

Znaczenie pracy zawodowej w życiu osób z niepełnosprawnościami

Izabela Gawędzka ¹, Oliwia Domańska ²

¹ Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie; ORCID: 0009-0007-3696-2702

² Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie; ORCID: 0009-0007-4765-6225

ABSTRAKT

Celem artykułu jest ukazanie procesu zdobywania wybranego zawodu oraz dalszej pracy zawodowej wśród osób z niepełnosprawnościami w różnym wieku. Dokonano krótkiego przeglądu definicji wartości pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Uwzględniono aktywność zawodową jako sprzyjający proces rehabilitacji. Publikacja skupia się m.in. na dostępnych formach kształcenia zawodowego specjalnego w Polsce, sytuacji zatrudnienia grupy osób z niepełnosprawnościami w Polsce i w Europie. Autorki opisują proces nauki uwzględniając obowiązujące rozporządzenia i prawa osób o specjalnych potrzebach. Podkreślają, że równie istotnym i trudnym elementem jest wejście na rynek pracy i utrzymanie aktywności zawodowej, która skutkuje niezależnością finansową oraz możliwością rozwoju grupy pracowników z różnymi niepełnosprawnościami. Ponadto autorki scharakteryzowały dwa podstawowe modele zatrudnienia osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, zatrudnienie na specjalnych warunkach oraz zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Stworzone warunki pomagają osobom z niepełnosprawnością w podjęciu pracy pomimo odczuwanych ograniczeń.

Słowa kluczowe: praca zawodowa, kształcenie, osoby z niepełnosprawnościami, rehabilitacja, rozwój technologiczny, rynek pracy

WPROWADZENIE

Zdobywanie zawodu jest kluczowym elementem życia każdej osoby, dającym możliwość rozwoju, niezależności finansowej i poczucia przynależności do grupy społecznej. Dla osób z niepełnosprawnościami proces ten bywa bardziej złożony ze względu na dodatkowe wyzwania i utrudnienia, z którymi muszą się mierzyć. Aby lepiej zrozumieć tę kwestię warto przyjrzeć się barierom, wsparciu i możliwościom, jakie oferuje społeczeństwo osobom ze specjalnymi potrzebami. Na początek należy zagłębić się w podstawowe pojęcia związane z powyższym tematem. Pierwszym z nich jest termin „niepełnosprawność”, który według Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) oznacza „każde ograniczenie bądź niemożność (wynikające z niesprawności) prowadzenia aktywnego życia w sposób lub w zakresie uznawanym za typowe dla człowieka” (UNIC). Nie można stwierdzić, że jest to jedyna definicja tego słowa, gdyż w każdym kraju na różne sposoby określane są stopnie i rodzaje niepełnosprawności. Kolejnym z wyrażeń, nad którym warto się pochylić jest „aktywność zawodowa”, czyli wykonywanie określonej pracy przynoszącej stały dochód pracownikowi. Zajmuje ona zazwyczaj centralne miejsce w codziennym funkcjonowaniu społeczeństwa. Osoby z niepełnosprawnościami wkraczające w dorosłość również stają przed wyborem szkoły, określonego zawodu, który są w stanie wykonywać mimo ograniczeń czy utrudnień wynikających z ich niepełnosprawności. Mimo zdobycia kwalifikacji i potrzebnych umiejętności do pracy w zawodzie, nie są oni tak chętnie zatrudniani przez pracodawców, jak

inne osoby: Kierując się wynikami badań oraz danymi statystycznymi można zauważyć, że w Polsce wskaźnik wykształcenia i aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami jest niższy w innych krajach Europy. Jedynie niewielka grupa, w porównaniu do osób bez niepełnosprawności, korzysta z szans jakie oferuje państwo i społeczeństwo w zakresie edukacji i pracy zawodowej (Śleboda, 2012).

