

Mariusz Szweda¹

Dyskryminacja pozytywna osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy

STRESZCZENIE Artykuł ma na celu ukazanie różnych aspektów realizacji koncepcji dyskryminacji pozytywnej osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Poddano w nim weryfikacji następującą hipotezę badawczą: dyskryminacja pozytywna osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy przynosi nie tylko korzyści dla nich samych, jak i całego społeczeństwa. W artykule zdefiniowano pojęcia: *dyskryminacji pozytywnej* oraz *akcji afirmatywnej*. Następnie wyjaśniono znaczenie pojęcia *niepełnosprawności* od strony prawnej. Zaprezentowano przykłady rozwiązań wpisujących się w koncepcję dyskryminacji pozytywnej osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem rozwiązań przyjętych w Polsce. Następnie wykazano korzyści, jakie przynosi realizacja tej koncepcji. W ostatniej części artykułu wskazano na zagrożenia, jakie niesie nieprawidłowo wdrażana koncepcja dyskryminacji pozytywnej.

SŁOWA KLUCZOWE: niepełnosprawność, osoby z niepełnosprawnościami, dyskryminacja pozytywna, akcja afirmatywne, polityka rynku pracy wobec osób z niepełnosprawnościami

Wprowadzenie

Prognozy dotyczące struktury wieku Polaków w perspektywie roku 2050 wskazują na spadające w szybkim tempie zasoby siły roboczej. Zmniejszający się odsetek osób w wieku produkcyjnym powoduje liczne niekorzystne konsekwencje dla dalszego rozwoju gospodarczego, wydatków budżetu państwa, systemu emerytalnego czy zdrowotnego. Stąd też konieczna jest aktywizacja jak najszerszego grona osób w wieku produkcyjnym, pozostających z różnych względów bez zatrudnienia. Takim przykładem są osoby z niepełnosprawnościami, których

¹ Mgr, badacz niezależny, e-mail: szwedamariusz@wp.pl.

odsetek w społeczeństwie systematycznie rośnie. Ich aktywizacja od zawsze była ważna, lecz przy dzisiejszych trendach jest ona szczególnie istotna. Polityka tworzenia dla tej grupy specjalnych udogodnień i przywilejów na rynku pracy jest wyrazem tzw. dyskryminacji pozytywnej. Jest to zjawisko, na które należy spojrzeć wielowymiarowo, dlatego celem poniższego opracowania jest sprawdzenie, jakie skutki niesie za sobą stosowanie dyskryminacji pozytywnej osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Autor stawia hipotezę, że dyskryminacja pozytywna oprócz oczywistych skutków pozytywnych, w postaci aktywizacji osób z niepełnosprawnościami, przynosi również negatywne następstwa dla społeczeństwa. W weryfikacji tak postawionej hipotezy badawczej mają pomóc następujące pytania badawcze: jak dyskryminacja pozytywna definiowana jest w literaturze przedmiotu? Jakie przejawy dyskryminacji pozytywnej osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy możemy zidentyfikować? Jakie korzyści i zagrożenia wynikają zarówno dla osób z niepełnosprawnościami, jak i całego społeczeństwa w związku z implementacją koncepcji dyskryminacji pozytywnej na rynku pracy? Charakter opracowania wymaga zastosowania metody formalno-prawnej, która będzie użyteczna przy analizie zapisów aktów prawnych, przyjmowanych na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym w obszarze wsparcia osób z niepełnosprawnościami, w tym działań nakierowanych na ingerencje w rynek pracy.

