

Teorie dyskryminacji ekonomicznej na rynku pracy a osoby z niepełnosprawnościami

Streszczenie

Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na polskim rynku pracy jest znacznie mniej korzystna niż osób „pełnosprawnych”. Warto rozważyć zatem, jakie są przyczyny trudniejszej sytuacji osób niepełnosprawnych w świetle współczesnych teorii ekonomicznych wyjaśniających nierówne traktowanie i zjawisko dyskryminacji na rynku pracy w procesie poszukiwania pracy, przyjmowania do pracy, zatrudnienia oraz bezrobocia. Celem artykułu jest rozważenie współczesnych teorii dyskryminacji ekonomicznej na rynku pracy w odniesieniu do grupy osób z niepełnosprawnościami, a także ich weryfikacja w świetle wyników badań opinii społecznej oraz danych statystycznych dotyczących Polski w latach 1990–2017.

Struktura artykułu jest następująca. W pierwszej kolejności przedstawiono pojęcie nierówności społecznych i dyskryminacji ekonomicznej, a także rodzaje niepełnosprawności. Następnie dokonano klasyfikacji i omówienia współczesnych teorii dyskryminacji ekonomicznej osób niepełnosprawnych na rynku pracy w fazie: poszukiwania zatrudnienia, przyjmowania do pracy, zatrudnienia i bezrobocia. W dalszej części dokonano weryfikacji teorii dyskryminacji ekonomicznej osób z niepełnosprawnościami na podstawie komunikatów Centrum Badania Opinii Społecznej oraz danych opublikowanych przez Główny Urząd Statystyczny. Na zakończenie przedstawiono podsumowanie zawartych w artykule kluczowych ustaleń.

Słowa kluczowe: dyskryminacja ekonomiczna, nierówne traktowanie, rynek pracy, niepełnosprawność

Theories of Labour Market Discrimination vs. Disabled

Abstract

The situation of persons with disabilities in the Polish labour market is much less favourable than of the able-bodied. It is worth considering, therefore, what the causes of worse situation of the disabled are in the light of the contemporary economic theories explaining the unequal treatment and the phenomenon of economic discrimination in the labour market in the process of looking for a job, retaining, employment, and unemployment. The aim of the article is to consider the modern economic theories of labour market discrimination in relation to the group of people with disabilities, as well as their revision in the light of the results of public opinion surveys and statistical data relating to Poland in the years 1990–2017.

The structure of the article is as follows. At the beginning, the ideas of social inequalities and economic discrimination were introduced and the types of disabilities were enunciated. Then the classification was made, and the discussion about the contemporary economic theories of labour market discrimination against the disabled in phase of: searching for a job, retaining, employment, and unemployment was showed. In the further part, verification of these theories was conducted on the basis of the reports of Public Opinion Research Center and data published by Central Statistical Office. At the end, the summary containing the crucial findings of the article was presented.

Keywords: economic discrimination, unequal treatment, labour market, disability

Wstęp

Osoby z niepełnosprawnościami znajdują się w gorszej sytuacji na rynku pracy aniżeli pozostała część populacji¹. Osobom tym znacznie trudniej znaleźć miejsce pracy, utrzymać zatrudnienie, a także awansować zawodowo. Celem artykułu jest rozważenie współczesnych teorii dyskryminacji na rynku pracy w odniesieniu do grupy osób z niepełnosprawnościami, a także ich weryfikacja w świetle wyników badań opinii społecznej oraz danych statystycznych dotyczących Polski w latach 1990–2017. Pod uwagę będą brane wybrane teorie dyskryminacji ekonomicznej, w których podejmuje się próbę wyjaśnienia przyczyn i potencjalnych skutków nierównego traktowania ze względu na niepełnosprawność.

Struktura artykułu jest następująca. W pierwszej kolejności przedstawiono pojęcie nierówności społecznych i dyskryminacji ekonomicznej. Następnie zwrócono uwagę na pojęcie niepełnosprawności w kontekście rodzajów schorzeń, a także wyznań, jakie rodzi interpretacja przyczyn i skutków dyskryminacji wysoce heterogenicznej grupy osób z niepełnosprawnościami. Potem dokonano klasyfikacji oraz omówienia współczesnych teorii dyskryminacji ekonomicznej osób niepełnosprawnych na rynku pracy w fazie: poszukiwania zatrudnienia, przyjmowania do pracy, zatrudnienia i bezrobocia. W dalszej części dokonano weryfikacji teorii dyskryminacji ekonomicznej osób z niepełnosprawnościami na podstawie komunikatów Centrum Badania Opinii Społecznej (dalej: CBOS) oraz danych opublikowanych przez Główny Urząd Statystyczny (dalej: GUS). Na zakończenie przedstawiono podsumowanie zawartych w artykule kluczowych ustaleń.

Pojęcie nierówności społecznych oraz dyskryminacji ekonomicznej

W pierwszej kolejności warto zastanowić się nad różnicą pomiędzy znaczeniem nierówności społecznych oraz dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami².

¹ GUS, *Monitoring rynku pracy – Kwartalna informacja o rynku pracy – IV kwartał 2016 r.*, Warszawa, Zakład Wydawnictw Statystycznych, 2017

² B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Poznań, Wyd. UE w Poznaniu, 2005, s. 9–10

Nierówności społeczne są nieodłącznym elementem każdej gospodarki i przejawiają się występowaniem różnic w zakresie miar, szans i sytuacji w sferze życia zawodowego. Owe nierówności są wynikiem zróżnicowania pod względem cech demograficznych i społeczno-zawodowych pracowników lub kandydatów do pracy. Inaczej bowiem oceniamy pracownika przyjętego do pracy, a inaczej osobę zatrudnioną przez kilka lat w przedsiębiorstwie. Staż pracy jest jedną z cech, która wpływa również na potencjalne szanse na awans zawodowy czy otrzymywanie różnych poziomów wynagrodzeń związanych z wydajnością pracy.

Z kolei dyskryminacja ekonomiczna rozumiana jest jako nierówne traktowanie pracowników lub kandydatów na pracowników, którzy charakteryzują się porównywalnymi cechami demograficznymi (np. wiekiem) czy społeczno-zawodowymi (np. poziomem i profilem wykształcenia, stażem pracy). Można zatem stwierdzić, że zróżnicowane traktowanie – na niekorzyść grupy dyskryminowanej – występuje wyłącznie z powodu posiadania (lub nieposiadania) określonej cechy. Przykładem może być więc odmówienie osobie z niepełnosprawnością zatrudnienia w przedsiębiorstwie tylko z powodu jej choroby, która jednak nie uniemożliwia jej świadczenia pracy.

Rozróżniając pomiędzy nierównościami społecznymi i dyskryminacją ekonomiczną ze względu na niepełnosprawność, należy wspomnieć także o dyskryminacji pozytywnej³. Działania prowadzone w ramach dyskryminacji pozytywnej polegają na implementacji czasowych lub stałych rozwiązań i środków prawnych, których celem jest wyrównanie szans przedstawicieli tzw. grupy uprzywilejowanej oraz grupy dyskryminowanej ze względu na niepełnosprawność. Przykładem może być więc pierwszeństwo przyjmowania do przedsiębiorstwa osób niepełnosprawnych w porównaniu do innych grup kandydatów w celu wyrównania ich szans. Należy wyraźnie podkreślić, że z ekonomicznego punktu widzenia zatrudnienie osoby niepełnosprawnej może przynieść realne korzyści firmie, która stosuje politykę różnorodności i dokonuje oceny swoich produktów i usług z perspektywy heterogenicznych grup potencjalnych ich użytkowników⁴.

