ze sferą pracy. Tu pojawia się ekonomiczny wymiar niepełnosprawności. Presja na wydajność i konkurencyjność spowodowała wykluczenie z rynku pracy licznej grupy osób, w tym niepełnosprawnych.

¹ Określenie **osoba niepełnosprawna** będzie zamiennie stosowane ze wskazaniem **osoba z niepełnosprawnością**. Druga z wymienionych form używana jest coraz częściej, bowiem podkreśla podmiotowość osoby z dysfunkcją. Jako pełnosprawny obywatel, osoba z niepełnosprawnością (lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) ma dostęp do tych samych instytucji i może korzystać z identycznych praw co osoba sprawna, nie może być również wykluczona z jakiegokolwiek aktywności. Nowe podejście do niepełnosprawności pojawiło się oficjalnie po raz pierwszy dzięki Rezolucji Nr 48/93 Zgromadzenia Ogólnego ONZ z dnia 20 grudnia 1993 r., *Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób z Niepełnosprawnościami* [*The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*]. Na obszarze europejskim zostało zaaprobowane uchwałą Rady Unii Europejskiej z dnia 20 grudnia 1996 (szczegółowe informacje zamieszczono w rozdz. II).

I tak, w Polsce według danych statystycznych BAEL, ponad połowa osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym deklaruje się jako bierne zawodowo (73,2% w 2016; 74,1% w 2015; 72,8% w 2014; 72,7% w 2013; 73,6% w 2011; 77,4% w 2007; 74,2% w 2002). Są to osoby, które ukończyły 18. r.ż. i z punktu widzenia prawa pracy i za pomocą aktywnych instrumentów rynku pracy mogłyby podjąć zatrudnienie, a jednak pozostają bez pracy. Dlaczego zatem tak wiele osób nie jest aktywnych zawodowo, wręcz wykazuje bierność rozumianą jako zniechęcenie do podejmowania jakiegokolwiek pracy? Wymienione dane zaskakują tym bardziej, że przez wiele lat prowadzono w Polsce liczne kampanie społeczne promujące zatrudnienie i równouprawnienie w pracy osób niepełnosprawnych².

W tym kontekście warto pochylić się nad „społecznym modelem niepełnosprawności, który przenosi punkt ciężkości na zagadnienie dyskryminacji osób niepełnosprawnych, na powstanie i utrwalanie się nierówności społecznych, które powodują, że są one wykluczane z życia społecznego”³. Efektem tych wielowymiarowych działań jest postrzeganie osób niepełnosprawnych w kategorii niewiele znaczącego zasobu ekonomicznego, osób o niskich kompetencjach własnych i ograniczonych relacjach zarówno z osobami pełnosprawnymi, jak i niepełnosprawnymi. Takie podejście usuwa osoby niepełnosprawne na margines życia społecznego i ekonomicznego.

Bez wątpienia „Niepełnosprawność jest cechą z reguły widoczną, ujawniającą się bądź to w wyglądzie, bądź to w zachowaniu danej osoby [...]. Jako cecha osobista człowieka wpływa ona na jego funkcjonowanie w społeczeństwie, kształtując jego możliwości samodzielnego realizowania wielu czynności i spełniania wymagań otoczenia w odniesieniu do wykonywanych działań. Niepełnosprawność polega w znacznym stopniu na odchyleniu od normy, które rzutuje na pozycję danej osoby w społeczeństwie”⁴. To również istotny czynnik wykluczenia społecznego. I choć niepełnosprawność w praktyce oznacza różne postacie wykluczenia,

² Por.: I. Książkiewicz, *Programy wspierania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych – przegląd stanowisk*, [w:] L.K. Gilejko, B. Błaszczuk, *Polityka rynku pracy: doświadczenia europejskie i polskie*, Akademia Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztora, Pułtusk 2008, s. 90–103.

³ E. Giermanowska (red.), *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 25.

⁴ Tamże, s. 19.

to remedium jest „przełamywanie osobistych słabości tak, aby włączyć (osobę niepełnosprawną – przyp. autora) w codzienne funkcjonowanie w społeczeństwie”⁵.

Obecnie wszystkie państwa UE realizują określoną politykę zatrudnienia osób niepełnosprawnych zgodną lub dostosowaną do przyjętej przez UE Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz licznych aktów prawnych dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ideę włączania osób z niepełnosprawnością do aktywnego działania na wielu płaszczyznach życia znajdujemy w dokumentach o charakterze międzynarodowym, np.: w Standardowych Zasadach Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (ONZ 1993), Deklaracji Madryckiej (2002), w założeniach Międzynarodowego Roku Osób z Niepełnosprawnością (2003) – „nic o niepełnosprawnych bez niepełnosprawnych”, a także w dokumentach krajowych, np. w uchwalonej przez Sejm Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych⁶. Okazuje się bowiem, że w osobach niepełnosprawnych tkwi potencjał, który pobudzony przynosi wymierne korzyści. Praca świadczona przez osoby niepełnosprawne jest doceniana w wielu krajach, sprawiając, że ekonomiczne korzyści odczuwa całe społeczeństwo (wyższe wpływy z tytułu podatków i niższe wydatki na świadczenia społeczne)⁷. I choć przykłady można mnożyć, w niniejszej pracy przedstawiono sposoby wsparcia realizowane w krajach, takich jak: Szwecja, Finlandia, Dania, Francja oraz Wielka Brytania.

Podstawowym **celem** niniejszej **pracy** jest charakterystyka czynników, które determinują aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce oraz podjęcie próby określenia rodzaju działań niezbędnych do wzrostu aktywności zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Dla realizacji podstawowego celu pracy sformułowano następujące **cele szczegółowe**:

⁵ M. Oliver, *Understanding Disability. From Theory to Practice. Second Edition*, Palgrave Macmillan, Hampshire 2009.

⁶ Każdorazowo podkreśla się fakt, iż osoby niepełnosprawne mają takie same prawa społeczne, ekonomiczne i obywatelskie jak pełnosprawni obywatele. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych na podstawie Uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. (M.P. z 13.08.1997 r., Nr 50, poz. 475).

⁷ D. Poznańska, *Polityka społeczna wobec osób prawnie niepełnosprawnych: wpływ na finanse publiczne i aktywność zawodową ludności*, Materiały i Studia, NBP, Warszawa 2005, s. 38–52.

1. Wyjaśnienie potrzeby aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych z punktu widzenia społecznego, psychologicznego i ekonomicznego.
 2. Zaprezentowanie głównych dokumentów określających zasady aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce i w UE oraz zinterpretowanie skuteczności wdrażanych zmian.
 3. Ukazanie dysproporcji w poziomie aktywności zawodowej pomiędzy osobami z niepełnosprawnością a osobami sprawnymi w Polsce w latach 2002–2016 oraz analiza czynników wpływających na gorszą pozycję osób niepełnosprawnych na rynku pracy.
 4. Przedstawienie wyników badania ankietowego o charakterze jakościowym, przeprowadzonego na portalach społecznościowych w dniach 6–19.03.2017, poprzez platformę survio.com, skierowanego do grupy osób z niepełnosprawnością.
 5. Zaprezentowanie dobrych praktyk realizowanych w wybranych krajach UE, będących gwarancją aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych i ich utrzymania w zasobie zatrudnienia.
 6. Wypracowanie rekomendacji dla publicznych służb zatrudnienia i zaprezentowanie modelu współpracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych pomiędzy publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy.
- Realizacji przedstawionych celów służą **hipotezy badawcze**, które można sformułować następująco:
- I. Praca jest skutecznym narzędziem rehabilitacji osoby z niepełnosprawnością, zachęca do dalszej aktywności w wielu obszarach życia, dotyczy jednak niewielkiego odsetka tych osób.
 - II. Na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością szczególnie wpływ mają takie cechy, jak: płeć, rodzaj oraz stopień doświadczanej niepełnosprawności, wiek, poziom wykształcenia, czas pozostawania bez pracy, wysokość świadczeń gwarantowanych, a także koszt, jaki ponosi pracodawca w związku z nawiązaniem i przerwaniem stosunku pracy.
 - III. Wszelkie stosowane w Polsce formy wsparcia ukierunkowane na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych w małym stopniu przyczyniają się do wzrostu ich zatrudnienia i nie stanowią ani gwarancji uzyskania pracy, ani jej utrzymania.
 - IV. Gorsza pozycja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce wynika z istotnego braku spójności działań realizowanych przez publiczne instytucje działające na rzecz osób niepełnosprawnych.