KSZTAŁCENIE DO WYKONYWANIA OKREŚLONEGO ZAWODU

Jak powszechnie wiadomo, każdy człowiek ma prawo do pracy. Konstytucja Rzeczypospolitej zapewnia to prawo, dotyczy ono wszystkich, również osób z niepełnosprawnością, nie można im tego odmówić. Jednak w praktyce jego realizacja bywa różna, a rzeczywista sytuacja wynika z wielu wzajemnych zależności, które, jak się okazuje, bywają ciężkie do usunięcia. (Sosnowska, 2011). Aby podjąć się aktywności zawodowej należy zdobyć określone wykształcenie do pełnienia pewnych funkcji na rynku pracy. Swego rodzaju początek w wyborze ścieżki życiowej pełni rodzina i otaczające społeczeństwo. To właśnie tam, osoba o specjalnych potrzebach odkrywa swoje pasje, zainteresowania oraz co najważniejsze kreuje własny wizerunek. To w rodzinie zaczynamy budować poczucie własnej wartości, stale je umacniając. Należy pamiętać, że rozpoczęcie dorosłego życia osób z niepełnosprawnościami jest często opóźniony m.in. ze względu na wydłużony czas edukacji zawodowej. Odpowiednie wsparcie rodziny często powoduje zwiększenie szans na uzyskanie wykształcenia i możliwość pracy w wybranym zawodzie. Zdarza się, że środowisko rodzinne nie wpływa jednak pozytywnie na aktywizację zawodową osób o specjalnych potrzebach. Dzieje się tak głównie z powodu nadopiekuńczości rodziców i opiekunów (Gąciarz, Rudnicki, Żuchowska-Skiba, 2015). Wybór ścieżki zawodowej łączy się z chęcią jak najbardziej możliwego usamodzielnienia się oraz odnalezienia swojego miejsca w społeczeństwie, czego nie można nikomu zabronić czy odebrać.

W Polsce występuje wiele szkół zawodowych dla osób z niepełnosprawnościami. W zależności od rodzaju i stopnia niepełnosprawności dostępne są różne placówki edukacyjne tj. szkoły branżowe I i II stopnia czy szkoła specjalna przysposabiająca do pracy. Tam krok po kroku uczniowie zdobywają potrzebne umiejętności, wiedzę, doświadczenie i kompetencje społeczne. Czas trwania takiej edukacji jest dostosowany do potrzeb uczniów, często odpowiednio dłuższy niż publiczna szkoła zawodowa. Szkoły specjalne przysposabiające do pracy oraz inne placówki zawodowe mają na celu przygotowanie ucznia do aktywności społecznej poprzez pracę, czyli nabywanie niezbędnych umiejętności do aktywności zawodowej i poprawnego funkcjonowania. Na dzień dzisiejszy najważniejsze zasady dotyczące kształcenia specjalnego zawodowego obowiązujące w naszym kraju, znajdują się w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017 roku (Dz. U. poz. 356): "Dokonywana okresowo przez nauczycieli i specjalistów wielospecjalistyczna i wieloprofilowa ocena poziomu funkcjonowania ucznia umożliwia modyfikowanie indywidualnego programu edukacyjno-terapeutycznego i dostosowanie poziomu oczekiwanych osiągnięć ucznia do jego możliwości. "Planując osiągnięcia uczniów w zakresie przysposobienia do pracy, należy brać pod uwagę w szczególności:"

- 1) indywidualne możliwości ucznia;
- 2) rozwój umiejętności praktycznych;
- 3) wykorzystanie nabytej wiedzy i umiejętności w życiu codziennym i sytuacjach w pracy;
- 4) przestrzeganie dyscypliny pracy;
- 5) jakość wykonywanej pracy;