Koncepcja dyskryminacji pozytywnej

Termin *dyskryminacja pozytywna* obejmuje zestaw środków, które wykorzystywane są przez podmioty publiczne w celu poprawy sytuacji jednostek i całych grup, znajdujących się z różnych względów w trudniejszym położeniu od reszty społeczeństwa. Wprowadzone rozwiązania mają w sposób bezpośredni lub pośredni wpływać na pierwszeństwo w uzyskaniu dostępu do edukacji, zatrudnienia lub innych dóbr publicznych określonym grupom etnicznym, narodowym czy rasowym (Ristov & Stanojowska, 2014). Anna Rytel-Warzochoa podkreśla, że zastosowane środki mają „na celu zlikwidowanie faktycznych nierówności oraz wyrównanie szans w różnych dziedzinach życia społecznego, gospodarczego i politycznego osób i grup, których pozycja w społeczeństwie jest słabsza” (Gantowicz, 2018, s. 15). Przyjmowane rozwiązania mogą mieć charakter stały lub tymczasowy (Dziewanowska, 2014). Część badaczy utożsamia dyskryminację pozytywną z koncepcją „akcji afirmatywnej” (Ristov & Stanojowska, 2014;

Sabbagh, 2011, s. 110). Mare Bossuyt (2002), jak i Marta Ślęzak (2003) nie podzielają takiej opinii. Ślęzak (2003, s. 91) wskazuje, że pozytywna dyskryminacja nie nakazuje działań proaktywnych, ma jedynie za zadanie wskazać określone możliwości. Autorzy *Raportu Komisji Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych* z 1998 r. podkreślają, że akcja afirmatywna to działanie skierowane do grupy docelowej, której jednostki mają pewną wspólną cechę, determinującą ich niekorzystne położenie w stosunku do reszty społeczeństwa. Cecha ta jest niejednokrotnie niezależna od jednostki, jak chociażby: kolor skóry, narodowość, płeć czy język, jakim się posługuje. Stąd też akcjami tymi objęte są: kobiety, niepełnosprawni, imigranci, ubodzy, grupy rasowe czy autochtoni (Bossuyt, 2002, s. 3).

Pierwsze zapisy dotyczące tego typu działań możemy znaleźć w poprawkach do Konstytucji Stanów Zjednoczonych z 1866 i 1870 r. Sytuacja na frontach II wojny światowej spowodowała konieczność zmiany podejścia w polityce zatrudnieniowej ze względu na niedobory siły roboczej. Prezydent Franklin Delano Roosevelt rozpoczął proces wieloletnich działań emancypacyjnych i inkluzyjnych skierowanych do osób czarnoskórych (Ślęzak, 2003, s. 94). Kolejnym ważnym krokiem była decyzja Johna F. Kennedy'ego z 1961 r., na mocy której utworzono Komitet ds. Równouprawnienia w Zatrudnieniu. Od tego momentu polityka kadrowa w instytucjach i organizacjach, które realizują projekty angażujące środki federalne, miała być wolna od uprzedzeń rasowych (Fullinwider, 2018).

Działania realizowane w duchu dyskryminacji pozytywnej zostały usankcjonowane w prawie międzynarodowym, jak chociażby w art. 23 *Karty praw podstawowych Unii Europejskiej*. Stanowi on, że równość kobiet i mężczyzn powinna być zapewniona we wszystkich dziedzinach, również w obszarze zatrudnienia, wynagrodzenia oraz pracy. Jednocześnie wskazuje się, iż możliwe jest utrzymanie lub przyjmowanie środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej (*Karta praw podstawowych Unii Europejskiej*, 2012). Poniższe opracowanie dotyczy przejawów dyskryminacji pozytywnej osób niepełnosprawnych na rynku pracy, stąd warto również przytoczyć zapisy *Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu* z 1958 r. Zgodnie z art. 5 dyskryminacją nie są specjalne środki zastosowane dla uwzględnienia specyficznych potrzeb osób, względem których specjalna ochrona lub opieka jest powszechnie uznana za potrzebną ze względów takich jak: płeć, wiek, inwalidztwo, ciężary rodzinne, poziom społeczny lub kulturalny (Międzynarodowa Organizacja Pracy, 1958).