W kontekście wielowątkowości prowadzonych badań wyłania się jeszcze jeden problem. Otóż każdorazowo badacz staje przed koniecznością odpowiedzi na pytanie: Czy populacja osób niepełnosprawnych, wskazana w ramach danego badania, dotyczy osób niepełnosprawnych prawnie, czy niepełnosprawnych biologicznie⁸, czy też całej zbiorowości łącznie? Według kryterium unijnego osoby, które wskazują na niepełnosprawność biologiczną (a więc wykazałyby, że mają ograniczoną zdolność do wykonywania czynności), zostałyby ujęte w badaniu EHS i EU SILC jako osoby niepełnosprawne. Odmienne wygląda sytuacja tych osób w NSP 2002, a także w NSP 2011, gdzie znacząca część z nich wykazałaby, że nie ma ograniczeń, bowiem kryterium niepełnosprawności w w/w latach w ramach NSP odnosi się jedynie do posiadanego przez respondenta orzeczonego stopnia niepełnosprawności. Wobec powyższego, w dalszej analizie autor posługuje się kategorią niepełnosprawni wykazaną prawnie, a zatem odnoszącą się tylko do tych osób, które posiadają orzeczony stopień niepełnosprawności. Jedynie w odniesieniu do oceny warunków życia wykorzystano materiał udostępniony w ramach EHS 2004 i EU SILC 2010.

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny. Część teoretyczna powstała na podstawie studiów szerokiego zakresu literatury polskiej i zagranicznej poświęconej zagadnieniu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz raportów opracowanych przez ekspertów Komisji Europejskiej, EUROSTATU, a także Głównego Urzędu Statystycznego.

Do analizy aktywności posłużyły: materiał statystyczno-empiryczny udostępniony przez GUS w ramach kwartalnych Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), sprawozdania MPiPS-01⁹, NSP przeprowadzonego w roku 2011, sprawozdania PFRON¹⁰, a także informacje przekazane z Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych.

⁸ Osoby wykazujące niepełnosprawność biologiczną nie posiadają, co prawda, orzeczenia o niepełnosprawności, lecz deklarują, że mają ograniczenia w wykonywaniu zwykłych czynności. Jeśli zatem w analizie uwzględnilibyśmy osoby wykazujące niepełnosprawność biologiczną, wówczas szacowana wielkość populacji osób niepełnosprawnych w Polsce wyniosłaby około 9 mln osób.

⁹ Comiesięczne informacje dot. bezrobocia osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy dostępne na portalu internetowym Publicznych Służb Zatrudnienia.

¹⁰ Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Część empiryczna powstała w oparciu o wyniki uzyskane z przeprowadzonego badania ankietowego, w którym dobór próby badawczej był celowy. Kwestionariusz skierowano do populacji osób z niepełnosprawnością, które zadeklarowały chęć jego wypełnienia (wersja elektroniczna) z wykluczeniem osób o niepełnosprawności złożonej. Przy opracowaniu wyników posłużono się różnymi metodami analitycznymi, m.in. analizą rozkładów procentowych próby badawczej przy uwzględnieniu udzielonych odpowiedzi w danej podgrupie. W kilku przypadkach określono również związki korelacyjne między zmiennymi oraz siłę ich natężenia. Wobec powyższego oparto się na statystyce chi-kwadrat (sprawdzono, czy analizowane zmienne są niezależne – test niezależności chi-kwadrat), następnie w przypadku wskazania zależności między zmiennymi ustalono siłę natężenia zjawiska. W tym kontekście zastosowano współczynnik V-Kramera. W badaniu wykorzystano informacje zawarte w tabelach krzyżowych, teście chi-kwadrat oraz miarach symetrycznych (patrz: rozdział 4.4.7).

Konstrukcja pracy jest podporządkowana realizacji celów. Praca składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów i wniosków końcowych.

Rozdział pierwszy poświęcony jest prezentacji zagadnienia niepełnosprawności i problematyce wdrażania rehabilitacji do życia osoby niepełnosprawnej tak, aby ją aktywizować zawodowo i społecznie. W niniejszym rozdziale kwestię niepełnosprawności zaprezentowano w oparciu o badania naukowe: A. Barczyńskiego, W. Degi, B. Gąciarz, S. Golinowkiej, A. Hulek, B. Kołaczek, S. Kowalika, E. Kryńskiej, B. Kurkus-Rozowskiej, T. Majewskiego, A. Ostrowskiej, P. A. Puhaniego, C. Prinza, D. Tompsona oraz M. Weissa. Rozdział pierwszy wzbogacono o znaczenie pracy i rodziny w życiu osoby z niepełnosprawnością. Całość zamyka wskazanie podstaw teoretycznych analizy rynku pracy. Choć ekonomiści nie odnoszą się wprost do rynku pracy osób z niepełnosprawnością, to często w swoich analizach przywołują określenia: „osoby problemowe”, „grupy dyskryminowane”. Badają zatem rynek osób z dysfunkcjami i wskazują wielorakie czynniki, które determinują zachowania zarówno po popytowej, jak i po podażowej stronie rynku pracy. Niniejsza część stanowi punkt wyjścia do dalszych rozważań, podkreślając niejako niedoskonałości tego rynku.

W rozdziale drugim głównym wątkiem analizy jest omówienie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w kontekście

prawodawstwa polskiego i unijnego. Scharakteryzowany jest proces dostosowania polskiego prawa dla osób niepełnosprawnych do wymogów UE, a także status prawny osoby niepełnosprawnej jako pracownika w aktach prawnych UE oraz obowiązującego prawa unijnego. W centrum rozważań znajduje się charakterystyka wsparcia pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników oraz wsparcie dla osób niepełnosprawnych powracających na rynek pracy w Polsce (zgodnie ze stanem prawnym na dzień 31.12.2016).

W rozdziale trzecim przeprowadzono analizę aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce z uwzględnieniem wybranych kryteriów i przy wskazaniu, że są wśród nich aktywni i bierni zawodowo. W jednym i drugim przypadku określono specyficzne cechy tych osób, podkreślając czynniki determinujące ich działania. Całość zamyka charakterystyka w Polsce kierunków zmian niezbędnych do wdrożenia w kontekście realizowanej na rzecz osób niepełnosprawnych polityki społecznej, a także konkluzje do podejmowanych działań w zakresie aktywności zawodowej osób pozostających przez długi czas w grupie biernych zawodowo.

Rozdział czwarty stanowi prezentację wyników badań empirycznych. Jest próbą oceny stanu i potrzeb aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością w Polsce. Przedmiotem badań w tym rozdziale są: aktywność zawodowa respondentów, migracja zarobkowa, gospodarstwo domowe oraz dyskryminacja względem docelowej grupy badawczej. Rozdział czwarty jest wzbogacony o analizę zmiennych jakościowych, przy uwzględnieniu korelacji między zmiennymi i określeniu siły ich natężenia. Całość zamyka nakreślenie sylwetki osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce, przygotowane w oparciu o wyniki badań.

W rozdziale piątym zaprezentowano determinanty aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce, będące syntezą analizy danych zawartych w rozdziale trzecim oraz wyników badań empirycznych zamieszczonych w rozdziale czwartym. W dalszej części dokonano oceny skuteczności rzeczywistych form pomocy osobom niepełnosprawnym, realizowanych w Polsce i zaprezentowanie tych praktyk, które są godne naśladowania nie tylko na poziomie centralnym, ale również regionalnym i lokalnym. Rozdział zamyka prezentacja dobrych praktyk z zakresu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością w wybranych krajach: Szwecji, Finlandii, Danii, Francji i Wielkiej Brytanii.

We wnioskach końcowych pracy dokonano weryfikacji przyjętych hipotez.