Rodzaje niepełnosprawności

Prowadząc rozważania na temat dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, należy również rozważyć rodzaje niepełnosprawności, z jakimi możemy mieć do czynienia. Rodzaj niepełnosprawności implikuje w dość istotny sposób sytuację na rynku pracy. Niektóre rodzaje niepełnosprawności

³ Zob. N. Adnett, *European Labour Markets: Analysis and Policy*, London, Addison Wesley Longman Limited, 1996, s. 191–192 (tłum. autora); A. Nowak, *Dyskryminacja osób niepełnosprawnych*, „Polityka Społeczna” 2010, Nr 10, s. 12; P. Zwiech, *Rodzaje dyskryminacji kobiet na rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2011, Nr 4, s. 19

⁴ Zob. B. Preeti, I. Poonam, G. Ekanshi, *Workforce Diversity Management: Biggest Challenge Or Opportunity For 21st Century Organizations*, „Journal of Business and Management” 2014, Vol. 16, Issue 4, s. 102–107

mogą utrudniać bądź nawet uniemożliwiać zatrudnienie w ogóle lub w wybranych gałęziach gospodarki. Różny może być też przebieg poszczególnych chorób, co także wpływa na pojawianie się okresów aktywności i dezaktywizacji zawodowej, spowodowanej nasileniem się objawów chorobowych (np. epilepsji czy depresji pomimo leczenia farmakologicznego).

W tabeli 1 przedstawiono rodzaje niepełnosprawności wraz z grupami chorobowymi oraz przykładowymi schorzeniami zaliczającymi się do danej grupy chorobowej lub będącymi efektem występowania określonej grupy chorobowej (np. zwyrodnienie stawów może być rezultatem występowania otyłości).

Podkreślenia wymaga fakt heterogeniczności grupy osób niepełnosprawnych. Każda z wymienionych jednostek chorobowych jest inna i rodzi inne uwarunkowania sytuacji zarówno po stronie podaży pracy, jak też popytu na pracę. Jeżeli chodzi o pracowników: niektóre choroby, np. nowotwór złośliwy, mogą częściowo wykluczać aktywność zawodową (zwłaszcza na etapie intensywnej chemioterapii), inne z kolei mogą utrudniać prowadzenie normalnej aktywności zawodowej – jak choćby zaawansowane stwardnienie rozsiane.

Tabela 1. Rodzaje niepełnosprawności

Grupy chorobowe	Przykładowe schorzenia
Choroby neurologiczne (w tym neurodegeneracyjne)	Stwardnienie rozsiane (SM) Mózgowe porażenie dziecięce (MPD) Udar mózgu Epilepsja
Niepełnosprawność ruchowa	Amputacje Choroby reumatyczne
Niepełnosprawność intelektualna	Autyzm Zespół Downa
Choroby układu oddechowego i krążenia	Choroby serca Asthma
Niepełnosprawność narządu wzroku i głuchosłepota	Widzenie tunelowe
Niepełnosprawność słuchu i/lub mowy	Głuchota
Schorzenia metaboliczne	Cukrzyca Choroba Leśniowskiego-Crohna
Choroby układu moczowo-płciowego	Kamica nerkowa
Choroby rzadkie/genetyczne	Miopatia
Choroby psychiczne	Depresja Choroba afektywna dwubiegunowa
Nowotwory	Nowotwór złośliwy
Otyłość	Choroby zwyrodnieniowe stawów

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Portal Niepełnosprawni.pl, 2017, *Rodzaje niepełnosprawności*, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/203749>, [dostęp z dnia: 25.10.2017]

Z kolei, jeżeli chodzi o pracodawców, to wiele zależy od sposobu postrzegania osób niepełnosprawnych. Częstość obcowania z osobą niepełnosprawną w rodzinie bądź bliskim otoczeniu pozwala na zmianę postaw i postrzegania niepełnosprawności jako bariery nie do pokonania i powoduje pozytywny efekt w postaci zatrudniania przede wszystkim osób z tej grupy⁵.

Klasyfikacja współczesnych teorii dyskryminacji na rynku pracy

Współczesne teorie dyskryminacji ekonomicznej stanowią źródło wyjaśnienia nierównego traktowania różnych grup będących w gorszej sytuacji na rynku pracy. W literaturze amerykańskiej ekonomiści na ogół podejmują próby wyjaśnienia uporczywości różnic w kształtowaniu się podstawowych mierników rynku pracy, takich jak współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia czy stopa bezrobocia, ze względu na rasę, kolor skóry lub przynależność do określonej grupy etnicznej.

Tabela 2. Współczesne teorie dyskryminacji na rynku pracy – klasyfikacja według warunków panujących na rynku pracy

Rynek pracy	
Doskonały	Niedoskonały
Teoria uprzedzeń osobistych Teoria kapitału ludzkiego	Teoria segregacji zawodowej Idea dualnego rynku pracy Dyskryminacja monopsonistyczna Dyskryminacja statystyczna

Źródło: opracowanie własne na podstawie: B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Poznań, Wyd. UE w Poznaniu, 2005

W USA podstawowe badane grupy dyskryminowane to: Biali i nie-Biali⁶, czyli: Czarni, Latynosi oraz Azjaci. Podejmowane są również liczne badania w celu wyjaśnienia gorszej sytuacji kobiet niż mężczyzn. Teorie te przedstawiane są w różnych ujęciach – m.in. w podziale na takie, które badają zjawisko dyskryminacji na doskonałym rynku pracy oraz te, które mają przybliżyć nierówne traktowanie w warunkach niedoskonałego rynku pracy⁷. Wybrane teorie dyskryminacji eko-

⁵ Przykładem dobrej praktyki może być firma Glutenex z Sadów pod Poznaniem, w której osoby niepełnosprawne stanowią 58% personelu. Por. M. Piątkowska, *Państwo to my (Dzieci gorszego Boga, cz. 2)*, „Gazeta Wyborcza” z 9.04.2014, http://wyborcza.pl/1,87648,15765564,Państwo_to_my_Dzieci_gorszego_Boga_cz_2.html, [dostęp z dnia: 25.10.2017]

⁶ Zob. F. Pincus, *Discrimination Comes in Many Forms: Individual, Institutional, and Structural*, „The American Behavioral Scientist” 1996, Vol. 40, No. 2, s. 187

⁷ I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze zawodowej*, Warszawa, IFiS PAN, 1991; B. Kalinowska-Nawrotek, op. cit., s. 12–13; E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Łódź, Wyd. UŁ, 2013

nomicznej według klasyfikacji w zależności od warunków panujących na rynku pracy, a mogące stanowić źródło interpretacji i wyjaśnienia gorszej sytuacji osób z niepełnosprawnościami, zaprezentowano w tabeli 2.

W odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami podjęto próbę zmiany klasyfikacji teorii dyskryminacji na rynku pracy z podziałem na etapy aktywizacji zawodowej i powiązania z rynkiem pracy, w których dana grupa teorii dokonuje najpełniejszego wyjaśnienia przyczyn nierównych sytuacji osób niepełnosprawnych na tle populacji ogółem (por. tabela 3). Wyróżniono takie etapy, jak: poszukiwanie zatrudnienia, przyjmowanie do pracy, zatrudnienie oraz bezrobocie.