Pojęcie niepełnosprawności

Pojęcie *niepełnosprawności* nie jest łatwe do zdefiniowania ze względu na mnogość aspektów, które można w tym kontekście rozpatrywać. Niepełnosprawność polega na widocznym ograniczeniu lub braku zdolności do wypełniania ról związanych z wiekiem, płcią oraz sytuacją społeczną i kulturową (World Health Organization, 1980, s. 29). Polski prawodawca w Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wyjaśnia, jak funkcjonuje pojęcie *niepełnosprawności* w naszym systemie prawnym. Ustawa zawiera twierdzenie, iż niepełnosprawność powoduje ograniczenie wymagań narzuconych przez społeczeństwo oraz stawianych na stanowiskach pracy. Dodatkowo można wnioskować, że uszczerbek na zdrowiu powodujący niepełnosprawność może być tymczasowy lub na całe życie. Ma on wówczas charakter „stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu”. Definicja w szczególności podkreśla niezdolność do pracy (Ustawa, 1997, art. 2). Jest to spowodowane faktem, że państwo najbardziej wówczas traci na nie w pełni sprawnym obywatelu. Pojawia się konieczność łożenia na jego utrzymanie, gdyż niepełnosprawny nie jest w stanie samodzielnie egzystować. Stąd zagadnienie to zostało podkreślone w ustawie regulującej najważniejsze obszary życia osób z niepełnosprawnościami – zarówno prywatne, jak i publiczne. Już z brzmienia samego aktu prawnego można wywnioskować, że skoro dzielimy choroby na stałe i tymczasowe, to również niepełnosprawność może mieć charakter stały lub tymczasowy, co powodować będzie konieczność systematycznej diagnozy stanu zdrowia tych osób (Ustawa, 1997, art. 8).

Kolejnym istotnym dokumentem poruszającym zagadnienie niepełnosprawności jest *Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych* (Organizacja Narodów Zjednoczonych, 2006), sporządzona w Nowym Jorku 13 grudnia 2006 r., a ratyfikowana przez Polskę sześć lat później. Dokument precyzuje, że osoby z dysfunkcjami natrafiają na bariery w życiu społecznym, spowodowane naturalnymi postawami ludzkimi. Stwarzają one przeszkody w pełnym wykorzystaniu potencjału takiej osoby, na zasadach równych z pełnosprawnymi obywatelami. Zaznaczono również, iż pojęcie *niepełnosprawności* ulega ewolucji. Zauważono, że osoby z niepełnosprawnościami mogą mieć problemy na rynku pracy, stąd ważne są działania nakierowane na wyrównywanie szans. Podsumowując powyższe rozważania definicyjne, należy stwierdzić, że niepełnosprawność polega na zmniejszeniu się szans w różnych obszarach życia społecznego,

kulturowego, gospodarczego czy środowiskowego w porównaniu z sytuacją osób bez dysfunkcji.

Przejawy dyskryminacji pozytywnej na rynku pracy

W Konstytucji RP (1997) w art. 2 zapisane jest, iż państwo polskie opiera się na zasadach sprawiedliwości społecznej, co podkreśla troskę o każdego obywatela. Jednym z przejawów realizacji tej zasady jest dyskryminacja pozytywna osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Ma ona odzwierciedlenie w dodatkowych prawach, których nie posiadają osoby w pełni sprawne. Analizę należy rozpocząć od *Karty praw osób niepełnosprawnych*. Zapewnia ona, aby na otwartym rynku niepełnosprawni byli postrzegani poprzez kwalifikacje i wykształcenie, jakie posiadają, lub ich osobiste możliwości. Jednocześnie, jeśli jest to konieczne, należy dostosować stanowisko pracy do ich potrzeb (Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej, 1997). Jest to wyrazem chęci wyrównania szans na rynku pracy.

Przejawy dyskryminacji pozytywnej widać szczególnie w działaniach Unii Europejskiej. Najważniejszym instrumentem finansowym w tym obszarze jest Europejski Fundusz Społeczny (EFS). Przykładowo, w latach 2014–2020 jego główne zadania polegały na zwiększeniu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz jak najlepszym dostosowaniu miejsc pracy do ich potrzeb, poprawieniu dostępności do pracy i zwiększeniu mobilności. Fundusz miał im również zapewnić jak najlepsze wykształcenie i szkolenia oraz pomóc młodym ludziom na trudnym dla nich etapie przejścia od kształcenia do aktywności zawodowej. Ponadto jego celem było zmniejszenie ubóstwa, zwiększanie aktywności społecznej, jak również podejmowanie kroków w zapewnieniu równości, tak aby każdy miał równe szanse na wolnym rynku (Portal Funduszy Europejskich, 2021).