Praca nie stawia sobie za zadanie wyczerpującego przedstawienia wszystkich kwestii, które można by sformułować w odniesieniu do wielowątkowego zagadnienia, jakim jest analiza społeczno-ekonomicznych aspektów aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, tym bardziej że na wiele wyłaniających się pytań nie ma jednoznacznych odpowiedzi. Należy je traktować jako kwestie do dalszych rozważań i pogłębionych studiów w wielu krajach Unii Europejskiej. Niezwykle niepokojącą kwestią jest jednak wysoki poziom bierności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce (co potwierdzają wyniki BAEL) i – zdaniem autorki – sytuacja ta wymaga wprowadzenia jak najszybszych zmian w zakresie aktywizacji zawodowej po to, aby aktywność, a nie bierność w analizowanej grupie była cechą dominującą. Pomocne mogą być tu prezentowane modele wsparcia osób z niepełnosprawnością realizowane w krajach UE. W Polsce zatrudnienie osób z niepełnosprawnością jest wciąż istotnym problemem społecznym, istnieje zatem rzeczywista potrzeba poszukiwania za granicą dobrych praktyk. Warto wybrać jednak takie rozwiązania, które skutecznie można wdrożyć w Polsce.

1.2. DEFINICJE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

W literaturze można spotkać wieloaspektowe definicje osoby niepełnosprawnej. Jest to z pewnością efekt złożoności podejmowanej problematyki, dotyczy bowiem różnych sfer życia człowieka. Jedną z pierwszych, choć kilkakrotnie zmienianych, obecnie prawnie funkcjonujących na arenie międzynarodowej, jest definicja opracowana w roku 2001 przez Międzynarodową Organizację Pracy dla celów rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zgodnie z nią: „niepełnosprawność definiowana jest jako utrudnienie, ograniczenie lub uniemożliwienie aktywności człowieka i jego uczestnictwa w życiu społecznym”¹⁷.

Z kolei Ekspertki Banku Światowego uznają, że „[...] niepełnosprawność obejmuje sprawy zdrowotne, [...] bada, jak zmniejszyć występowanie uszkodzeń prowadzących do niepełnosprawności oraz jak przyspieszyć rehabilitację osób niepełnosprawnych”¹⁸. Definicja ta obejmuje również sprawy kształcenia

¹⁵ Z. Kawczyńska-Butrym, *Niepełnosprawność – specyfika pomocy społecznej*, Biblioteczka Pracownika Socjalnego, Warszawa 1996, s. 11.

¹⁶ Warto dodać, że jedną z charakterystycznych cech współczesnego społeczeństwa jest zwiększanie się liczby osób z różnymi dysfunkcjami, które nie są w stanie samodzielnie rozwiązywać swoich problemów z powodu wad organicznych lub urazów (przyp. autora).

¹⁷ B. Kołaczek, *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2010, IPiSS, s. 43.

¹⁸ M. Brodwin, L. Orange, *Attitudes toward disability*, [w:] J.D. Andrew, C.W. Faubion (red.), *Rehabilitation services: An introduction for the human services professional*, MO: Aspen Professional Services, Osage Beach 2008, s. 180–183.

i szkolenia tych osób tak, aby ograniczyć stopień przekształcania się uszkodzeń w niepełnosprawność. Ostatecznie wskazuje, jak pomóc osobom niepełnosprawnym wykorzystać w pełni możliwości, jakie posiadają, oraz jak chronić poziom życia tych, którzy nie mogą pracować w związku z poważnymi ograniczeniami sprawności.

W tym kontekście warto podać definicję zamieszczoną w Kartie Praw Osób Niepełnosprawnych, według której osoby niepełnosprawne to te, których „sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi, które mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji”¹⁹.

Podobną definicję osoby niepełnosprawnej zawiera ratyfikowana przez Prezydenta RP w dniu 6 września 2012 r. Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych²⁰. Art. 1. wskazuje, że osoby niepełnosprawne to te, które „mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną [...] co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami”.

Z punktu widzenia krajowych przepisów prawa, ważna jest Ustawa z dnia 28 czerwca 2012 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r., poz. 986)²¹,

¹⁹ Karta Praw Osób Niepełnosprawnych została przyjęta przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 1 sierpnia 1997 r. i opublikowana w Monitorze Polskim (M.P. z dnia 13.08.1997 r., Nr 50, poz. 475).

²⁰ Zgodę na ratyfikację Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych sporządzonej w Nowym Jorku w dniu 13 grudnia 2006 r. wydał Parlament RP na mocy Ustawy o ratyfikacji Konwencji z dnia 15 czerwca 2012 r. (Dz.U. z 2012 r., poz. 882).

²¹ Wzmocnione zostały uprawnienia kontrolne Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, co więcej – nowelizacja zmieniała podstawę wyliczania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Ustawa uzależniła dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika od przekazania na jego konto wynagrodzenia (lub na rachunek spółdzielczej kasy oszczędnościowo-kredytowej. Możliwe jest również przekazanie środków na adres zamieszkania pracownika). Ustawa doprecyzowała też zasady funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej i zakładów pracy chronionej. Szerzej zob. www.niepełnosprawni.gov.pl [dostęp 23.08.2013].

a także Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483).

Mimo wielu poprawek zawartych w Ustawie z 28 czerwca 2012 r. faktycznie nie zmieniła się definicja osoby niepełnosprawnej określona w Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. W myśl jej zapisów „niepełnosprawną jest osoba, której stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności wykonywanie pracy zawodowej”²².

Zapisy zawarte w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej podkreślają prawo osób niepełnosprawnych do świadczeń ze strony państwa oraz pracy na otwartym lub chronionym rynku pracy. W art. 69. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej istnieje zapis: „władze publiczne zobowiązane są udzielać pomocy nie tylko w zabezpieczeniu egzystencji i szczególnej opieki zdrowotnej, ale także winny pomagać w przysposobieniu do pracy”. Prawo do pracy dla osób niepełnosprawnych zagwarantowane w Konstytucji znalazło swoje odzwierciedlenie w uchwalonej przez Sejm Rzeczypospolitej Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych. Zgodnie z § 1 Karty „Sejm Rzeczypospolitej Polskiej uznaje, że osoby niepełnosprawne, czyli osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna czy umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia [...] pracę [...] mają prawo do niezależnego, samodzielnego życia”, a w § 6 wskazuje, że „mają prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność tego wymaga (nabywają)²³ prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych”.

Definicja osoby niepełnosprawnej dla celów ubezpieczeniowych i rentowych w oparciu o kryterium, jakim jest niezdolność do pracy, ostatecznie określa, że „osoba niezdolna do pracy to jednostka, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zawodowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje jej odzyskania po przekwalifikowaniu”²⁴. Ogólna definicja

²² Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku z późniejszymi zmianami (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, z późn. zm.) wyróżnia trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany i lekki.

²³ Wyjaśnienie autora.

²⁴ E. Górską (red.), *Projektowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2002, s. 13–15.

wskazuje jednak, że osobą niepełnosprawną jest jednostka, która posiada orzeczenie o niepełnosprawności²⁵.

W literaturze zatem można spotkać wieloaspektowe definicje osoby niepełnosprawnej, zarówno te ogólne, jak i szczegółowe, potrzebne dla celów statystycznych, rehabilitacji zawodowej (dla pozyskania różnych świadczeń i przywilejów) oraz dla potrzeb zatrudnienia²⁶.

Zdaniem T. Majewskiego, „osoba niepełnosprawna to taka, u której uszkodzenie i obniżony stan sprawności organizmu spowodowały utrudnienie, ograniczenie lub uniemożliwienie wykonywania zadań życiowych i zawodowych oraz wypełniania ról społecznych, biorąc pod uwagę jej wiek, płeć, stan, czynniki środowiskowe, społeczne i kulturowe”²⁷. I choć podana definicja jest zgodna z definicją prezentowaną przez Światową Organizację Zdrowia (WHO), to niepełnosprawność według klasyfikacji WHO (2001) ma szerszy wymiar i może przejawiać się co najmniej w jednym z poniższych obszarów:

- biologicznym – jeśli na skutek uszkodzenia narządów występuje ograniczenie lub zaburzenie przebiegu czynności organizmu,
- indywidualnym – jeśli schorzenie ogranicza aktywność w życiu osobistym,
- społecznym – jeśli schorzenie ogranicza uczestnictwo jednostki w życiu społecznym.

W Polsce można zauważyć nowe podejście do definicji osoby niepełnosprawnej. Obecnie określa się nią jednostkę, która ma naruszoną sprawność w stopniu utrudniającym uczenie się, wykonywanie codziennych czynności, pracy zawodowej i uczestnictwo w życiu społecznym²⁸, a nie jako niemożność do aktywności zawodowej. Nie zmienia to jednak faktu, że osoby niepeł-

²⁵ B. Balcerzak-Paradowska (red.), *Sytuacja osób niepełnosprawnych w Polsce*, Warszawa 2002, Raport IPiSS, z. 22, s. 285–286.