Tabela 3. Współczesne teorie dyskryminacji na rynku pracy – klasyfikacja według etapów aktywizacji zawodowej

Etap	Teorie
Poszukiwanie miejsca pracy	Dyskryminacja monopsonistyczna
Przyjmowanie do pracy	Teoria uprzedzeń osobistych Dyskryminacja statystyczna
Zatrudnienie (zawody i stanowiska pracy)	Teoria segregacji zawodowej Idea dualnego rynku pracy
Bezrobocie	Teoria kapitału ludzkiego

Źródło: opracowanie własne

Poszukiwanie miejsca pracy

W trakcie poszukiwania miejsca zatrudnienia istotną rolę dla osoby z niepełnosprawnością pełni lokalizacja potencjalnego pracodawcy. Niższa mobilność geograficzna dotyczy w szczególności osób z niepełnosprawnością ruchową, a więc z ograniczonymi możliwościami ruchowymi, m.in. ze względu na poruszanie się na wózku inwalidzkim czy przy pomocy kul inwalidzkich, ale również z powodu innych chorób, które uniemożliwiają długotrwałe dojazdy do pracy. Biorąc pod uwagę obniżoną mobilność przestrzenną, warto rozważyć teorię dyskryminacji monopsonistycznej⁸. Zakłada się w niej, że na rynku pracy panuje monopson, a więc mamy do czynienia z jedynym potencjalnym pracodawcą w danym miasteczku, mieście czy też dzielnicy większego miasta⁹. Monopsoniści – korzystając z wysokiej pozycji monopolistycznej – mogą bez ograniczeń stosować polityki dyskryminacyjne. Teorię tę można odnieść do osób z niepełnosprawnościami, które są bardziej narażone na poniesienie strat z powodu monopsonu na rynku pracy. Ze względu na ich mniejszą mobilność geograficzną oraz istnienie wielu barier architektonicznych są niejako skazane na najbliższy zakład pracy i mają znacznie słabsze szanse na znalezienie atrakcyjniejszej oferty pracy niż ta, która jest przedstawiana przez monopsonistę. Wpływa to i na możliwości znalezienia pracy,

⁸ Zob. B. Kalinowska-Nawrotek, op. cit., s. 16

⁹ Zob. N. Adnett, op. cit., s. 178–179 (tłum. autora)

i na poziom wynagrodzeń. R. G. Ehrenberg i R. S. Smith zwracają również uwagę na to, że istnienie na rynku pracy pracodawców, którzy z różnych przyczyn nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych, powoduje, że osoby z tej grupy – z jednej strony zmuszone są do znacznie bardziej intensywnych poszukiwań, co podnosi ponoszone przez nich koszty, z drugiej – otrzymują ograniczoną liczbę ofert pracy¹⁰.

Przyjmowanie do pracy

Analizując przyczyny gorszej sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy na etapie przyjmowania do pracy, wyjaśnienia mogą nam dostarczyć: teoria uprzedzeń osobistych oraz teoria dyskryminacji statystycznej. W obu przypadkach największe znaczenie ma ocena osoby w momencie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy.

Teoria uprzedzeń osobistych została sformułowana przez G. S. Beckera w 1957 r. i odnosiła się przede wszystkim do dyskryminacji rasowej¹¹, jednak – biorąc pod uwagę wyniki badań opinii społecznej w Polsce – można ją również zastosować do wyjaśnienia sytuacji osób niepełnosprawnych. Według G. S. Beckera posiadanie subiektywnych uprzedzeń (ang. *taste for discrimination*) powoduje pojawianie się dyskryminacji wobec wybranych grup defaworyzowanych. Osoby z grupy dyskryminowanej – w obliczu rywalizacji – zmuszone są do oferowania niższej stawki wynagrodzeń. W teorii uprzedzeń osobistych wyróżnia się następujące modele:

- model dyskryminacji przez pracodawców,
- model dyskryminacji przez pracowników,
- model dyskryminacji przez klientów¹².

W pierwszym z modeli źródłem nierównego traktowania są pracodawcy, którzy nie chcą współpracować z osobami niepełnosprawnymi. Pracodawcy wykazują uprzedzenia, mogące mieć źródło w braku doświadczeń współpracy z niepełnosprawnymi, co może rodzić u nich obawy i stereotypowe wyobrażenia dotyczące tej grupy osób. Im większa niechęć do osób z niepełnosprawnościami, tym większe prawdopodobieństwo, że nie będą oni przyjmować przedstawicieli tej grupy do swojego przedsiębiorstwa. Dyskryminacja przez pracodawców prowadzi do segregacji zawodowej¹³.

Z kolei w drugim modelu źródłem dyskryminacji są pracownicy, którzy uważają współpracę z niepełnosprawnymi za coś nieprzyjemnego, wręcz wstrętnego

¹⁰ Zob. R. G. Ehrenberg, R. S. Smith, *Modern Labor Economics*, 7. edition, New York, Addison-Wesley Longman, 2000, s. 447 (tłum. autora)

¹¹ Zob. R. K. Filer, D. S. Hamermesh, A. E. Rees, *The Economics of Work and Pay*, 6. edition, New York, HarperCollins College Publishers, 1996, s. 530–537 (tłum. autora)

¹² Zob. D. Bosworth, P. Dawkins, T. Stromback, *The Economics of the Labour Market*, Prentice Hall, Harlow, Essex, the UK, 1996, s. 331–333 (tłum. autora)

¹³ Zob. R. K. Filer, D. S. Hamermesh, A. E. Rees, op. cit., s. 536 (tłum. autora)

(ang. *distasteful*). Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej wiąże się więc – według G. S. Beckera – z koniecznością wypłaty premii kompensacyjnej¹⁴, która ma wyrównać poniesione „straty” z tytułu konieczności obcowania z osobami niepełnosprawnymi. Jednym z efektów dyskryminacji przez pracowników są zatem nierówności płacowe.

W trzecim modelu przyczyną dyskryminacji są klienci, którzy wykazują preferencje odnośnie do tego, przez kogo mają być obsługiwani. Aby przemóc te uprzedzenia, osoby niepełnosprawne zmuszone są albo posiadać znacznie wyższe kwalifikacje, albo pracować za konkurencyjnie niższą stawkę płacy. Preferencje klientów mogą rodzić również segregację zawodową, zwłaszcza w branżach, gdzie mamy do czynienia z kontaktem z klientami¹⁵.

Kolejną teorią, która wyjaśnia większe problemy osób z niepełnosprawnościami przy przyjmowaniu do pracy, jest dyskryminacja statystyczna. Przedstawiali ją w swoich pracach m.in. L. Thurow, D. Gordon, R. Edwards. Dyskryminacja statystyczna ma swoje źródło w niedoskonałym przepływie informacji na rynku pracy. Pracodawcy – poszukując potencjalnych pracowników – ponoszą koszty rekrutacji i selekcji. Aby ograniczyć te koszty (zwłaszcza jeżeli chodzi o wynajem firm specjalizujących się w przeprowadzaniu rekrutacji), stosują tzw. dyskryminację statystyczną, traktując niepełnosprawność jako miernik produktywności, nawet w sytuacji niewystępowania uprzedzeń osobistych¹⁶. Pracodawca nie ocenia zatem kandydata, który do niego przychodzi na rozmowę o pracę przez pryzmat indywidualnych cech tego kandydata, lecz przez pryzmat grupy osób niepełnosprawnych. Przyjmuje więc, że mogą wystąpić problemy polegające na słabej frekwencji w pracy, braku ciągłości zatrudnienia – ze względu na potencjalną możliwość pogarszania się stanu zdrowia osoby niepełnosprawnej lub po prostu nasilenia objawów określonej choroby. Pracodawca woli więc inwestować w szkolenie pracowników, których cechuje wyższa pewność utrzymania ciągłości zatrudnienia. W świetle tej teorii, dyskryminacja statystyczna może wydawać się racjonalna z punktu widzenia pracodawcy, jednak bywa bardzo krzywdząca wobec potencjalnych pracowników z niepełnosprawnościami, przypisując im cechy, których nie posiadają.