- 6) umiejętność kontrolowania przebiegu pracy oraz jej rezultatów, eliminowania błędów;
- 7) postawę ucznia wobec pracy (zachowania i emocje wywoływane wykonywanymi zadaniami);
- 8) cierpliwość przy wykonywaniu pracy, koncentrację uwagi;
- 9) poszanowanie mienia i dbałość o sprzęt;
- 10) poszanowanie pracy własnej i innych;
- 11) przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 12) samodzielność i własną inicjatywę ucznia;
- 13) wkład pracy i zaangażowanie;
- 14) sposób i czas wykonywania zadania;
- 15) wykonywanie zadania od początku do końca;
- 16) organizację stanowiska pracy;
- 17) dokładność i systematyczność;
- 18) umiejętność współdziałania w zespole i rozwiązywania konfliktów interpersonalnych;
- 19) wspieranie aktywności ucznia i jego uczestnictwa w różnych sytuacjach życiowych.”

To na podstawie tych konkretnych kryteriów uczniowie ze specjalnymi potrzebami dopuszczani są do egzaminów zawodowych, a następnie otrzymują dyplom uprawniający ich do pracy w zawodzie. Ze względu na swoje ograniczenia młodzi dorośli nie będą mogli wykonywać niektórych zawodów. Szczególnie w większych miastach w Polsce możemy jednak spotkać się z dużym wyborem szkół specjalnych zawodowych, co widzimy na przykładzie Krakowa, który zapewnia szeroki wachlarz placówek specjalnych z różnymi profilami zawodowymi tj. Małopolska Szkoła Masażu, skierowana głównie do osób z niepełnosprawnością wzrokową czy Zespół Szkół Specjalnych Nr 14 zapewniający kształcenie w zawodach: kucharz, cukiernik, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, ogrodnik, mechanik pojazdów samochodowych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, sprzedawca.

MOŻLIWOŚCI I UPRAWNIENIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W PRACY

Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz Sejm RP wydało wiele rozporządzeń i ustaw, które uwzględniały prawa, uprawnienia i dobra grupy osób z niepełnosprawnościami. To ważne, aby dostosowywać je do panujących czasów, a co za tym idzie stale aktualizować przy obserwacji rynku pracy. Pracodawca ma obowiązek przestrzegać praw pracownika, a w przypadku zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami pamiętać, że potrzebują oni szczególnych udogodnień. Czas pracy osoby o specjalnych potrzebach jest dostosowany do jej stopnia niepełnosprawności m.in. stopień znaczny lub umiarkowany nie może przekraczać 7 godzin na dobę (Dz. U. 2024 poz. 44). Nie może ona wykonywać pracy ponad wyznaczone normy, czyli tzw. “nadgodzin” oraz co ważne praca musi odbyć się w ciągu dnia, a nie w porze nocnej. Często potrzebują oni więcej czasu na odpoczynek w ciągu dnia czy dłuższe przerwy na posiłki. Oprócz przepisowej przerwy zgodnie z Kodeksem pracy (w przypadku pracy powyżej sześciu godzin) mają oni również prawo do dodatkowej przerwy w trakcie trwania pracy, przeznaczonej na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Taka przerwa wynosi wówczas 15 minut oraz jest wliczona w czas trwania pracy. Jednym z przysługujących praw jest również dodatkowe 10 dni urlopu wypoczynkowego w każdym roku kalendarzowym.

Istnieją dwa podstawowe modele zatrudnienia osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, zatrudnienie na specjalnych warunkach oraz zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

Osoba z niepełnosprawnością może więc pracować w przypadku zatrudnienia na specjalnych warunkach w:

1) Zakładach Pracy Chronionej

Jest to przedsiębiorstwo z nadanym przez wojewodę statusem prawnym, które jest przystosowane do zatrudniania osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności. Głównym celem zakładów pracy chronionej jest aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami.

2) Warsztatach Terapii Zajęciowej

Wyodrębniona organizacyjnie i finansowo placówka, która tworzy dla osób z niepełnosprawnościami, które nie są zdolne do podjęcia pracy możliwości do rehabilitacji społecznej oraz zawodowej, mającej na celu pozyskanie lub przywrócenie umiejętności kluczowych do rozpoczęcia działalności zawodowej.