Opisując konkretne możliwości pomocy, z jakiej mogą skorzystać osoby z niepełnosprawnościami, aby aktywnie uczestniczyć w otwartym rynku pracy, stwierdzić można, że celem funduszu jest po pierwsze pomoc w zdobywaniu doświadczenia zawodowego, a po drugie w aktywnym poszukiwaniu miejsca pracy. Cel pierwszy jest realizowany za pomocą takich działań, jak: trwające minimum sześć miesięcy staże czy praktyki zawodowe, wyposażanie lub doposażanie stanowiska pracy oraz subsydiowanie zatrudnienia. Cel drugi wdrażany jest poprzez wsparcie psychologiczno-pedagogiczne, organizowanie warsztatów oraz szkoleń, które obejmują techniki aktywnego poszukiwania pracy, a także nabywania kompetencji niezbędnych na rynku pracy.

Należy zaznaczyć, że wymienione formy wsparcia nie są jedyne. Główne założenie polega na lepszej współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami i zapoznaniu się z potrzebami rynku oraz przygotowaniu osób z niepełnosprawnościami tak, aby miały jak największą szansę na zatrudnienie (Paszkwicz & Garbat, 2015, s. 162).

Kolejnym źródłem finansowania aktywizacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy są środki krajowe. Cel ten jest realizowany poprzez konkretne kwoty dla pracodawcy, który po spełnieniu różnego rodzaju wymogów dostaje wsparcie finansowe od Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Pracodawca może ubiegać się o dofinansowanie na każdego pracownika, który jest zgłoszony do ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonych przez PFRON po spełnieniu szeregu wymogów (Ustawa, 1997, art. 29a).

Kwota miesięcznego dofinansowania w 2021 r., jaką może uzyskać pracodawca, zatrudniając osoby z niepełnosprawnością w stopniu lekkim, to 450 zł. Dla pracownika z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym kwota ta wynosi 1200 zł, a dla niepełnosprawności w stopniu znacznym 1950 zł. Kwota ta może wzrosnąć, jeżeli taki pracownik ma chorobę psychiczną, jest chory na epilepsję, ma upośledzenie umysłowe lub całościowe zaburzenia rozwojowe albo jest niewidomy w stopniu znacznym lub umiarkowanym. Wtedy kwoty wzrastają o 1200 zł dla osób z niepełnosprawnością w stopniu znacznym, 900 zł w stopniu umiarkowanym i 600 zł w stopniu lekkim (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, 2021).

Ponadto pracodawca może się starać również o zwrot kosztów zaistniałych przy dostosowywaniu stanowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością. Musi jednak wówczas zatrudnić pracownika z niepełnosprawnością na minimum 36 miesięcy. Zwrot kosztów może maksymalnie wynosić pięciokrotność przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Do uzyskania zwrotu poniesionych kosztów wymagana jest pozytywna opinia Państwowej Inspekcji Pracy (Ustawa, 1997, art. 26e).

Istnieje również możliwość, aby pracodawca otrzymywał zwrot kosztów ponoszonych każdego miesiąca przy zatrudnieniu osób do pomocy dla pracownika z niepełnosprawnością. Asystent ma wykonywać czynności, które są trudne lub niemożliwe do wykonania samodzielnie przez osobę z niepełnosprawnością. Pokrywane są też koszty szkolenia danych pracowników, aby mogli prawidłowo wykonywać te czynności. Udzielana pomoc nie może przekraczać 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu. Istotne jest też, że za przeszkolenie asystenta

pracodawca odzyska 100% poniesionych kosztów, ale nie więcej niż najniższe wynagrodzenie w gospodarce (Ustawa, 1997, art. 26d). Taki rodzaj pomocy jest też udzielany nawet wtedy, gdy osoba z niepełnosprawnością i pracownik pracują od dawna i nie zmieniły się warunki pracy. Warunkiem jest pogorszenie się stanu zdrowia pracownika z niepełnosprawnością, aby zaistniała potrzeba wyżej wymienionej formy pomocy (Strmiska-Mietlińska, 2015, s. 103).