Zatrudnienie

Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami posiada swoją specyfikę. Owa odmienność jest następstwem nie tylko ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, ale również ograniczeń, jakie stawia przed osobami z tej grupy

¹⁴ Zob. R. G. Ehrenberg, R. S. Smith, op. cit., s. 433–435 (tłum. autora)

¹⁵ Zob. L. G. Reynolds, S. H. Masters, C. H. Moser, *Labor Economics and Labor Relations*, 11. edition, New Jersey, Prentice Hall, 1998, s. 182–183 (tłum. autora)

¹⁶ Zob. R. G. Ehrenberg, R. S. Smith, op. cit., s. 440 (tłum. autora)

rynek pracy. Warto rozważyć zatem teorię segregacji zawodowej oraz ideę dualnego rynku pracy w kontekście wyjaśnienia gorszej sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Teoria segregacji zawodowej, przedstawiona przez F. Edgewortha w 1922 r., a następnie rozwijana przez B. Bergmann w 1971 r., odnosiła się przede wszystkim do nierówności płci. Można jednak rozważyć jej założenia w kontekście sytuacji osób niepełnosprawnych. W teorii tej wyróżnia się dwie płaszczyzny segregacji zawodowej:

- poziomą segregację zawodową,
- pionową segregację zawodową¹⁷.

Pozioma segregacja zawodowa polega na pojawianiu się koncentracji aktywności zawodowej w określonych zawodach grupy dyskryminowanej. W przypadku osób niepełnosprawnych koncentracja ta, nazywana również stłoczeniem w nielicznych zawodach¹⁸, może być spowodowana ograniczonym dostępem wielu grup zawodowych dla osób z tej grupy z przyczyn obiektywnych. Istnieją pewne zawody, które wymagają ponadprzeciętnej sprawności i kondycji fizycznej oraz zdrowia, np. policjant czy strażak, co wyklucza osoby niepełnosprawne z konkurencji. Biorąc pod uwagę to, że jest wiele zawodów, w których nie mogą pracować osoby z niepełnosprawnościami (np. osoba na wózku inwalidzkim nie będzie wspinać się po rusztowaniach), przyczynia się to do wzmożonej konkurencji między nimi w zawodach dla nich dostępnych, co z kolei prowadzi do obniżenia przeciętnego poziomu wynagrodzeń w tychże grupach zawodowych¹⁹.

Pionowa płaszczyzna zawodowa przejawia się tym, że na stanowiskach kierowniczych i dyrektorskich można spotkać znacznie mniej osób niepełnosprawnych niż pełnosprawnych. Wyjątkiem jest tu branża ochrony osób i mienia, w której możemy spotkać ogłoszenia z informacją o poszukiwaniu na stanowisko kierownicze osób nawet z pierwszą grupą inwalidzką (warto dodać, że branża ta cechuje się jednym z najniższych poziomów wynagrodzeń w polskiej gospodarce).

Z kolei, zgodnie z ideą dualnego rynku pracy – przedstawioną przez D. Gordona w 1974 r. – rynek pracy dzieli się na dwa sektory: pierwotny (ang. *primary*) i wtórny (ang. *secondary*)²⁰. Sektor pierwotny oferuje miejsca pracy z wyższym poziomem wynagrodzeń, większymi szansami na awans zawodowy, większą stabilnością zatrudnienia. Odmienne warunki panują w sektorze wtórnym, gdzie przeciętnie pracujący otrzymują niskie płace, nie mając pewności zatrudnienia

¹⁷ Zob. M. Gregory, W. Salverda, S. Bazen, *Labour Market Inequalities. Problems and Policies of Low-Wage Employment in International Perspective*, New York, Oxford University Press, 2000, s. 53 (tłum. autora)

¹⁸ Zob. R. K. Filer, D. S. Hamermesh, A. E. Rees, op. cit., s. 535 (tłum. autora)

¹⁹ Zob. D. Bosworth, P. Dawkins, T. Stromback, op. cit., s. 333–334; R. G. Ehrenberg, R. S. Smith, op. cit., s. 429–430 (tłum. autora)

²⁰ Zob. R. G. Ehrenberg, R. S. Smith, op. cit., s. 445 (tłum. autora)

i szans na awans zawodowy. Co więcej, ruchliwość między segmentami jest ograniczona – zwłaszcza jeżeli chodzi o przepływ pracowników z sektora wtórnego do pierwotnego. Według tej koncepcji w sektorze drugim przeważają grupy dyskryminowane, a więc i osoby z niepełnosprawnościami. Biorąc pod uwagę warunki panujące w tym sektorze, przyjmuje się, że pracują oni nierzetelnie i często porzucają pracę.

Analizując dualny rynek pracy, R. D. Barron i G. M. Norris wskazali na cechy, które determinują wyższe prawdopodobieństwo znalezienia się w sektorze wtórnym przez grupy dyskryminowane²¹. Warto przedstawić tu zwłaszcza te, które mogą mieć znaczenie dla zatrudnialności osób niepełnosprawnych we wtórnym sektorze. I tak, dla pracodawcy może to być łatwość zwolnienia pracownika, jeżeli ma alternatywne środki utrzymania (np. renta inwalidzka – w sytuacji, gdy można ją ponownie aktywować). Autorzy ci wskazują także na łatwiejsze godzenie się na niższe zarobki, co jest następstwem problemów w znalezieniu jakiegokolwiek pracy i większej uległości. Inną cechą jest brak solidarności i trudności w organizowaniu się w związki zawodowe, np. ze względu na pracę w niepełnym wymiarze czasu.

Bezrobocie

Teoria kapitału ludzkiego była rozwijana przez wielu ekonomistów, m.in. przez Th. Schultza, G. Beckera, S. Polachka. W ekonomii kapitał ludzki (ang. *human capital*) może być różnie pojmowany. Tu rozumiany jest jako zdolności, umiejętności, kwalifikacje, ale również zdrowie pracownika lub kandydata na niego²². Jednym z elementów kapitału ludzkiego jest też poziom oraz profil wykształcenia²³. Różnice w poziomie kapitału ludzkiego implikują zróżnicowaną produktywność pracowników, a co za tym idzie, wynagrodzenia oraz ich sytuację na rynku pracy²⁴. Biorąc pod uwagę liczne bariery – o charakterze zewnętrznym (architektoniczne) czy wewnętrznym (wynikające z ich samopoczucia i możliwości zdrowotnych) – warto zwrócić uwagę na przeciętnie niższy poziom wykształcenia osób z tej grupy. Niższy zasób kapitału ludzkiego wpływa na gorszą sytuację

²¹ Zob. R. D. Barron, G. M. Norris, *Sexual Divisions and the Dual Labour Market*, [w:] *Sexual Divisions Revisited*, red. Sh. Allen, D. Leonard, M. Santirocco, London, Palgrave MacMillan UK, 1976, s. 335–336

²² Zob. B. Kalinowska-Sufinowicz, *Telework as a Form of Limiting Human and Social Capital Depreciation among Parents with Young Children*, „Managerial Economics” 2015, Vol. 16, No. 2, s. 128