3) Zakładach Aktywności Zawodowej

Wyodrębniona organizacyjnie i finansowo jednostka, która zatrudnia osoby z niepełnosprawnością w stopniu znacznym oraz w stopniu umiarkowanym, w tym osobom u których zdiagnozowano autyzm lub chorobę psychiczną (GOV).

Taka forma zatrudnienia na specjalnych warunkach, zdaniem Komitetu Ministrów Rady Europejskiej jest stworzona po to aby: dać szansę osobom z niepełnosprawnością na wykonywanie pożytecznych czynności, jak najlepiej przygotować te osoby do pracy w normalnym środowisku, na otwartym rynku pracy. Zatem zatrudnienie na specjalnych warunkach powinno być traktowane jako etap przejściowy, mający przygotować osobę z niepełnosprawnością do aktywności zawodowej, aby mogła ona nabyć umiejętności, a następnie, gdy osiągnie gotowość przejść na otwarty rynek pracy, jeśli rodzaj i stopień jej niepełnosprawności na to pozwala. W zatrudnieniu chronionym powinny zostać osoby, które faktycznie nie są w stanie, ze względu na swoją niepełnosprawność przejść na otwarty rynek, niezależnie od tego, jakie działania terapeutyczne zostaną wobec nich zastosowane (Jaglarz, 2017).

Drugą z form zatrudnienia jest już wspomniany otwarty rynek pracy, na którym osoby z niepełnosprawnościami mogą być zatrudnione na podstawie umowy o pracę w wielu wariantach: praca w pełnym wymiarze godzin, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepraca, praca na wezwanie, praca tymczasowa i inne. Mamy również zatrudnienie niepracownicze, czyli samozatrudnienie, które przyjmuje następujące formy: praca nakładcza (chałupnictwo), umowa zlecenie, samozatrudnienie, umowa o dzieło. Otwarty rynek pracy oferuje więc wiele możliwości zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami. Takie formy pracy dla tej grupy osób są istotne, gdyż w ten sposób będą oni w stanie osiągnąć niezależność finansową oraz stać się częścią społeczności pracowniczej, co wpływa pozytywnie na rozwój społeczny. Mimo tego, osoby z niepełnosprawnościami w dalszym ciągu są niewielką grupą osób na otwartym rynku pracy. Spotykają oni swoiste bariery, takie jak stygmatyzacja, niechęć pracodawców czy brak akceptacji przez społeczeństwo. Wśród wymienionych ograniczeń można wskazać również bariery architektoniczne, bariery związane z transportem czy nieodpowiednie stanowisko pracy (Stolarczyk, 2021). Należy pamiętać, że takie osoby również chcą uczciwie pracować, spełniać swoje aspiracje. Mimo to, często ze względu na stereotypowe spojrzenie, jedyną możliwością dla osoby z niepełnosprawnością jest praca w zakładzie pracy chronionej. Praca w takim miejscu, podobnie jak zatrudnienie na otwartym rynku pracy pozytywnie wpływa na jakość życia osób z niepełnosprawnością, a odpowiednio dobrana do predyspozycji pracownika ma wartość rehabilitacyjną.

PRACA ZAWODOWA JAKO FORMA REHABILITACJI OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Praca zawodowa odgrywa kluczową rolę nie tylko w życiu osób z niepełnosprawnościami, ale także w życiu każdego człowieka. Dla wielu osób jest centralnym punktem, który nadaje sens codziennym aktywnościom, umożliwia samorealizację i poczucie wartości. Praca pozwala na zdobycie niezależności finansowej, rozwój osobisty i integrację społeczną. Stanowi także źródło satysfakcji i poczucia przynależności. W Polsce podejmowane są działania mające na celu tworzenie osobom z niepełnosprawnościami równych warunków do rozwoju oraz uczestniczenia w życiu społecznym. Polski model kompleksowej rehabilitacji zakłada uwzględnienie wszystkich potrzeb osoby z niepełnosprawnością w toku działań rehabilitacyjnych (Kamusińska, 2008). Wyróżniamy zatem w procesie terapeutycznym rehabilitację medyczną, psychologiczną, społeczną oraz zawodową (Piocha, Nadolna, 2009). Na ostatniej z wymienionych skupiać będziemy się szczególnie, choć w praktyce rehabilitacja jest procesem ciągłym, gdzie wszystkie jej etapy są swoim uzupełnieniem, a dla skuteczności procesu rehabilitacyjnego niezbędna jest współpraca grona specjalistów.