²⁶ Na podstawie danych Raportu Integracji główną przyczynę niepełnosprawności stanowią: choroby – 77%, wypadki, urazy i zatrucia – 13% oraz wady wrodzone – 7%. Blisko co dwudziesta osoba stała się niepełnosprawna w dzieciństwie, najczęściej jednak niepełnosprawność powstaje między 40. a 55. r.ż.

²⁷ T. Majewski, *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 1995, s. 17 i nast.

²⁸ E. Górka (red.), *Projektowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2002, s. 12.

nosprawne mają takie same prawa i równe szanse rozwoju jak osoby zdrowe²⁹. Ostatecznie warto pamiętać, że mimo wielu cech wspólnych niepełnosprawni nie są grupą jednorodną. Zróżnicowanie wynika chociażby z rodzaju schorzeń, stanu emocjonalnego, a także z relacji najbliższego otoczenia do osoby niepełnosprawnej. Biorąc to pod uwagę, warto zadać pytanie: Dlaczego, mimo postępu medycznego, tak wiele osób boryka się z niepełnosprawnością? Powodów tego stanu rzeczy jest wiele, jednym z nich jest sukcesywnie postępujący proces starzenia się ludności. To wynik przeobrażeń uwarunkowanych szeregiem czynników demograficznych i społeczno-ekonomicznych³⁰. Osoby niepełnosprawne to jednak nie tylko ludzie starsi, ale także młodzież i dzieci. Tu jawi się kolejny czynnik wynikający ze słabej kondycji społeczeństwa (nie da się ukryć, że jesteśmy coraz słabsi, nasze dzieci dotyczą coraz to nowe mutacje bakterii, spożywamy pokarmy coraz bardziej modyfikowane) oraz niewydolności służby zdrowia mimo istotnego postępu technologicznego. Jeśli skupimy swoją uwagę chociażby na wyżej wymienionych czynnikach, to zrozumiemy, że niepełnosprawność jest niezwykle ważnym zagadnieniem tak z punktu widzenia medycyny, rehabilitacji, socjologii, psychologii, polityki społecznej, jak i ekonomii. Trzeba mieć na uwadze fakt, że w społeczeństwie jest wiele osób niepełnosprawnych otoczonych miłością i wsparciem bliskich, które realizują dużo cennych zadań. Na zakończenie warto wskazać, że w literaturze odnaleźć można również odmienne spojrzenie na problem niepełnosprawności. Na przykład E. Szyszko-Bohusz uważa, że termin „osoba niepełnosprawna” dotyczy wszystkich. Jej zdaniem nie ma osób „w pełni sprawnych” w odniesieniu do podstawowych sfer osobowości człowieka, a więc sfery fizycznej, somatycznej, cielesnej, sfery emocjonalnej, uczuciowej, sfery intelektualnej³¹. Myśl E. Szyszko-Bohusz można rozwinąć, nawet jeśli obecnie uważamy, że jesteśmy sprawni, nie mamy szansy przewidzieć, czy nie będziemy doświadczać niepełnosprawności w niedalekiej przyszłości. Może warto czasami o tym pamiętać. Wracając jednak do myśli przewodniej, jaka towarzyszyła nam

²⁹ L. Buliński, *Poakcesyjne mechanizmy integracji społecznej na rzecz osób niepełnosprawnych*, Adam Marszałek, Toruń 2009, s. 24–25.

³⁰ A. Szyszko-Bohusz, *Edukacja – Praca – Prawo w życiu osób niepełnosprawnych*, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Tarnów 2009, s. 22–23.

³¹ Tamże, s. 18–19.

w niniejszej części – a była nią wieloaspektowa definicja niepełnosprawności – spróbujmy znaleźć odpowiedź na pytanie: Co może uczynić osoba z niepełnosprawnością dla siebie i czy istnieją jakiegokolwiek metody wspierające ją w znalezieniu, a następnie utrzymaniu pracy?

Okazuje się, że szansą jest rehabilitacja kompleksowa, której wymownym wyrazem jest prawidłowo przeprowadzony proces stymulacji rozwoju zawodowego.

1.4. TEORETYCZNE PODSTAWY ANALIZY RYNKU PRACY OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Z ekonomicznego punktu widzenia rynek pracy „jest jednym z rynków funkcjonujących w gospodarce, obok takich rynków jak rynek produktów, rynek kapitałowy, rynek ziemi czy też rynek pieniężny”⁸¹. Stroną popytową są pracodawcy, a podażową wszyscy ci, którzy poszukują zatrudnienia. Z jednej strony pra-

⁸¹ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s. 11.

codawcy szukają taniej i produktywnej siły roboczej, z drugiej zaś potencjalni pracownicy chcą znaleźć jak najkorzystniejszą możliwość pozyskania środków finansowych do życia. Osoby z niepełnosprawnością poszukujące pracy biorą pod uwagę wiele czynników, tj.: stopień i rodzaj doświadczanej niepełnosprawności, wykształcenie, miejsce zamieszkania i odległość od proponowanego miejsca pracy, a także poziom motywacji do podjęcia pracy.

Gdyby w analizie rynku pracy uwzględniać jedynie klasyczne jego ujęcie, wówczas pracodawcy, przy płacy równowagi, bez trudu powinni znaleźć pracowników, oferując im stosowne wynagrodzenie, a poszukujący pracy powinni zaakceptować proponowane warunki zatrudnienia. Pojawiające się tu bezrobocie miałyoby charakter dobrowolny (być może zostałyby wymuszone wygórowanymi oczekiwaniami płacowymi bezrobotnych i/lub niekorzystnymi uregulowaniami rządu dotyczącymi wysokości płacy minimalnej).

Rynek pracy osób z niepełnosprawnościami wydaje się jednak być rynkiem specyficznym. I choć klasyczne ujęcie i jego neoklasyczne koncepcje wnoszą wiele w nurt ekonomii, to niewiele wyjaśniają w kontekście zatrudniania osób z dysfunkcjami. Co więcej, współczesne analizy ekonomiczne podejmujące zagadnienie funkcjonowania rynku pracy wskazują na brak występowania idealnego modelu, opartego na konkurencji doskonałej i teorii cen, w swojej istocie skupiają się zatem na niedoskonałościach tego rynku⁸². Aby przybliżyć sposób funkcjonowania rynku pracy osób z niepełnosprawnościami, spróbujmy wybrać te teorie, które najpełniej tłumaczą zachowania po popytowej i podażowej stronie rynku pracy. Przyjmijmy zatem, że czynnikami decydującymi o sytuacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy będą:

- poziom posiadanego przez nich wykształcenia (posiadane umiejętności),
- dostępność ofert pracy,
- przepływ informacji o wolnych miejscach pracy,
- okres poszukiwania pracy,
- poziom zasiłków (świadczeń społecznych, w tym: rent socjalnych i rent z tytułu niepełnosprawności),

⁸² Szerzej zob.: E. Kwiatkowski, *Problem regulacji rynku pracy w alternatywnych opisach gospodarki*, [w:] K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPISS, Warszawa 2003.

- koszty, jakie ponosi pracodawca w związku z nawiązaniem i przerwaniem stosunku pracy,
- instytucjonalna ochrona ze strony państwa.

Każdorazowo musimy pamiętać, że analizujemy rynek pracy osób z dysfunkcjami.