²³ Zob. B. Kalinowska-Sufinowicz, *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Poznań, Wyd. UEP, s. 97

²⁴ Zob. R. G. Lipsey, K. A. Chrystal, *Economics*, 10. edition, New York, Oxford University Press, 2004, s. 267–271; S. W. Polachek, *Differences in Expected Post-School Investment as a Determinant of Market Wage Differentials*, „International Economic Review” 1975, Vol. 16, No 2, s. 466

na rynku pracy i większe zagrożenie bezrobociem osób niepełnosprawnych. Co więcej, teoria odnosi się nie tylko do poziomu kapitału ludzkiego, ale także co się z nim dzieje w trakcie dezaktywizacji zawodowej. Zwraca się tu uwagę, że z jednej strony stan kapitału ludzkiego ulega pogorszeniu, co wynika z zapominania, braku czasu na uaktualnianie posiadanych umiejętności i wiedzy (tu szczególnie trzeba by zwrócić uwagę na branże, które wymagają ciągłego dokształcania się), z drugiej strony – osoba bezrobotna oducza się nawyku pracy, traci kontakty społeczne. W teorii ekonomii rynku pracy stan utraty kapitału ludzkiego określa się jako jego deprecjacja, która obserwowana jest w okresach przerw w zatrudnieniu, bezrobocia oraz bierności zawodowej, a które pogarszają szanse na reaktywizację zawodową, czyli ponowne znalezienie zatrudnienia²⁵.

Postawy wobec osób niepełnosprawnych w świetle badań opinii społecznej

W dalszej części zostanie podjęta próba weryfikacji wybranych teorii dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Podstawą rozważań będzie przegląd wyników badań opinii społecznej na temat postrzegania osób niepełnosprawnych w polskim społeczeństwie, jak i danych statystycznych dotyczących sytuacji tej grupy osób na polskim rynku pracy w latach 1990–2017²⁶, przedstawionych w dalszej części. Analizując poglądy na temat grupy osób z niepełnosprawnościami, należy zwrócić uwagę, że w ujęciu retrospektywnym przeplatały się przekonania o izolacjonizmie, segregacji, neutralizacji bądź nawet eutanazji tej grupy osób, natomiast obecnie zarówno w Polsce, jak i w innych krajach rozwiniętych obserwuje się promowanie idei integracji (i reintegracji) społecznej tej grupy osób²⁷. Działania na rzecz włączania osób niepełnosprawnych w proces aktywizacji zawodowej są wynikiem kształtowania się postaw społecznych, dlatego należy zacząć od tego, jak grupa ta jest postrzegana przez Polki i Polaków, aby zastanowić się nad tym, czy teorie: uprzedzeń osobistych i dyskryminacji statystycznej znajdują potwierdzenie w wynikach badań opinii społecznej.

Uprzedzenia pracodawców, pracowników oraz klientów przedstawiane w teorii G. Beckera mogą wynikać z niechęci do współpracy z osobami niepełnosprawnymi ze względu na brak kontaktów z takimi osobami – i co się z tym wiąże – braku wiedzy o tym, jak zachować się wobec takiej osoby w różnych sytuacjach.

²⁵ Zob. M. Gregory, W. Salverda, S. Bazen, *Labour Market Inequalities. Problems and Policies of Low-Wage Employment in International Perspective*, New York, Oxford University Press, 2000, s. 60 (tłum. autora)

²⁶ Z powodu niedostępności wyników badań opinii społecznej okres badawczy skrócono. W dalszej części przedstawione będą głównie rezultaty badań opublikowane w 2007 i 2012 r.

²⁷ CBOS, *Postawy wobec osób niepełnosprawnych*, komunikat z badań, Warszawa, Centrum Badania Opinii Społecznej, 2007, s. 1

W pierwszej kolejności warto zatem sprawdzić, czy Polacy mają osoby niepełnosprawne w swoim otoczeniu. Zaledwie jedna piąta (21%) twierdziła, że nie zna żadnej osoby niepełnosprawnej. Większość respondentów CBOS²⁸ deklaruowała, że zna osoby niepełnosprawne, ale bardziej w swoim dalszym otoczeniu (66%). Te dwie grupy mogą potwierdzać brak bliższych kontaktów z osobami niepełnosprawnymi i potencjalne obawy tej grupy respondentów wobec współpracy z nimi ze względu na brak takich doświadczeń. Z kolei niemal dwie piąte ankietowanych Polek i Polaków miało w gronie swoich znajomych bądź przyjaciół osoby z niepełnosprawnościami, natomiast ponad jedna czwarta (29%) – w swojej rodzinie.

Jeżeli chodzi o to, jak postrzegane są osoby z niepełnosprawnościami²⁹, należy zauważyć, że w 2007 r. opinie ankietowanych były mocno spolaryzowane, gdyż 45% respondentów było zdania, że większość polskiego społeczeństwa wyraża pozytywny stosunek do badanej grupy osób, natomiast 48% wyrażało odmienne przekonania w tym względzie, twierdząc, że osoby te nie są akceptowane w naszym kraju. Porównując te wyniki badań do lat wcześniejszych, można dostrzec poprawę oceny osób niepełnosprawnych – zwłaszcza przy uwzględnieniu odpowiedzi udzielanych na początku lat dziewięćdziesiątych³⁰.

Obserwując zmiany przekonań Polaków, można dostrzec zwiększenie przekonania o tym, że osoby niepełnosprawne – o ile im pozwala na to stan zdrowia – powinny pracować, nawet w sytuacji, gdy renta wystarcza im do przeżycia (por. tabela 4).

Tabela 4. Opinie Polaków na temat pracy zawodowej osób niepełnosprawnych (w %)

Czy uważa Pan(i), że osoby niepełnosprawne, inwalidzi, którym stan zdrowia na to pozwala, powinni, jeśli chcą:	Wskazania respondentów	
	2000 (N=1057)	2007 (N=844)
– pracować, nawet jeżeli renta w pełni wystarcza	72	79
– nie powinni pracować	22	16
Trudno powiedzieć	6	5

Źródło: CBOS, *Postawy wobec osób niepełnosprawnych*, komunikat z badań, Warszawa, Centrum Badania Opinii Społecznej, 2007, s. 5

Co więcej, w porównywanych tu latach 2000 i 2007 zwiększył się odsetek respondentów przekonanych o tym, że powinno się przystosowywać odpowiednie stanowiska pracy i zatrudniać osoby niepełnosprawne między pracownikami w pełni sprawnymi. Pozytywne jest to, że zmniejszył się udział odpowiedzi ankietowanych przekonanych o tym, że osoby z niepełnosprawnościami powinno

²⁸ CBOS, op. cit., 2007, s. 1–2

²⁹ CBOS, op. cit., 2007, s. 3–4

³⁰ CBOS, op. cit., 2007, s. 4

zatrudniać się oddzielnie, wyłącznie w zakładach pracy chronionej (por. tabela 5). Można było więc zauważyć zwiększenie społecznego poparcia dla realizacji integracyjnego modelu zatrudnienia. Nie bez wpływu na tę sytuację były kampanie społeczne przeprowadzane na rzecz podnoszenia świadomości odnośnie do osób niepełnosprawnych, co poprawia stopień otwarcia Polek i Polaków na osoby z tej grupy i pozytywny stosunek do ich integracji z innymi pracownikami³¹. Działania takie będą zatem obniżać stopień dyskryminacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy, zmniejszając skalę uprzedzeń osobistych.