Praca jest oczywiście źródłem dochodu, ale również możliwością do kontaktu z drugim człowiekiem, zapewnieniem nadmiaru wolnego czasu, źródłem zadowolenia i samorealizacji. Zawód wpływa pozytywnie na jakość życia oraz pozwala na identyfikowanie się z nową rolą społeczną. Często nie zdajemy sobie sprawy jak ważne jest w życiu człowieka poczucie sprawczości oraz przynależności. To głównie te aspekty są kluczowe w procesie rehabilitacji osób z niepełnosprawnością. Wiele wskazuje na to, że rehabilitacja może być bardziej efektywna, gdy rehabilitowana osoba jest czynna zawodowo (Sosnowska, 2011). Praca zapobiega również izolacji i wykluczeniu społecznemu, a odpowiednio i celowo dobrana może nawet stanowić jedną z metod leczenia. Możemy więc ją zaliczyć do czynników, które przyspieszają powrót lub częściowy powrót do sprawności, przez co poprawia ona ogólną sprawność osoby oraz wzmacnia jej poczucie własnej wartości.

Jeśli osoba z niepełnosprawnością chciałaby po dłuższym czasie podjąć pracę może się to okazać niemożliwe, a konieczna będzie reintegracja - "Niepodjęcie aktywności zawodowej tuż po zakończeniu edukacji, zwłaszcza jeśli miała ona miejsce poza domem osoby niepełnosprawnej, często wiąże się z nagłym ograniczeniem kontaktu z rówieśnikami i otoczeniem" (Sosnowska, 2011). Długotrwałe bezrobocie i pobieranie świadczenia rentowego mogą skutkować biernością i utratą motywacji do dalszych poszukiwań pracy. Ponadto po czasie osoba z niepełnosprawnością może zwątpić w swoje umiejętności, zaakceptować dany stan rzeczy, w wyniku czego nie podejmie nigdy aktywności zawodowej lub będzie to dla niej trudne. Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami jest niewątpliwie tematem istotnym i wartym poruszenia. Praca pozwala nam się spełniać, czerpać z pracy satysfakcję oraz korzyści finansowe. Rozwijanie się w zawodzie zaspokaja naszą potrzebę bycia zauważonym. Warto pamiętać, iż te wartości są przez osoby z różnymi trudnościami, zaburzeniami dwukrotnie bardziej pożądane oraz wspomagają one ponadto terapeutyczną rolę pracy, wpływają pozytywnie na zdrowie psychiczne i fizyczne osoby z niepełnosprawnością.