Na początek przyjrzyjmy się **teorii kapitału ludzkiego** (*human capital theory*). Mimo iż teoria ta powstała na początku lat 60. XX w., twierdzenia w niej sformułowane są nadal aktualne. Głównymi przedstawicielami i jednocześnie prekursorami teorii kapitału byli: G.S. Becker⁸³, T.W. Schulz, a także J. Mincer. Przyczyna zróżnicowania bezrobocia, według twórców analizowanej teorii, tkwi w niedostatecznym zasobie kapitału ludzkiego, jaki posiada dana jednostka. Kapitał rozumiemy tu jako zbiór walorów niepowtarzalnych, jakimi dysponuje dana osoba. Uwzględnia się tu stan zdrowia, posiadane wykształcenie, staż pracy, czas pozostawania bez pracy oraz fakt, iż istnieje ścisła zależność pomiędzy czasem pozostawania bez pracy a dezaktualizacją posiadanych przez bezrobotnego umiejętności. Im dłuższy czas pozostaje bez pracy, tym głębsza utrata umiejętności występuje u bezrobotnego czy osoby bierniej zawodowo niż czynnej zawodowo. Analiza teorii kapitału ludzkiego skłania do następujących wniosków:

1) W przypadku osób z wykształceniem wyższym istnieje znacznie mniejsze prawdopodobieństwo utraty pracy niż osób z wykształceniem niższym. Jednocześnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia maleje prawdopodobieństwo odpływu do bezrobocia czy grupy biernych zawodowo. Uwzględnienie w analizach stażu pracy dostarcza podobnych wniosków.

2) Osoby posiadające dłuższy staż pracy są w mniejszym stopniu zagrożone utratą pracy, odpływem do bezrobocia lub przejścia do grupy biernych zawodowo. Z drugiej jednak strony, w przypadku utraty pracy (szczególnie w okresie wysokiego bezrobocia) realnie rosną szanse tych osób na krótkotrwałe pozostawanie bez pracy⁸⁴. Pracodawcy bowiem będzie zależeć na „pewnych” pracownikach, dysponujących określonym kapitałem, w tym również umiejętnościami, to wszystko gwarantuje „im” dobrą pozycję w firmie. I przeciwnie, osoby, które wykazują niższy staż pracy, narażone są na niestabilność zatrudnienia.

⁸³ Twórca teorii upodobania do dyskryminacji (przypis autora).

⁸⁴ C.J. McKenn, *Education and the distribution of unemployment*, “European Journal of Political Economy” 1996, Vol. 12.

Otwarte pozostaje pytanie, co z osobami, które dysponują niższym kapitałem ludzkim? Otóż twórcy teorii kapitału ludzkiego uważają, że z punktu widzenia pracodawców osoby dysponujące zbyt niskim poziomem kapitału ludzkiego mają znacznie mniejsze szanse odpływu z bezrobocia lub grona biernych zawodowo do zasobu pracy. Jeśli dodatkowo czas, w którym pozostają bez pracy, będzie się wydłużał, wówczas wystąpi ubytek w kapitale ludzkim, którym dotychczas dysponowali (równie dobrze można w ten sposób zinterpretować założenie 2. prezentowane powyżej). Warto jeszcze podkreślić, że bezrobotni nie tylko nie zwiększają swoich kwalifikacji w tym czasie, ale tracą również umiejętności w okresie pozostawania bez pracy. W rezultacie stają się grupą „homogeniczną” i z uwagi na ubytek ich kapitału ludzkiego mają znacznie mniejsze szanse na odpływ z bezrobocia do zatrudnienia. To również grupa, która przez potencjalnych pracodawców postrzegana jest jako mniej produktywna⁸⁵. Zanika bowiem ich zróżnicowanie ze względu na posiadane wykształcenie czy nabyte kwalifikacje. To może sugerować, że nawet aktywnie poszukujący pracy mają niewielkie szanse na jej znalezienie. Jak podkreślał D. Acemoglu, „pracodawcy nie są zainteresowani bezrobotnymi, którzy są obciążeni negatywnymi nawykami bezrobocia”⁸⁶. Wydaje się, że decydującą rolę odgrywają tu względy psychologiczne. Liczne bowiem uprzedzenia widoczne są zarówno po stronie pracodawców, jak i potencjalnych pracowników.

Ciekawe ujęcie prezentuje **teoria „insider – outsider”** w potocznym tłumaczeniu „swoich i obcych”. Pierwotnie pojęcie „swoi” zarezerwowane było dla pracujących, zaś „obcy” dla bezrobotnych⁸⁷. Następnie semantyczne ujęcie ewoluowało i „swoich” zaczęto utożsamiać z osobami pracującymi i zrzeszonymi w związkach zawodowych lub okresowo zwolnionymi z pracy, natomiast „obcych” z tymi, którzy nie byli członkami związków oraz będącymi bezrobotnymi i biernymi zawodowo⁸⁸. Zdaniem twórców teorii „insider-outsider”,

⁸⁵ A. Sinfield, *What Unemployment Means*, Martin Robertson, Oxford 1981, s. 27–31.

⁸⁶ D. Acemoglu, *Public Policy in a Model of Long-term Unemployment*, „Económica” 1995, Vol. 62, No. 246, s. 161–178.

⁸⁷ R.F. Elliott, *Labor Economics: A Comparative Text*, McGraw-Hill Colledge 1991 oraz R.M. Solow, *Insiders and Outsiders in Wage Determination*, „Scandinavian Journal of Economics” 1985, Vol. 87, No. 2.

⁸⁸ Szerzej zob.: E. Kryńska, *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996, a także

jeśli płace utrzymuje się powyżej płacy równowagi (bądź dąży się do ich utrzymania powyżej poziomu równowagi), wówczas taka sytuacja powoduje spadek popytu na pracę, który zgłaszają pracodawcy⁸⁹. Uwzględniając powyższe założenie, można przyjąć, że analizowana teoria mogłaby posłużyć do wyjaśnienia zachowań przedsiębiorców na rynku pracy, szczególnie w sytuacji, gdy płaca minimalna ustalona jest ponad płacę równoważącą rynek. Wydaje się jednak, że takie jednostronne ujęcie byłoby dalece krzywdzące dla samych pracodawców. Co prawda, ograniczona liczba ofert pracy, jaka pojawia się na rynku pracy, uniemożliwia części bezrobotnym bądź biernym zawodowo przejście do zatrudnienia, ale jeśli pracodawca działa w warunkach silnej pozycji związków zawodowych, wówczas mogą one wywierać istotny wpływ na przebieg rokowań płacowych. W tej sytuacji zwolnienie części pracowników, mimo iż działanie to byłoby uzasadnione z ekonomicznego punktu widzenia, staje się dla pracodawców niemożliwe⁹⁰. Wysoce prawdopodobne jest również to, że w sytuacji poprawy koniunktury „insiders” będą dążyć do podwyższenia płac i utrzymania istniejącego poziomu zatrudnienia. Pracodawcy zatem muszą wybierać pomiędzy podwyższeniem stawki płacy i utrzymaniem pracowników wykwalifikowanych a ryzykiem zatrudnienia nowych, niepewnych osób, którym mogą zaproponować niższe wynagrodzenie. Odpływ z zasobu pracujących do bezrobocia lub grupy biernych zawodowo można zauważyć jedynie wśród członków „grupy problemowej” – takiej, której zatrudnienie nacechowane jest niewielką stabilnością (warto tu wskazać na osoby o niższych kwalifikacjach, kobiety powracające na rynek pracy po urloпах macierzyńskich lub wychowawczych, niepełnosprawnych). W analizowanej teorii podkreśla się jeszcze jedną istotną zależność, jaka występuje na rynku pracy. Otóż wobec tego, że pracodawcy ograniczają popyt na pracę, co jest rezultatem albo podwyższenia

E. Kryńska, J. Suhecka, B. Suhecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPISS, Warszawa 1998.

⁸⁹ Pracodawcy wolą płacić wyższe stawki swoim pracownikom „insiders” niż ponosić koszty związane ze zwolnieniem obecnych i przyjęciem nowych „outsiders”. Wysokie koszty wymiany kadr determinują zachowania przedsiębiorców, warto tu wskazać: koszty poszukiwania, selekcji potencjalnych pracowników, negocjacji płacowych, przygotowania stanowiska pracy, koszty szkoleń, a także wypłaty odpraw zwalnianym pracownikom itp. Szerzej zob.: A. Lindbeck, *Macroeconomic theory and the Labour Market*, “European Economic Review” 1992, No. 36, s. 209–235.

⁹⁰ A. Wojtyła, *Czy Polsce grozi efekt histerezy?*, „Gospodarka Narodowa” 1994, nr 9, s. 4–6.

poziomu płacy powyżej płacy równowagi, albo też dążenia do utrzymania tego stanu przez dłuższy czas, „grupy problemowe”, w tym osoby z niepełnosprawnością, mają znacznie mniejsze szanse odpływu z bezrobocia i bierności zawodowej do zatrudnienia. A zatem, podobnie jak w teorii kapitału ludzkiego, jest to „grupa” o niewielkich szansach na aktywność zawodową na rynku pracy.