Tabela 5. Opinie respondentów na temat miejsca pracy osób niepełnosprawnych w Polsce (w %)

Gdzie, Pan(i) zdaniem, powinni pracować inwalidzi? Czy:	Odpowiedzi respondentów	
	2000 (N=1057)	2007 (N=844)
– w specjalnie dla nich zorganizowanych zakładach pracy zatrudniających samych inwalidów	27	17
– powinno się dla nich przystosować odpowiednie stanowiska pracy między zdrowymi	68	76
Trudno powiedzieć	5	7

Źródło: CBOS, 2007, op. cit., s. 7

Interesujące wyniki badań zaprezentowano w 2012 r. w komunikacie CBOS dotyczącym stosunku Polaków do osób chorych psychicznie. Wynika z nich, że około trzech czwartych ankietowanych było przekonanych o tym, że choroby psychiczne są zdecydowanie (25%) lub raczej (48%) powodem do wstydu. Zaskakujące było to, że o wstydlivości chorób psychicznych bardziej przekonani byli respondenci lepiej wykształceni, częściej z miast niż ze wsi, ale również osoby, które zetknęły się z tego rodzaju chorobami. Mogło być to spowodowane dyskryminacją, jaka ich spotkała z tego powodu bądź jaką obserwowali w życiu społecznym i zawodowym, a co z kolei skłoniło ich do przekonania o tym, że choroby psychiczne lepiej nie ujawniać³².

Pomimo deklaracji Polek i Polaków o ich życzliwym stosunku do chorych psychicznie (65%)³³, w hipotetycznych sytuacjach wykreowanych przez autorów badania można było zaobserwować wyraźną niechęć wobec pełnienia rozmaitych ról przez osoby, które bądź kiedyś chorowały psychicznie, bądź też leczyły się w szpitalu psychiatrycznym. Największe obiekcje budziły sytuacje, w których osoba chora psychicznie miałaby być opiekunem/-nką (79%) bądź

³¹ CBOS, op. cit., 2007, s. 6

³² CBOS, *Postawy wobec osób niepełnosprawnych*, komunikat z badań, Warszawa, Centrum Badań Opinii Społecznej, 2012, s. 2–3

³³ CBOS, op. cit., 2012, s. 4

nauczycielem/-ką (71%) dziecka respondenta. Niewątpliwie uprzedzenia te rodzą podstawy do segregacji zawodowej osób z chorobami psychicznymi i niechęci wobec pracy w zawodach wymagających kontaktu z dziećmi. Większość ankietowanych nie zaakceptowałaby sytuacji, w której osoba, która chorowała psychicznie bądź leczyła się w szpitalu psychiatrycznym, miałaby zostać ich lekarzem (62%) lub burmistrzem/wójtem w ich gminie (59%). Co ciekawe, aż 68% ankietowanych zadeklarowało, że nie miałyby zastrzeżeń, gdyby taka osoba miała stać się ich współpracownikiem/-czką. Z osobami z chorobami psychicznymi nie chciało współpracować 23% ankietowanych, co może stanowić podstawę do potwierdzania teorii uprzedzeń osobistych i dyskryminacji przez (współ)pracowników.

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w świetle danych statystycznych

Badając grupę osób niepełnosprawnych w aspekcie wyjaśniania przyczyn ich gorszej sytuacji na rynku pracy, warto rozważyć bliżej jej strukturę według wybranych cech demograficznych i społeczno-zawodowych. W grupie tej nieznacznie liczebnie przeważały kobiety nad mężczyznami, większa liczba osób niepełnosprawnych mieszkała w miastach niż na terenach wiejskich. Wśród niepełnosprawnych najwięcej osób posiadało orzeczenie o umiarkowanym stopniu, najmniej – o lekkim stopniu niepełnosprawności (por. tabela 6).

Jeżeli chodzi o poziom wykształcenia, to 61,8% osób z niepełnosprawnościami cechował niski poziom. Były to osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym i niższym. Niski poziom kapitału ludzkiego – przejawiający się nie tylko słabym wykształceniem, ale i brakiem kwalifikacji do wykonywania pracy zawodowej³⁴ – jest jedną z przyczyn gorszej sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. W raporcie PENTOR przygotowanym na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dalej: PFRON) zwraca się uwagę na fakt, że często wyższy poziom wykształcenia nie wpływa tak korzystnie na możliwości zawodowe jak u osób pełnosprawnych. Osoba niepełnosprawna musi być często lepsza, aby wygrać wyścig o miejsce pracy³⁵.

³⁴ PENTOR, *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, PENTOR na zlecenie PFRON, Warszawa, 2010, s. 7; A. Nowak, *Dyskryminacja osób niepełnosprawnych*, „Polityka Społeczna” 2010, Nr 10, s. 13–14

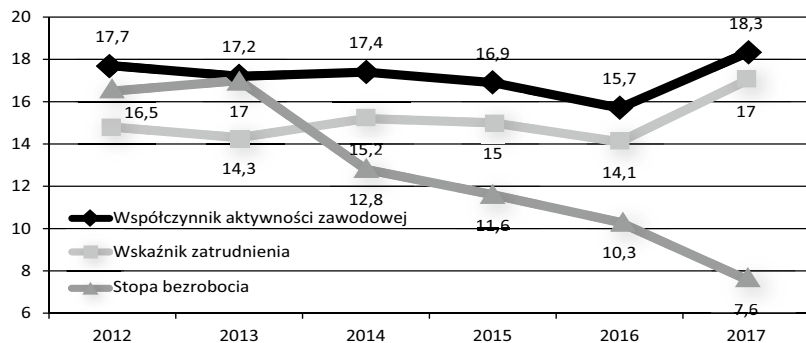
³⁵ PENTOR, op. cit., s. 8

Tabela 6. Osoby niepełnosprawne według płci, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia oraz stopnia niepełnosprawności w Polsce w I kwartale 2017 r.

Cecha	Osoby niepełnosprawne				
Płeć	Kobiety 1 606 tys. (51,1%)		Mężczyźni 1 537 tys. (48,9%)		
Miejsce zamieszkania	Miasta 1 994 tys. (63,4%)		Wieś 1 149 tys. (36,6%)		
Poziom wykształcenia	Wyższe 9,6%	Policealne i średnie zawodowe 21,3%	Średnie ogólnokształcące 7,3%	Zasadnicze zawodowe 32,7%	Gimnazjalne i niższe 29,1%
Orzeczony stopień niepełnosprawności	Lekki 831 tys. (26,4%)		Umiarkowany 1 460 tys. (46,4%)		Znaczny 853 tys. (27,1%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2017 r.*, Warszawa, Zakład Wydawnictw Statystycznych, 2017

Istotną kwestię związaną z poziomem wykształcenia podnosi się w Raporcie Rady Ministrów z 2013 r., w którym wskazuje się na bezpośredni związek poziomu wykształcenia z poziomem aktywności zawodowej, podobnie zresztą jak w populacji ogółem. Im wyższy jest poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych, tym wyższy współczynnik ich aktywności zawodowej, a także charakteryzujący je wskaźnik zatrudnienia³⁶.