ROZWÓJ TECHNOLOGICZNY A PRACOWNIK Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ - NOWE PERSPEKTYWY I WYZWANIA

Aktualnie jednym z kluczowych elementów zmieniających pojęcie pracy jest rozwój technologiczny, który bardzo szybko opanował gospodarkę. Daje on pracownikom wiele nowych możliwości, dąży do zautomatyzowania zadań zawodowych. Tak szybki rozwój gospodarki skutkuje zapotrzebowaniem na nowe umiejętności techniczne i miękkie pracowników, również tych z niepełnosprawnościami. Szkolenia powinny uwzględniać grupę pracowników z niepełnosprawnością, a programy szkoleniowe powinny być opracowane tak, aby pracownik mógł w sposób aktywny rozwijać się w tych dynamicznie zmieniających się sektorach pracy (Całek i in., 2024). Takie spojrzenie na sprawę z pewnością wykluczyłoby niektóre z obaw osób z niepełnosprawnościami, co do ich dalszej aktywności zawodowej. Jednak problem często leży w wykształceniu jakie posiadają osoby ze specjalnymi potrzebami. Istnieją rozbieżności pomiędzy wiedzą i umiejętnościami, które wyniosły ze szkół osoby z niepełnosprawnościami, a oczekiwaniami stawianymi przez pracodawców. Mimo to, obecny wzrost elastyczności na rynku pracy może podnieść szanse osób z różnymi zaburzeniami na zatrudnienie, a wprowadzanie nowoczesnych technologii tworzy dla nich nowe możliwości. Patrząc na obecny rozwój technologii i jej udział w wielu sektorach naszego życia można stwierdzić, że firmy chętnie bazują na nowych rozwiązaniach technologicznych, które mają ułatwić zadania pracowników oraz sprawić by ich praca absorbowała mniej czasu i wysiłku. Zatem, nowe rozwiązania mają potencjał do eliminowania dotychczasowych barier w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami. Dlatego warto opierać rynek pracy na idei inkluzji oraz tworzyć miejsca pracy sprzyjające osobom z niepełnosprawnościami.

Jednym z takich rodzajów zatrudnienia jest tzw. "telepraca". Taki system stwarza szansę na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami ze względu na kilka specyficznych aspektów takiej działalności - „Praca z informacją” w szerokim tego słowa znaczeniu jest odpowiednia dla tej grupy osób właśnie dlatego, że znikają ograniczenia związane z przestrzenią i czasem. Pracę można wykonywać w każdym miejscu i o każdej porze, co ze względu na niepełnosprawność ma ogromne znaczenie” (Piasecki, 2001, s. 74). Omawiając bariery osób z niepełnosprawnością w telepracy z pewnością trzeba wskazać na częsty brak umiejętności informatycznych, na poziomie wymaganym przez firmę. Pracując na odległość (zdalnie) to komputer czy telefon są jednym z głównych narzędzi, które wykorzystujemy. Wymagane zatem jest, aby umiejętności techniczne pozwalały nam na płynne wykorzystywanie urządzeń telekomunikacyjnych do codziennych czynności pracowniczych.

Nie znaczy to jednak, że osoby z niepełnosprawnością nie są w stanie nabyć tych umiejętności już po zakończeniu edukacji. Sektor organizacji pozarządowych angażuje się w działania związane z informatyką. Istnieje wiele organizacji osób niepełnosprawnych, które dostrzegły duże możliwości dla osób z niepełnosprawnościami w społeczeństwie informacyjnym. Warto wspomnieć o inicjatywach takich jak Fundacja Matematyków i Informatyków Niesprawnych Ruchowo z Warszawy, Fundacji Fuga Mundi z Lublina czy Fundacji im. Stefana Batorego, która wspiera regularnie tego rodzaju inicjatywy (Piasecki, 2001).