Kolejną interesującą teorią jest **teoria poszukiwań** (*search theory*). Współtwórcami teorii poszukiwań byli amerykańscy ekonomiści: E.S. Phelps i D.T. Mortensen, a także A.A. Achian i C.C. Holt. To teoria, która powstała na przełomie lat 60. i 70. XX w. Jej twórcy podjęli próbę odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób podmioty gospodarcze funkcjonują na rynku, jeśli uwzględnimy, że działają w warunkach niepełnego dostępu do informacji? My zaś skupimy się na odpowiedzi na pytanie, czym kierują się poszukujący pracy, w tym osoby z niepełnosprawnością. Najpierw jednak prześledźmy, na jakich założeniach opiera się teoria poszukiwań⁹¹:

- po pierwsze, oferty pracy występujące na rynku pracy różnią się wysokością stawek płacy oraz rodzajem wymagań zgłoszonych przez pracodawców;
- po drugie, osoby poszukujące pracy posiadają zróżnicowane kwalifikacje zawodowe i skłonne będą do podjęcia pracy przy innych stawkach płacy;
- po trzecie, aspiracje płacowe pracowników będą ulegały zmianom wraz z upływem czasu poszukiwania pracy oraz po uwzględnieniu sytuacji panującej na danym rynku pracy;
- po czwarte, pracownicy nie posiadają pełnych informacji na temat oferowanych stawek płac w różnych miejscach pracy, jak również rzeczywistych warunków pracy. W tym kontekście warto dodać za E. Kwiatkowskim, że „pracodawcy nie znają stawek płacy oferowanych przez swoich konkurentów, pracownicy zaś nie znają konkretnych ofert płacowych wszystkich potencjalnych pracodawców”⁹²;
- po piąte, poszukujący pracy (w myśl analizowanej teorii – lepiej płatnej pracy) ponoszą określone koszty poszukiwań. Można wymienić tu chociażby czas poświęcony na poszukiwanie ofert pracy i komunikowanie się w sprawie pracy czy też koszty dojazdów do potencjalnych pracodawców;

⁹¹ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 156–157.

⁹² Cyt. za: tamże, s. 156.

- po szóste, poszukujący pracy rezygnują z pracy (w tej teorii zjawisko bezrobocia jest dobrowolne) i podejmują decyzje dotyczące poszukiwania pracy lepiej płatnej⁹³;
- po siódme, poszukiwać pracy mogą również ci, którzy obawiają się, że w przyszłości pozostaną zwolnieni. W tej sytuacji ich oczekiwania płacowe będą determinowane sytuacją, przewidywaniami co do zmian po stronie popytowej i podażowej na rynku pracy oraz obecnie uzyskiwaną stawką płacy⁹⁴.

Najczęściej spotykanym sposobem wyjaśnienia procesu poszukiwania pracy przez zainteresowanych jest model „płacy progowej”. Płaca progowa, w myśl tej teorii, to najniższe wynagrodzenie, za jakie jednostka jest gotowa podjąć pracę. Jednakże zróżnicowanie wysokości płacy progowej jest uzależnione od aspiracji płacowych jednostki. Co prawda, mogą one być determinowane poziomem wykształcenia, rodzajem wykonywanych prac czy wręcz rodzajem branży, w której jednostka działa, w każdym jednak przypadku wysokość płacy progowej będzie uwzględniać jej subiektywne preferencje. Pojawia się tu jednak bardzo silne zagrożenie dla jednostki o wysokich aspiracjach płacowych – jeśli osoba nie znajdzie oferty pracy zgodnej z wymaganiami, nadal pozostanie w bezrobociu bądź zasili szeregi biernych zawodowo, chyba że wykaże ona wysoką skuteczność w poszukiwaniu pracy, a na rynku pracy będą działały skuteczne mechanizmy ograniczające zakłócenia w zakresie przepływu informacji o wolnych miejscach pracy.

Z punktu widzenia analizy czynników determinujących aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością istotne znaczenie mają również koszty, jakie ponosi osoba z niepełnosprawnością, aktywnie poszukująca pracy, tj. czas poszukiwania pracy i koszty dojazdu do potencjalnego miejsca pracy. Nie bez znaczenia jest również fakt, czy jest on/ona uprawniona do pobierania zasiłku (dotyczy bezrobotnych), innych świadczeń, tj. renty socjalnej czy renty z tytułu niepełnosprawności (dotyczy osób poszukujących

⁹³ „Zgodnie z zasadą rachunku kosztów i korzyści, poszukiwania te prowadzą tak długo, aż krańcowe koszty poszukiwań zrównają się z krańcowymi korzyściami poszukiwań. [...] Bezrobocie to traktuje się jako zjawisko naturalne, występujące również w sytuacji równowagi rynku pracy” – cyt. za: E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, s. 157. Podobnie D. Romer, *Advanced Macroeconomics*, McGraw Hill Inc, 1996, s. 474–475.

⁹⁴ Szerzej zob.: Ch.A. Pissarides, J. Wadsworth, *On the job search*, “European Economic Review” 1994, Vol. 38. s. 383–386.

pracy), czy też owego prawa nie posiada. Wśród ekonomistów nie ma jednoznacznego stanowiska w tej kwestii. I tak, J. Wadsworth⁹⁵ czy też P. Gotschalk⁹⁶ są zdania, że fakt pobierania przez bezrobotnych zasiłku (rekompensując niejako ich wysiłki, w tym również koszty poniesione w związku z poszukiwaniem pracy) zachęca ich do intensywnego poszukiwania pracy. Inni, tj. R.G. Baro⁹⁷, A.B. Atkinson, J. Mickelwright⁹⁸, nie negują samej istoty zasiłku dla bezrobotnych, zgodnie podkreślają jednak, że im dłuższy jest czas umożliwiający pobieranie zasiłku, tym dłuższy jest okres poszukiwania pracy przez zainteresowanych. W tej sytuacji nie tylko zmniejszają się odpływy z bezrobocia, ale również zwiększa się grupa pozostająca jako bierna zawodowo.

Do rozważenia pozostają jeszcze dwie kwestie: wysokość zasiłku oraz wpływ okresu trwania bezrobocia na intensywność poszukiwań pracy. W pierwszym przypadku, wysokość zasiłku dla bezrobotnego, a także jego oczekiwania płacowe wpływają na przyjęcie lub odrzucenie oferty pracy. Jeśli jednak wzrośnie wysokość zasiłku, obniży się zainteresowanie poszukiwaniem pracy, w rezultacie bezrobotny odrzuci nieatrakcyjne oferty płacowe i będzie czekał na „lepsze”, wyżej płatne, wakaty.

W drugim przypadku, bezrobotni pozostający bez pracy przez dłuższy okres nie tylko tracą motywację do poszukiwania pracy, ale ich umiejętności stopniowo dezaktualizują się (na co wskazywali twórcy kapitału ludzkiego). W rezultacie istnieje bardzo wysokie prawdopodobieństwo odpływu tych osób z zasobu bezrobocia i „wejścia” do grupy biernych zawodowo. Spada bowiem intensywność poszukiwań miejsc pracy, a to skutecznie ogranicza szanse jednostki na bycie zatrudnionym⁹⁹.

⁹⁵ Potwierdzają to analizy przeprowadzone przez J. Wadswortha w Wielkiej Brytanii. Szerzej zob.: J. Wadsworth, *Unemployment Benefits and Search Efforts In the UK. Labour Market*, „Economica” 1991, Vol. 58, No. 229, s. 18–31.

⁹⁶ P. Gotschalk, *The Impact of Taxes and Transfers on Job Search*, „Journal of Labour Economics” 1988, No. 3 (6), s. 362–366.

⁹⁷ Szerzej zob.: R.G. Barro, *Makroekonomia*, PWE, Warszawa 1997.

⁹⁸ A.B. Atkinson, J. Mickelwright, *Unemployment Compensation and Labour Market Transitions: a critical review*, „Journal of Economic Literature” 1991, Vol. 29, No. 4, American Economic Association, s. 1679–1726.

⁹⁹ Szerzej zob.: potwierdzają to badania przeprowadzone przez R. Jackmana i R. Layarda w: R. Jackman, R. Layard, *Does Long-term Unemployment Reduce a Perspectives on Active Labour Market Policies*, McLaughlin, London–New York 1991.