Jeżeli pracodawca postanowił, że chce szkolić pracowników z niepełnosprawnościami, również może liczyć na pomoc finansową z PFRON-u. Kwota wsparcia jest jednak ograniczona do maksymalnie 70% poniesionych kosztów (Strmiska-Mietlińska, 2015, s. 104).

Można również uzyskać dofinansowanie na ubezpieczenie społeczne. Pracodawca, który się o to ubiega, musi prowadzić zakład pracy chronionej lub zatrudniać minimum 25 osób. Osoba zainteresowana dofinansowaniem nie może mieć zaległości względem funduszu. Dofinansowanie można uzyskać tylko z tytułu zatrudnienia lub jeżeli pracownicy nie mają ustalanego prawa do emerytury (Strmiska-Mietlińska, 2015, s. 106–107).

Należy zaznaczyć, że nie tylko powinno się zachęcać przedsiębiorców do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, ale także zachęcać tę grupę do podjęcia pracy. W tym celu zagwarantowano osobom z niepełnosprawnościami dodatkowe prawa, jak chociażby skrócony wymiar czasu pracy. Osoba z niepełnosprawnością w stopniu lekkim nie może pracować dłużej niż 40 godzin w tygodniu oraz maksymalnie 8 godzin dziennie. W przypadku umiarkowanego stopnia niepełnosprawności maksymalna liczba godzin do przepracowania w tygodniu wynosi 35, a w ciągu doby nie może to być więcej niż 7 godzin (Strmiska-Mietlińska, 2015, s. 116). Dodatkowo osoby z niepełnosprawnościami nie mogą być zatrudnione w porze nocnej, w rozumieniu przepisów jest to pora od 21.00 do 7.00 (Kodeks pracy, 1974, art. 1517 § 1). Istnieją dwa wyjątki od tej reguły. Pierwszy z nich mówi, że można zatrudnić takie osoby w ww. godzinach, jeżeli jest to praca przy ochronie mienia. Drugi wyjątek ma miejsce wtedy, gdy pracownik sam chce pracować w takich porach. Musi jednak złożyć wniosek. Lekarz podejmuje decyzję o takiej możliwości. Wszelkie koszty tego rodzaju badań ponosi pracodawca. Należy pamiętać, że skrócone normy czasu pracy nie mogą powodować obniżenia miesięcznego wynagrodzenia (Strmiska-Mietlińska, 2015, s. 116).

Kolejnym uprawnieniem jest dodatkowa przerwa. Przysługuje ona pomimo przerwy zapewnionej w Kodeksie pracy. Trwa 15 minut i jest przeznaczona

na odpoczynek lub gimnastykę usprawniającą. Pomimo że jest to przerwa, wlicza się ją do wymiaru czasu pracy (Ustawa, 1997, art. 17).

Udogodnieniem dla pracownika z niepełnosprawnością jest dodatkowy urlop wypoczynkowy. Wynosi on 10 dni, jakie przysługują oprócz urlopu podstawowego. W praktyce oznacza to, że jeżeli osoba z niepełnosprawnością nie przepracowała 10 lat, to ma łącznie 30 dni urlopu, a jeśli ma przepracowane 10 lat, przysługuje jej łącznie 36 dni. Taki rodzaj urlopu jest do wykorzystania przez pracownika na identycznych zasadach, jak przy urlopie podstawowym. Urlop taki musi zostać przyznany osobie z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, nawet jeśli nie wniosowała ona o niego (Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, 2021). Takie orzeczenie wydał Sąd Najwyższy: „Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, chociażby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie takiego urlopu” (Orzeczenie Sądu Najwyższego, 2005).