Wykres 1. Podstawowe mierniki rynku pracy osób z niepełnosprawnościami w Polsce w latach 2012–2017 (stan w IV kwartale, w %, według BAEL)

Uzupełnienie: Z powodu niedostępności danych statystycznych za lata 1990–2011 okres badawczy skrócono. W 2017 r. – dane za II kwartał

Źródło: GUS, *Kwartalna informacja o rynku pracy – IV kwartał 2012 r.*, Warszawa, Zakład Wydawnictw Statystycznych, 2013; GUS, *Monitoring rynku pracy – Kwartalna informacja o rynku pracy – IV kwartał 2016 r.*, Warszawa, Zakład Wydawnictw Statystycznych, 2017; GUS, Portal Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa, 2017, www.stat.gov.pl, [dostęp z dnia: 25.10.2017]

³⁶ RM, *Informacja Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o działaniach podejmowanych w 2012 r. na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. – „Karta praw osób niepełnosprawnych”*, Warszawa, Rada Ministrów, 2013, s. 10

Analizując sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy, warto ogólnie przedstawić podstawowe mierniki takiej oceny³⁷. Uwzględniono tu współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia i stopę bezrobocia (por.: wykres 1). Jeżeli chodzi o poziom aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami, to kształtował się on na zdecydowanie niższym poziomie niż dla populacji ogółem we wszystkich badanych latach. Niepokojącym zjawiskiem jest to, że w przedstawionym okresie można było dostrzec wyraźną tendencję spadkową poziomu aktywności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych od 17,7% w 2012 r. do 15,7% w 2016 r. Wprawdzie w 2017 r. można było zaobserwować zwiększenie się analizowanego miernika do 18,3%, jednak może być to wynik tego, że są to dane przedstawiane za II kwartał roku, a nie jak w pozostałych przypadkach – za ostatni kwartał roku. Warto dodać, że w tych samych latach ten sam miernik dla populacji ogółem kształtował się na poziomie 56% w 2012 r. i 56,7% w 2017 r. Różnica pomiędzy poziomem aktywności zawodowej w populacji ogółem i wśród osób niepełnosprawnych była znacząca. Na początku badanego okresu wynosiła 38,3 p. proc., natomiast w II kwartale 2017 r. – 38,4 p. proc.

Według GUS, znaczna część osób z niepełnosprawnościami może pracować zawodowo, jednak zatrudnienie osoby z tej grupy wiąże się czasem z koniecznością dostosowania stanowiska pracy, ale także z większymi jej uprawnieniami, w tym krótszym dobowym czasem pracy, prawem do dodatkowej przerwy w pracy, ale również dodatkowym urlopem wypoczynkowym³⁸. Większe uprawnienia mogą działać – wbrew założeniom – na niekorzyść osób niepełnosprawnych, powodując dyskryminację statystyczną. Pracodawcy oceniają osoby niepełnosprawne przez pryzmat zmian, które będą musiały implementować w ich przedsiębiorstwie, a nie uwzględniając potencjalnych i realnych korzyści, jakie przyniesie firmie zatrudnienie takiej osoby.

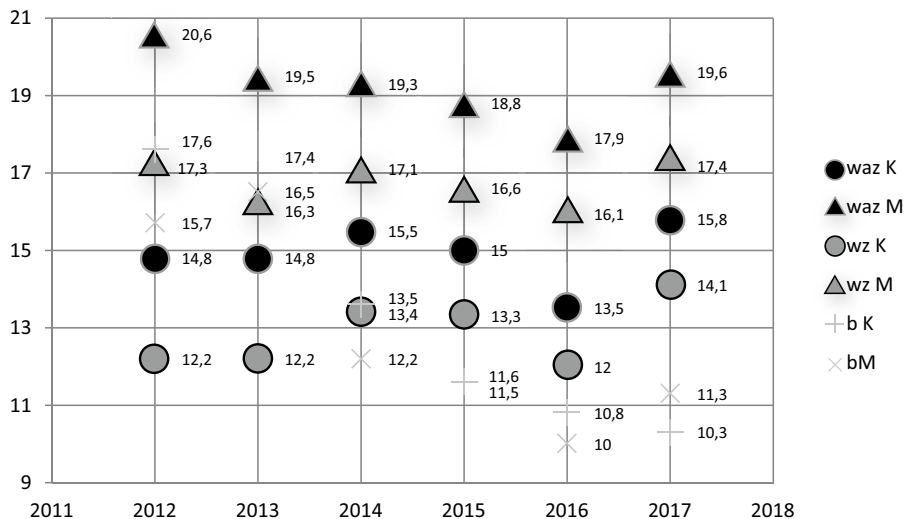
Wskaźniki zatrudnienia oraz stopa bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnościami kształtowały się – podobnie jak współczynnik aktywności zawodowej – na zdecydowanie mniej korzystnym poziomie w porównaniu do populacji ogółem. Stanowi to potwierdzenie występowania dyskryminacji statystycznej osób niepełnosprawnych w miejscu pracy.

Biorąc pod uwagę zróżnicowanie podstawowych mierników rynku pracy według płci, można dostrzec nakładanie się dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność oraz płeć (por.: wykres 2). Obserwując dane statystyczne, można stwierdzić, że mamy do czynienia z tzw. dyskryminacją wielokrotną. Kobiety z niepełnosprawnościami cechował bowiem znacznie mniej korzystny poziom mierników dotyczących aktywności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia aniżeli wśród mężczyzn.

³⁷ Ze względu na niedostępność porównywalnych danych statystycznych dotyczących osób z niepełnosprawnościami okres badawczy skrócono.

³⁸ GUS, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011 r.*, Warszawa, Zakład Wydawnictw Statystycznych, 2012, s. 27

Wykres 2. Podstawowe mierniki rynku pracy kobiet i mężczyzn z niepełnosprawnościami w Polsce w latach 2012–2017 (stan w IV kwartale, w %, według BAEL)



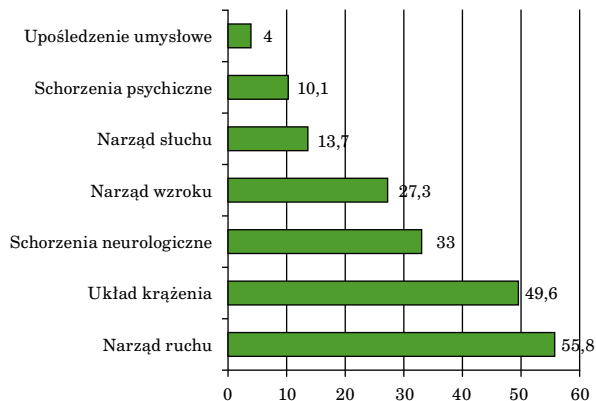
Symbole: waz – współczynnik aktywności zawodowej, wz – wskaźnik zatrudnienia, b – stopa bezrobocia, K – kobiety, M – mężczyźni

Uzupełnienie: jak do wykresu 1

Źródło: GUS, *Kwartalna informacja o rynku pracy – IV kwartał 2012 r.*, Warszawa, Zakład Wydawnictw Statystycznych, 2013; GUS, *Monitoring rynku pracy – Kwartalna informacja o rynku pracy – IV kwartał 2016 r.*, Warszawa, Zakład Wydawnictw Statystycznych, 2017; GUS, Portal Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa, 2017, www.stat.gov.pl, [dostęp z dnia: 25.10.2017]

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy determinowana jest nie tylko poziomem wykształcenia, ale także rodzajami uszkodzeń i schorzeń, które stają się często istotną barierą aktywizacji zawodowej. Odnosząc się do teorii monopsonistycznej oraz zagadnień mobilności, warto zwrócić uwagę na to, że ponad połowa osób niepełnosprawnych cierpiała na schorzenia narządu ruchu (por. wykres 3). Osoby takie posiadają ograniczone możliwości przemieszczania się, co warunkuje ich niską mobilność geograficzną i znaczne uzależnienie od potencjalnego pracodawcy na lokalnym rynku pracy. Podkreślenia wymaga fakt, że niektóre schorzenia układu krążenia, narządu wzroku, neurologiczne – również mogą ograniczać mobilność przestrzenną osób nimi dotkniętych i jednocześnie wpływać hamująco na możliwość znalezienia jakiegokolwiek miejsca pracy. Niska konkurencyjność osób niepełnosprawnych może przyczyniać się do znajdowania zatrudnienia charakteryzującego się gorszymi warunkami płacowymi, niższą stabilnością oraz brakiem szans na awans zawodowy, czyli – w tzw. wtórnym sektorze rynku pracy.