W kontekście prowadzonej analizy rynku pracy istotny wydaje się również **model DMP**. To metoda opracowana przez noblistów 2010 r. – P. Diamonda, D. Mortensena i C. Pissaridesa.

Pierwowzorem w modelu DMP była teoria dopasowania się. Twórcy teorii wykorzystali ją do badania rynku pracy i stworzenia kilku modeli funkcjonujących na rynku¹⁰⁰. Narzędzia wykorzystane przez noblistów – zmiana liczby bezrobotnych a zmiana liczby ofert pracy skierowanych do nich w badanym przedziale czasowym – działają względem siebie na zasadzie dopasowywania się. W rezultacie pozwalają dostrzec pewne negatywne tendencje na rynku pracy, dlatego też można je wykorzystywać do analizy zachowań na rynku pracy w kontekście osób niepełnosprawnych. Wydaje się, że szczególnie na początku analizy modelu DMP istotną rolę odgrywa tu pośrednictwo pracy lub jego brak. W modelu DMP strony, a są nimi pracodawcy i poszukujący pracy, biorą pod uwagę wiele zmiennych¹⁰¹. Istotne stały się tu już nie tylko płaca i produktywność, ale i sprawność, z jaką bezrobotni dostosowują się do ofert pracy. Co więcej, analizowany model DMP pozwala na badanie konkretnych rynków pracy, zwraca bowiem uwagę na:

- proces tworzenia i likwidowania miejsc pracy;
- okres poszukiwania zatrudnienia przez podażową stronę rynku pracy.

Według twórców modelu DMP, czynnikami decydującymi o sytuacji na rynku pracy są przede wszystkim: dostępność ofert pracy, poziom zasiłków, realna stopa procentowa oraz koszty zatrudnienia pracowników i rozwiązania z nimi stosunku pracy. Prezentowana teoria w sposób spójny pozwala ocenić, jaki wpływ na rynek pracy mogą mieć: po pierwsze, wahania koniunktury gospodarczej; po drugie, decyzje polityczne (w postaci wysokości płacy minimalnej, systemu zabezpieczeń, wysokości dopłat do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych), ukierunkowane na ograniczenie poziomu bezrobocia w tej grupie, jak również, w jaki sposób będą wpływać na sytuację w gospodarce w przyszłości¹⁰².

¹⁰⁰ M. O'Brien, *The Beveridge Report: its impact on women and migrants*, „Socheolas – Limerick Student Journal of Sociology” 2010, No. 2 (2), s. 23.

¹⁰¹ R. Rogerson, R. Shimer, *Search in Macroeconomic Models of Labour Market*, [w:] O. Ashenfelter, D. Card (red.), *Handbook of Labour Economics*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, s. 620–621.

¹⁰² Por.: R. Hall, *The 2010 Nobel Prize in Economics: How the DMP Model Explains Current High Unemployment*, Hoover Institution and Department of Economics, National Bureau of Economic Research, Stanford 2012.

C. Pissarides odrzuca związek między poziomem bezrobocia a wydajnością pracy¹⁰³. Jego zdaniem, czynnikami decydującymi po stronie popytu są: wysokość zasiłków (świadczeń, jakie może uzyskać osoba bezrobotna lub poszukująca pracy z wykazaną niepełnosprawnością) oraz koszt, jaki poniesie pracodawca w sytuacji zwolnienia pracownika. Według C. Pissaridesa, im wyższe są w danym kraju zasiłki (świadczenia społeczne) i im wyższy dla pracodawcy jest koszt związany ze zwolnieniem pracownika, tym trudniej jest znaleźć pożądanego pracownika. Z analizy teorii wywołują się trzy przesłanki¹⁰⁴.

Pierwsza, im hojniejszy jest system świadczeń (w tym również dla osób z niepełnosprawnościami), tym bezrobocie w tej grupie będzie większe, a czas poszukiwania pracy wydłuży się, przy *ceteris paribus*. Otóż osoby z niepełnosprawnościami, poszukując pracy, uwzględniają w swoich wyborach podjęcie takiego zajęcia, które pozwoli im zachować prawo do renty socjalnej lub renty z tytułu niepełnosprawności. Czas poszukiwania pracy wydłuża się, a intensywność poszukiwań słabnie wraz z upływem czasu. Dlaczego? Posiadane prawo do świadczeń zmniejsza presję na brak dodatkowych przychodów, gdyż uzyskują je z renty lub innego świadczenia socjalnego w okresie poszukiwania/(pozostawania bez) pracy.

Druga, im hojniejszy jest system świadczeń dla osób z niepełnosprawnością, tym więcej osób świadomie podejmie decyzję, by być biernym zawodowo, przy *ceteris paribus*.

Trzecia przesłanka wskazuje na potrzebę sprawnego przepływu informacji pomiędzy popytową i podaźową stroną rynku pracy. Ograniczony przepływ informacji o wolnych miejscach pracy i osobach poszukujących pracy skutecznie obniża sprawność mechanizmu rynkowego. Im dłuższy czas upływa od momentu pojawienia się oferty pracy aż do znalezienia jej przez potencjalnego pracownika (w tym przypadku niepełnosprawnego), tym większe zakłócenia na rynku wywołuje. Dochodzi zatem do niedopasowania na rynku pracy i powstaje bezrobocie frykcyjne.

W kontekście osób z niepełnosprawnością można wykazać jeszcze dwie grupy zmiennych, a mianowicie: zakłócenia o charakterze psychologicznym oraz ekonomicznym. Pierwsze wywołane są przez:

¹⁰³ D. Mortensen, C. Pissarides, *Job creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment*, "Review of Economic Studies" 1994, No. 61, s. 401.

¹⁰⁴ Tamże, s. 397–415.

- trudność, z jaką osoba z niepełnosprawnością podejmuje próbę poszukiwania pracy;
- wsparcie otoczenia osoby z niepełnosprawnością – motywujące, obojętne lub zniechęcające do poszukiwania i podjęcia pracy.

Drugie to reakcja podmiotów na:

- dopłaty do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych;
- administracyjne ustalenie konieczności zatrudniania osób niepełnosprawnych w podmiotach zatrudniających określoną liczbę osób.

Twórcy tej teorii wskazują na jeszcze jeden aspekt do tej pory nieuwzględniany w naszej analizie. Ich zdaniem, im szerszy jest wachlarz dopłat (wsparcia) dla pracodawców decydujących się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami, tym mniejsze będzie zatrudnienie osób sprawnych. Zjawisko to wywołane jest nadmiernymi (nieuzasadnionymi) zachętami ekonomicznymi kierowanymi do pracodawców, które z kolei preferują osoby z niepełnosprawnością. Wydaje się jednak, że taka sytuacja jest możliwa jedynie z teoretycznego punktu widzenia. Praktyka gospodarcza bardziej skłania ku hołdowaniu **teorii kapitału ludzkiego** w tym względzie. Wysoce prawdopodobne jest, że pracodawcy nie będą „ryzykować” zatrudnienia osób z niepełnosprawnością nawet za cenę dopłat do wynagrodzeń, zależy im bowiem na wysokiej wydajności pracownika. Jednocześnie warto zwrócić tu uwagę na fakt, że zarówno zatrudnienie pracownika, jak i jego zwolnienie, czyli fluktuacja pracowników, są dla pracodawców kosztowne. I choć z teoretycznego punktu widzenia sprawa wydawać mogłaby się prosta, to usunięcie zakłóceń (na które wskazywano wcześniej) nie spowoduje, że bezrobocie wśród osób niepełnosprawnych zniknie. Okazuje się bowiem, że rynek pracy osób z niepełnosprawnością charakteryzuje się dużą wrażliwością¹⁰⁵.