Dla poprawy zdrowia osób z niepełnosprawnościami organizowane są różnego rodzaju turnusy rehabilitacyjne. Aby ułatwić im możliwość rehabilitacji, prawo przewiduje zwolnienie z pracy na okres nie dłuższy niż 21 dni roboczych. W związku z uczestnictwem w turnusie takiej osobie nie przepada wynagrodzenie. Jest ono wypłacane w formie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Zastrzeżono jednak, że turnus nie może odbywać się częściej niż raz w roku. Niepełnosprawny ma również prawo do takiej formy wsparcia „w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy” (Ustawa, 1997, art. 17).

Osoby ze znacznym bądź umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, które muszą zostać przebadane, poddać się zabiegowi lub zaopatrzyć w przedmioty ortopedyczne otrzymują zwolnienie, o ile czynności te nie są możliwe do wykonania po godzinach pracy. Zachowują wtedy prawo do pełnego wynagrodzenia w czasie tej absencji (Strmiska-Mietlińska, 2015, s. 124).

Niepełnosprawni mogą się także ubiegać o dofinansowanie na przedmioty ortopedyczne i sprzęt rehabilitacyjny, pod warunkiem, że ich dochody nie przekraczają określonych w prawie pułapów (Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej, 2015).

W celu łatwiejszego komunikowania się oraz lepszego funkcjonowania dostępna jest pomoc państwa w opanowaniu języka migowego. Osoba, która stale albo okresowo musi się posługiwać tym językiem, może liczyć na dofinansowanie, jak również członkowie jej rodziny lub osoba, która ma z nią ciągły albo bezpośredni kontakt. Środki na tego rodzaju przedsięwzięcia przyznaje PFRON. W ramach tej pomocy można uzyskać zdecydowanie większość, bo aż 95% środków dla samej osoby uprawnionej i 90% dla reszty wymienionych osób (Strmiska-Mietlińska, 2015, s. 130).

Funkcjonują również różne rodzaje instrumentów, które mają pomóc w znalezieniu pracy oraz wyrównaniu szans osób z niepełnosprawnościami w każdym stopniu. Mają one za zadanie aktywizację osób młodych do 30. roku życia. Jest to istotne działanie, ponieważ wśród osób z niepełnosprawnościami wciąż odnotowujemy wysoką stopę bezrobocia. Jedną z form pomocy jest dofinansowanie do stażu dla osób o znacznym stopniu niepełnosprawności w wysokości 50% najniższego wynagrodzenia w gospodarce, dla umiarkowanego – 40% i lekkiego – 30%. Doradca zawodowy, który podejmie się dodatkowej pracy polegającej na opiece nad osobą z niepełnosprawnością, otrzymuje premię do 10% najniższego wynagrodzenia za każdą osobę. Pracodawca, który będzie uczestniczył w programie, otrzymuje premię do 20% najniższego wynagrodzenia za osobę w stopniu umiarkowanym oraz do 10% w lekkim (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, 2021).

Wyżej wymienione formy wsparcia są bardzo rozbudowane i często sprecyzowane prawnie, ale nie jedyne. Są to wybrane formy wsparcia i pomocy, które autor uznał za kluczowe w Polsce. Duży nacisk kładzie się na zachęcenie do aktywności w omawianym obszarze nie tylko osób z niepełnosprawnościami, ale i przedsiębiorców.

Korzyści wynikające z wdrażania koncepcji dyskryminacji pozytywnej na rynku pracy

Aktywność zawodowa ma wiele pozytywnych aspektów. Pierwszy jest oczywisty – ogranicza się koszty utrzymania osób z niepełnosprawnościami, a dodatkowo koszty te mogą zmienić się w dochody w budżecie. Kolejny aspekt to zmniejszenie się izolacji takich osób. Zaczynają one być postrzegane jako dobrzy pracownicy, a co za tym idzie – sami zaczynają odczuwać swoją wartość dla społeczeństwa, co jest bardzo ważne także dla ich zdrowia psychicznego. Sprawia to również, że osoby pełnosprawne, pracując z niepełnosprawnymi,

często zauważają, że stereotypy na ich temat są mylne. Zwiększa to również wrażliwość społeczną. Pomimo wskazanego trendu i coraz częstszych dyskusji na ten temat nadal odsetek bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami jest duży. W 2019 r. rentę pobierało ok. 2,4 mln osób z niepełnosprawnościami (Główny Urząd Statystyczny, 2019, s. 2). Praca zawodowa stanowi istotny element życia każdego człowieka, dlatego ważne jest, aby zachęcać osoby z niepełnosprawnościami do jej podejmowania. Korzyścią płynącą z ich aktywizacji jest rehabilitacja poprzez pracę. Zatrudnienie daje też poczucie bycia potrzebnym i większego usamodzielnienia (Becker-Pestka, 2012, s. 33–34).