SYTUACJA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI NA RYNKU PRACY W POLSCE I W EUROPIE

Sytuacja osób o specjalnych potrzebach na rynku pracy zależy od wielu czynników tj. stopień niepełnosprawności, wiek, płeć, cechy osobowości, zaangażowanie czy postawy wobec pracy i edukacji. Do czynników niezależnych bezpośrednio od osoby z niepełnosprawnościami należą: postawa społeczeństwa wobec problemu wykluczenia tej grupy ludzi, technologia, poziom infrastruktury, kultura oraz liczba i rodzaje ofert pracy możliwych do podjęcia przez osoby z niepełnosprawnościami (Kryńska, 2013). Ważną kwestią, która wpływa na procent zatrudnienia jest poziom wykształcenia osób z niepełnosprawnościami. Według przeprowadzonych badań w 2012 roku osoby z wykształceniem wyższym częściej znajdują zatrudnienie niż osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Analizując poziom wykształcenia osób z niepełnosprawnościami, zauważamy, że wśród osób pracujących największą grupę stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (36%) oraz policealnym i średnim zawodowym (27,3%). Warto zaznaczyć, że pracujący niepełnosprawni charakteryzują się coraz wyższym poziomem wykształcenia. Osoby z wykształceniem wyższym stanowią trzecią podgrupę wśród pracujących. W 2012 r. ich udział wynosił 15,2% co stanowi wzrost o 5,2 pkt proc. w porównaniu do 2007 r. (Kryńska, 2013). System edukacji powinien podjąć odpowiednie działania, aby zaktywizować osoby z niepełnosprawnościami do wykonywania zawodu. Podstawowym zadaniem jest uruchomienie określonych kierunków kształcenia, ale również przygotowanie odpowiedniej infrastruktury dla osób, które są odbiorcami usług systemu edukacji. Sytuacja osób z różnymi dysfunkcjami na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej jest zróżnicowana. Każdy kraj na swój własny sposób rozwiązuje problemy zatrudniania, uwzględniając czynniki historyczne, polityczne, gospodarcze, społeczne swojego kraju wobec osób z niepełnosprawnościami: „W 2009 r. najniższy stopień aktywności zawodowej odnotowano w takich krajach, jak Rumunia (31,8%), Grecja (38,2%), Polska (38,7%), Malta (38,8%), Irlandia (39,5%). Natomiast w największym stopniu społeczeństwo w wieku 20-64 lata było aktywne zawodowo w Niemczech (68,4%), Danii (65,7%), Finlandii (65,1%), Słowenii (64,8%) i na Łotwie (63,9%)” (Kryńska, 2013, s. 41). Z podanych danych wynika, iż między innymi w Polsce osoby z niepełnosprawnościami mają znacznie utrudnione wejście na rynek pracy, w porównaniu do innych państw europejskich. W miejscu pracy jedną z poważnych barier są istniejące stereotypy. Pracodawcy boją się lub nie chcą zatrudniać osób z niepełnosprawnościami. W każdym państwie powinno dążyć do inkluzywności, podnosząc poziom świadomości obywateli. Zwiększanie świadomości, powiązane z ideą społecznej odpowiedzialności biznesu, mogłoby zmienić powszechne nastawienie skupione na zysku na akceptację koncepcji zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi. W organizacji, która działa na otwartym rynku pracy, gdzie przestrzegane byłyby zasady równości szans i kultury równouprawnienia z pewnością znalazłoby się miejsce dla osób z niepełnosprawnościami (Jaglarz, 2017).

PODSUMOWANIE

Każda młoda osoba staje przed wyborem ścieżki życiowej, nie omija to również osób o specjalnych potrzebach. Zdarza się, że decyzja ta nie jest prosta, a rodzina, społeczeństwo nie są wspierającymi podmiotami. Człowiek na podstawie swoich podejmowanych decyzji, zauważa czy dany zawód jest czymś, w czym się odnajduje i z czego planuje się utrzymywać finansowo. Ważne jest jednak, aby dostarczać przestrzeń zarówno dla osób pełnosprawnych,

jak i niepełnosprawnych do odkrywania własnych zainteresowań i budowania poczucia własnej wartości. Droga, którą osoby o specjalnych potrzebach muszą przejść do zdobycia kwalifikacji do wykonywania określonego zawodu, jest często złożona i trudna. Jednak przy odpowiednim podejściu i nastawieniu placówek edukacyjnych, pracodawców oraz reszty społeczeństwa, jesteśmy w stanie stworzyć wspierające i akceptujące otoczenie, w którym osoby z różnymi niepełnosprawnościami nie będą wykluczane, a ich umiejętności i mocne strony będą wykorzystywane w otwartym rynku pracy. Dla osób z niepełnosprawnościami praca to dodatkowa szansa na znalezienie nowego sposobu na swoje życie. Stanowić może również pewien sposób na walkę ze stereotypowym myśleniem, wykluczeniem i podejściem społeczeństwa do tej grupy ludzi. Prawo do wykonywania zawodu stwarza szansę na pełnowartościowe i jak najbardziej samodzielne życie, poza wszelkimi podziałami oraz budowanie wiary we własne możliwości.