¹⁰⁵ Z teoretycznego punktu widzenia istnieją okresy, w których wzrasta bezrobocie mimo zwiększenia się liczby wakatów. Zgodnie z teorią MDP to sygnał, że zaburzona została efektywność, z jaką pracodawcy pozyskują/pozyskiwali pracowników, w tym kontekście – osoby z niepełnosprawnościami. Ta sytuacja powinna zachęcać pracodawców do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Niestety, zdaniem polskich pracodawców „bardziej opłacalne jest zapłacić wysoką karę na PFRON niż zatrudnić pracownika mniej wydajnego”. Dlatego też w polskich realiach odnotowuje się wysokie wpłaty na PFRON od przedsiębiorstw, które nie spełniają ustawowego wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

Niekorzystną sytuację osób z niepełnosprawnością na rynku pracy potęguje występująca na nim dyskryminacja. W literaturze możemy odnaleźć wieloaspektowe ujęcie problemu dyskryminacji, od psychologicznego zaczynając na ekonomicznym kończąc. W kontekście prowadzonych rozważań spróbujemy jednak odpowiedzieć na pytanie, jakiego rodzaju czynniki ekonomiczne determinują istnienie dyskryminacji oraz wskazać, jakie są mechanizmy jej działania. Przyjrzyjmy się najpierw **teorii upodobania do dyskryminacji** (*tastes for discrimination*), której twórcą był G.S. Becker. Jako pierwszy próbował on zastosować ekonomiczne ujęcie problemu dyskryminacji¹⁰⁶. Zgodnie z podstawowymi założeniami teorii G. Beckera, pojawienie się zjawiska dyskryminacji i jego skala zależą od stopnia kontaktów pomiędzy dyskryminującymi a dyskryminowanymi. I tak na przykład, pracodawcy często wykazują postawę dyskryminacyjną polegającą na niezatrudnianiu osób, których marginalna produktywność pracy przewyższa marginalne koszty utrzymania. Choć to spojrzenie jest z pewnością upokarzające dla samych zainteresowanych, czyli potencjalnych pracowników, to okazuje się, że G. Becker szukał przyczyn tego zachowania głębiej, dotykając niejako płaszczyzny socjologiczno-psychologicznej, tj. w ignorancji i funkcjonujących w danym społeczeństwie przesądach. Jeśli przyjmiemy za G. Beckerem, że społeczeństwo, w tym również polskie, w swojej naturze kreuje postawy przedsiębiorców, niejako determinując ich sposób zachowania, to można postawić tu pytanie: Na ile dyskryminacja bądź „upodobanie do dyskryminacji” zależą od indywidualnych preferencji pracodawców? Można domniemywać za G. Beckerem, że przedsiębiorca, który nigdy wcześniej nie przebywał z osobą niepełnosprawną, nie jest zdeterminowany do jej zatrudnienia. Wręcz nie zauważa ani potrzeby wsparcia, ani nie czuje się zobligowany do zgłoszenia oferty miejsca pracy dla niej. Okazuje się, że powodem dyskryminacji jest już sama niepełnosprawność i stopień doświadczanych ograniczeń. Głębsza analiza pozwala uzmysłowić sobie, że osoby z niepełnosprawnością doświadczają podwójnej (ze względu na wiek i niepełnosprawność), a w wielu przypadkach nawet potrójnej dyskryminacji (ze względu na płeć, wiek i niepełnosprawność). Hipotezę tę potwierdzają badania przeprowadzone w roku 1993 przez A. Ostrowską, J. Sikor-

¹⁰⁶ Założenie do teorii po raz pierwszy przedstawił w książce *The Economic of Discrimination*, The University of Chicago Press, 1957.

ską oraz Z. Sufin, które wskazują na istnienie niechętnych postaw pracodawców względem osób z niepełnosprawnością¹⁰⁷. Formy dyskryminacji względem tych osób z niepełnosprawnością na rynku pracy mogą mieć nie tylko odmienny charakter, ale również inną siłę natężenia. Pewne światło rzuca tu teoria K.J. Arrowa będąca z jednej strony kontynuacją teorii G. Beckera, z drugiej jednak – jej krytyką. Według Arrowa, zjawisko dyskryminacji na rynku pracy to efekt przemyślanych działań pracodawców, którzy w oparciu o pełną wiedzę na temat kosztów zatrudnienia lub zwolnienia osoby z niepełnosprawnością, wybierają takie rozwiązanie, które przyniesie dodatnie korzyści netto. Skoro pracodawca już na początku jest przekonany o niższej produktywności pewnych grup (w tym również osób z niepełnosprawnością), to nie będzie podejmował trudu związanego z ich zatrudnieniem. Niemalże na samym początku odrzuca taką możliwość. Istnieją jednak sytuacje, chociażby w ujęciu teoretycznym, które stwarzają szanse na zatrudnienie osób z grup dyskryminowanych. M. Lundahl i E. Wadesjö wysunęli tezę, że przedstawiciele grup dyskryminowanych są zatrudniani znacznie częściej tylko wówczas, gdy na rynku pracy jest niska stopa bezrobocia¹⁰⁸. Jednak w warunkach występowania recesji gospodarczej i wysokiego bezrobocia zjawisko dyskryminacji przybiera na sile. W tej sytuacji grupy słabsze są wykluczone z rynku pracy. Istniejące w społeczeństwie uprzedzenia wpływają także na zachowania grup dyskryminowanych¹⁰⁹. Dla wyjaśnienia tej kwestii szczególnie cenne są tu modele stworzone przez M. Lundahl i E. Wadesjö wyjaśniające hipotezę *crowding*¹¹⁰. W każdym z prezentowanych modeli potencjalni pracownicy grupy dyskryminowanej, mimo posiadania wyższych kwalifikacji, zmuszeni są do wykonywania prac prostych, niewymagających kwalifikacji zawodowych. W pierwszym modelu

¹⁰⁷ A. Ostrowska, J. Sikorska, Z. Sufin, *Sytuacja ludzi niepełnosprawnych w Polsce*, IFiS PAN, Warszawa 1994.

¹⁰⁸ M. Lundahl, E. Wadesjö, *Unequal Treatment. A study in the Neo-Classical Theory of Discrimination*, New York University Press, CROMM HELM London & Sydney, Great Britain 1984, s. 161–182.

¹⁰⁹ Tamże.

¹¹⁰ Zdaniem I. Reszke jest to hipoteza obarczona licznymi błędami, nie wyjaśniono bowiem, w jakich grupach zawodowych widoczny jest problem „stłoczenia”, oraz pominięto liczne kulturowe i społeczne uwarunkowania zjawiska dyskryminacji. Szerzej zob.: I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach. Tematyczne wyjaśnienie nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, IFiS, PAN, Warszawa 1991.

przyjęto założenie, że do wytworzenia produktu jednorodnego zostaną zaangażowani zarówno pracownicy wykwalifikowani, jak i niewykwalifikowani. W przypadku drugiego modelu uruchomiona zostanie produkcja dwóch produktów. Na podstawie badań przeprowadzonych w oparciu o w/w dwa modele udowodniono, że grupa dyskryminowana jest zawsze w znacznie gorszym położeniu niż członkowie grup dyskryminujących. Niezależnie od modelu, pracownicy grup dyskryminowanych byli kierowani do prac prostych, niewymagających kwalifikacji, i to bez względu na posiadane wykształcenie¹¹¹. To swoiste wykluczenie osób dyskryminowanych z wykonywania pewnych prac prowadzi do obniżenia ich wynagrodzeń. Często zatem za swoją pracę otrzymują wynagrodzenie najniższe, obowiązujące w danym kraju, oraz pozostają bez perspektyw awansu zawodowego, zepchnięci niejako na margines życia. W polskiej rzeczywistości osoby z niepełnosprawnością wykonują często prace najprostsze za najniższe, obowiązujące w kraju wynagrodzenie.

Skoro już na kartach teorii ekonomii zauważono, że osoby z niepełnosprawnością są dyskryminowane, dlaczego zatem podejmują próbę poszukiwania pracy?

Okazuje się, że każda aktywność wzmacnia u osoby niepełnosprawnej poczucie godności oraz wspomaga rozwój stosunków międzyludzkich, następuje rozwój zawodowy, a praca jest szczególnym przejawem tej aktywności oraz integracji społecznej, tak niezbędnej osobie niepełnosprawnej. Jak podkreśla R. Ossowski, praca jest obok środków do życia wyrazem tożsamości i polem do samorealizacji jednostki¹¹².

¹¹¹ M. Lundahl, E. Wadesjö, *Unequal Treatment...*, s. 161–182.

¹¹² R. Ossowski, *Jakość życia – efektywne pełnienie ról rodzinnych i zawodowych jako wyznacznik udanej rehabilitacji*, [w:] M. Kościelska, B. Aouile (red.), *Człowiek niepełnosprawny, rodzina i praca*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2006.