Z badań wynika, że pojęciami, które najbardziej zachęcają osoby z niepełnosprawnościami biernymi zawodowo do podjęcia pracy, są *przyszłość*, *bogactwo* oraz *zaufanie*. Niepełnosprawni chcą się skupić na sobie i swojej przyszłości, aby podchodzić do niej racjonalnie, a nie emocjonalnie. Osoby pracujące uważają, że największą motywacją do podjęcia pracy są pieniądze oraz poczucie władzy nad swoim życiem. Mniejszą uwagę przywiązują do zdrowia i życzliwości. Pokazuje to, jak ważne jest dla niepełnosprawnych usamodzielnienie się, a nie uzależnienie od rodziny czy pomocy socjalnej (Kirenko & Sarzyńska, 2010, s. 232–233, 236).

Formy wsparcia spełniają funkcję zachęty do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Należy pamiętać, że początkowo taki pracownik może wydawać się kłopotliwy ze względu na to, że trzeba dostosować stanowisko pracy do jego potrzeb, otoczyć go odpowiednią opieką, zrozumieć indywidualne potrzeby czy zmniejszać wymiar godzin pracy. Można przypuszczać że z biegiem czasu im więcej osób będzie chciało zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami, tym stanie się bardziej oczywiste, że w odpowiednich warunkach są one równie efektywne, co osoby pełnosprawne.

Obecność osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy sprzyja wzajemnym kontaktom. Konsekwencją tego jest zwiększenie świadomości części społeczeństwa, co do problemów, z jakimi borykają się na co dzień w miejscu pracy. Istnieje możliwość dostrzeżenia, jak wartościowymi pracownikami są takie osoby, a także, że ich egzystencja w społeczeństwie jest pozytywna, a nie negatywna. W sytuacji, gdy izolujemy osoby z niepełnosprawnościami, dochodzi do wykształcenia się stereotypów na ich temat oraz wzrasta poczucie zagrożenia przed tym, co nieznanne. Przykładem mogą być osoby z niepełnosprawnościami intelektualnymi, które poddawane są izolacji, gdyż w przekonaniu części obywateli mogą oddziaływać negatywnie na resztę społeczeństwa. Sytuację taką dobrze obrazuje protest przeciwko Domowi Pomocy Społecznej dla Niepełnosprawnych

Intelektualnie (docelowo dla 60 osób). Lokalne społeczeństwo poczuło się zagrożone i w konsekwencji rozpoczęto protest przeciwko powstaniu takiego ośrodka. Jego efektem była decyzja o rezygnacji z planowanej inwestycji. Argumenty protestujących były bardzo jednoznaczne. Twierdzili, że nie mogliby patrzeć z własnych okien, jak podopieczni ośrodka chodzą po placu spacerowym. Nie mogli sobie wyobrazić, że ktokolwiek chciałby mieszkać z takimi osobami po sąsiedztwie. Ich zdaniem miałyby to negatywny wpływ nie tylko na nich, ale również na ich dzieci. Niechęć do codziennego widoku tych osób oraz obawa przed nimi to przykład niewiedzy i strachu Polaków. Może to wynikać z tego, że ludzie nie odróżniają osób chorych psychicznie od upośledzonych umysłowo i nie znają ich zachowań. Nasuwa to wniosek, że ludzie zakładają zawsze najgorsze scenariusze zaczerpnięte z mediów. Tego typu zachowania protestujących nie są niczym nadzwyczajnym, ponieważ gdyby ośrodek był w większej odległości od osiedla, a nie w jego centrum, protesty byłyby znacznie słabsze w porównaniu do tych, które miały miejsce. Uważa się, iż przy podejmowaniu decyzji o lokalizacji takich ośrodków powinno brać się pod uwagę czynnik przestrzenny, ponieważ większość osób pełnosprawnych czuje dyskomfort na widok osób niepełnosprawnych. Pokazuje to, jak mocna jest chęć ich izolacji oraz brak zrozumienia ich potrzeb (Woynarowska, 2010, s. 127–128). Stąd tak ważna jest aktywizacja jak największej liczby osób, by nieuzasadnione obawy społeczeństwa maksymalnie niwelować.