BIBLIOGRAFIA

- Całek, G., Niedbalski, J., Raćław, M., Sałkowska, M., Sztobryn-Giercuskiewicz, J., Żuchowska-Skiba, D. (2024). Osoba z niepełnosprawnościami na rynku pracy w obliczu wyzwań współczesnego świata. W: G. Całek, J. Niedbalski, M. Raćław, M. Sałkowska, J. Sztobryn-Giercuskiewicz, D. Żuchowska-Skiba (red.), *Niepełnosprawność i praca: Wymiary, konteksty, perspektywy, Monografie Sekcji Socjologii Niepełnosprawności* (s. 7-21). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Gąciarz, B., Rudnicki, S., Żuchowska-Skiba, D. (2015). *Polscy niepełnosprawni. Pomiędzy deklaracjami a realiami*. Kraków: Wydawnictwa AGH.
- Jaglarz, E. (2017) Praca i jej znaczenie dla osób z niepełnosprawnością. Prawny i społeczny wymiar funkcjonowania zawodowego osób z niepełnosprawnością. *Studia Socialia Cracoviensia* 9, 2(17), 181–196.
- Kamusińska, E. (2008). Znaczenie kompleksowej rehabilitacji w integracji osób niepełnosprawnych ze społeczeństwem. *Studia Medyczne*, 9, 83-86.
- Kryńska, E. (2013). *Analiza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Piasecki, M. (2001). Telepraca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie informacyjnym. *Telekomunikacja i techniki informacyjne*, 2, 61-78.
- Piocha, S., Nadolna, E. (2009). Zatrudnienie osób niepełnosprawnych jako forma rehabilitacji zawodowej. *Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych*, 1(13), 127-140.
- Sosnowska, J. (2011). Znaczenie podjęcia aktywności zawodowej w życiu osoby niepełnosprawnej. *Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość*, VIII, 260-269
- Stolarczyk, P. (2021) *Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami w województwie mazowieckim*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
- Śleboda, R. (2012). Kierunek i poziom wykształcenia oraz aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością. *Niepełnosprawność–zagadnienia, problemy, rozwiązania*, 2(3), 107-130.

NETOGRAFIA

- UNIC, Definicja niepełnosprawności. Pobrano dnia 2 stycznia 2025 roku z <http://www.unic.un.org.pl/niepelnospawnoscd/definicja.php>, www.unic.un.org.pl/niepelnospawnoscd/definicja.php.

GOV, Zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Zatrudnienie na chronionym rynku pracy.
Pobrano dnia 2 stycznia 2025 roku z <https://www.gov.pl/web/uw-opolski/zatrudnienie-osob-niepelnosprawnych>

THE IMPORTANCE OF PROFESSIONAL WORK IN THE LIFE OF PEOPLE WITH DISABILITIES

ABSTRACT

The aim of the article is to show the process of acquiring a chosen profession and further professional work among people with disabilities of different ages. A brief review of the definition of work values for people with disabilities was made. Professional activity was taken into account as a favorable rehabilitation process. The publication focuses, among others, on: on available forms of special vocational education in Poland, employment situation of groups of people with disabilities in Poland and Europe. The authors describe the learning process taking into account applicable regulations and the rights of people with special needs. They emphasize that an equally important and difficult element is entering the labor market and maintaining professional activity, which results in financial independence and the possibility of development for a group of employees with various disabilities. Moreover, the authors characterized two basic models of employment of people with disabilities on the labor market: employment on special conditions and employment on the open labor market. The created conditions help people with disabilities to take up work despite their limitations.

Keywords: vocational work, education, people with disabilities, rehabilitation, technological development, labour market

zgłoszone: 13.02.2025; zaakceptowane: 11.05.2025; opublikowane: 30.09.2025