Wykres 3. Struktura niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej według rodzaju niepełnosprawności w Polsce w 2009 r.



Uzupełnienie: Ze względu na możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi odsetki nie sumują się do 100

Źródło: opracowanie własne na podstawie: RM, 2013, op. cit., s. 8

Podsumowanie

Teorie dyskryminacji na rynku pracy dostarczają wyjaśnienia gorszej sytuacji grup defaworyzowanych na rynku pracy. W artykule dokonano klasyfikacji oraz przedstawienia wspomnianych teorii według etapów aktywizacji zawodowej w odniesieniu do grupy osób niepełnosprawnych. I tak, dyskryminacja na etapie poszukiwania miejsca pracy przez osobę z niepełnosprawnościami może odnaleźć ekonomiczne uzasadnienie w teorii dyskryminacji monopsonistycznej. W fazie przyjmowania do pracy istotną rolę mogą odgrywać uprzedzenia osobiste (teoria G. Beckera) oraz dyskryminacja statystyczna. Z kolei w sferze zatrudnienia osób niepełnosprawnych możemy dostrzegać zjawiska segregacji zawodowej oraz dualnego rynku pracy. Natomiast eksplanacji trwałości bezrobocia może dostarczyć teoria kapitału ludzkiego.

W dalszej części dokonano przeglądu wyników badań opinii społecznej CBOS oraz danych statystycznych pochodzących z GUS w poszukiwaniu weryfikacji przedstawionych wcześniej teorii dyskryminacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. W wynikach badań odnaleziono symptomy uprzedzeń osobistych wobec osób niepełnosprawnych (zwłaszcza z chorobami psychicznymi), które mogą przyczyniać się do powstawania segregacji zawodowej zarówno w ujęciu poziomym, jak i pionowym, ale również dyskryminacji statystycznej. Dane statystyczne przedstawiające sytuację osób z niepełnosprawnościami na polskim rynku pracy potwierdziły niższy kapitał ludzki w tej grupie osób, co przyczynia się do znacznie niższego współczynnika aktywności zawodowej, niskiego wskaźnika

zatrudnienia oraz zdecydowanie wyższej stopy bezrobocia od obserwowanej przeciętnie w Polsce. Co więcej, dostrzeżono przejawy występowania dyskryminacji wielokrotnej w przypadku kobiet z niepełnosprawnościami, których sytuacja kształtowała się gorzej niż populacji ogółem, ale również odbiegała istotnie od sytuacji mężczyzn z niepełnosprawnościami.

Literatura

Książki i artykuły naukowe

- Adnett N., *European Labour Markets: Analysis and Policy*, London, Addison Wesley Longman Limited, 1996
- Barron R. D., Norris G. M., *Sexual Divisions and the Dual Labour Market*, [w:] *Sexual Divisions Revisited*, red. Allen Sh., Leonard D., Santirocco M., London, Palgrave McMillian UK, 1991
- Bosworth D., Dawkins P., Stromback Th., *The Economics of the Labour Market*, Prentice Hall, Harlow, Essex, the UK, 1996
- Ehrenberg R. G., Smith R. S., *Modern Labor Economics*, 7. edition, New York, Addison-Wesley Longman, 2000
- Filer R. K., Hamermesh D. S., Rees A. E., *The Economics of Work and Pay*, 6. edition, New York, HarperCollins College Publishers, 1996
- Gregory M., Salverda W., Bazen S., *Labour Market Inequalities. Problems and Policies of Low-Wage Employment in International Perspective*, New York, Oxford University Press, 2000
- Kalinowska-Nawrotek B., *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Poznań, Wydawnictwo AEP, 2005
- Kalinowska-Sufinowicz B., *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Poznań, Wyd. UEP, 2013
- Kalinowska-Sufinowicz B., *Telework as a Form of Limiting Human and Social Capital Depreciation among Parents with Young Children*, „Managerial Economics” 2015, Vol. 16, No. 2
- Kryńska E., Kwiatkowski E., *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Łódź, Wyd. UŁ, 2013
- Lipsey R. G., Chrystal K. A., *Economics*, 10. edition, New York, Oxford University Press, 2004
- Nowak A., *Dyskryminacja osób niepełnosprawnych*, „Polityka Społeczna” 2010, Nr 10
- Pincus F., *Discrimination Comes in Many Forms: Individual, Institutional, and Structural*, „The American Behavioral Scientist” 1996, Vol. 40, No. 2
- Polachek S. W., *Differences in Expected Post-School Investment as a Determinant of Market Wage Differentials*, „International Economic Review” 1975, Vol. 16, No. 2
- Preeti B., Poonam I., Ekanshi G., *Workforce Diversity Management: Biggest Challenge Or Opportunity For 21st Century Organizations*, „Journal of Business and Management” 2014, Vol. 16, Issue 4

- Reszke I., *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze zawodowej*, Warszawa, Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii, 1991
- Reynolds L. G., Masters S. H., Moser C. H., *Labor Economics and Labor Relations*, 11. edition, New Jersey, Prentice Hall, 1998
- RM, *Informacja Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o działaniach podejmowanych w 2012 r. na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. – „Karta praw osób niepełnosprawnych”*, Warszawa, Rada Ministrów, 2013
- Zwiech P., *Rodzaje dyskryminacji kobiet na rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2011, Nr 4

Raporty i opracowania statystyczne

- CBOS, *Postawy wobec osób niepełnosprawnych*, komunikat z badań, Warszawa, Centrum Badania Opinii Społecznej, 2007
- CBOS, *Stosunek do osób chorych psychicznie*, komunikat z badań, Warszawa, Centrum Badania Opinii Społecznej, 2012
- GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2017 r.*, Warszawa, Zakład Wydawnictw Statystycznych, 2017
- GUS, *Kwartalna informacja o rynku pracy – IV kwartał 2012 r.*, Warszawa, Zakład Wydawnictw Statystycznych, 2013
- GUS, *Monitoring rynku pracy – Kwartalna informacja o rynku pracy – IV kwartał 2016 r.*, Warszawa, Zakład Wydawnictw Statystycznych, 2017
- GUS, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011 r.*, Warszawa, Zakład Wydawnictw Statystycznych, 2012
- PENTOR, *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, PENTOR, na zlecenie PFRON, Warszawa, 2010

Źródła internetowe

- GUS, Portal Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa, 2017, www.stat.gov.pl, [dostęp z dnia: 25.10.2017]
- Piątkowska M., *Państwo to my (Dzieci gorszego Boga, cz. 2)*, „Gazeta Wyborcza” z 9.04.2014, http://wyborcza.pl/1,87648,15765564,Panstwo_to_my__Dzieci_gorszego_Boga__cz__2_.html, [dostęp z dnia: 25.10.2017]
- Portal Niepełnosprawni.pl, *Rodzaje niepełnosprawności*, 2017, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/203749>, [dostęp z dnia: 25.10.2017]