Zagrożenia wynikające z wdrażania koncepcji dyskryminacji pozytywnej na rynku pracy

Źle pojmowana pozytywna dyskryminacja może prowadzić do faworyzowania jednych kosztem drugich, a nie do wyrównywania szans. W tej części przedstawionych zostanie kilka przykładów, które obrazują, jak błędne wprowadzanie działań z zakresu dyskryminacji pozytywnej na rynku pracy przyczyniało się w sposób jawny do dyskryminowania innych osób.

Pierwszym przykładem będzie popularny serwis YouTube, który w 2018 r. odwoływał umówione już rozmowy o pracę oraz automatycznie odrzucał białych mężczyzn oraz Azjatów, którzy aplikowali na stanowiska techniczne. Takie rozwiązanie było uzasadniane chęcią „zwiększenia różnorodności” firmy. Widzimy tu przykład, gdy nie kwalifikacje czy wiedza danych osób ma znaczenie, a przynależność do danej grupy (Grind & MacMillan, 2018). Innym przykładem mogą być rozwiązania parytetowe przyjęte w Norwegii, na mocy których w zarządach

prywatnych firm zatrudnienie kobiet musi wynosić co najmniej 40% (*Złote spółniczki*, 2015). Słusznie zauważono, iż istnieje problem tzw. szklanego sufitu, który często nie pozwala awansować kobietom na stanowiska w polityce, biznesie czy na kierownicze funkcje (Urbańska, 2009, s. 233). Powyższe przykłady obrazują faworyzację pewnej grupy kosztem innej. Nie ma już mowy o wyrównywaniu szans, ponieważ przynależność do pewnej grupy definiuje szanse, a nie kompetencje. Należy pamiętać, iż każdy powinien być równy wobec prawa i być traktowany tak samo w identycznych sytuacjach (Olmińska, 2017, s. 337–338).

Z podobnymi przykładami możemy się spotkać również w Polsce. Politechnika Lubelska wprowadziła zasadę, zgodnie z którą w sytuacji, gdy dwóch kandydatów będzie miało równą liczbę punktów, to pierwszeństwo w przyjęciu na studia ma mieć kobieta. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich poparło daną inicjatywę pomimo jawnej dyskryminacji mężczyzn w tym przypadku (Maciuszak, 2021). Za inny przykład może posłużyć faworyzacja osób z orzeczeniem niepełnosprawności w przypadku pracy w ochronie. Szukając w Internecie ofert w tej branży, znajdujemy informacje, że zatrudniona zostanie wyłącznie osoba, która ma orzeczenie o niepełnosprawności. Taki stan rzeczy spowodowany jest wcześniej opisanym wyłączeniem tego rodzaju pracy spod norm godzin pracy osób niepełnosprawnych. Poprzez duże dofinansowania oraz zmniejszone wymogi dochodzi do sytuacji, kiedy osoba w pełni sprawna nie ma szans na równą rywalizację na takie samo stanowisko (*Pracownik Ochrony z Orzeczeniem*, 2021). Podane przykłady ukazują zagrożenia nieodpowiednio wprowadzanej pozytywnej dyskryminacji. Zamiast wyrównywania szans stosuje się faworyzację pewnej grupy.

Dodatkowym problemem w Polsce jest kształtowanie się opinii o osobach z niepełnosprawnościami. Często wypowiadają się na ich temat tzw. elity symboliczne. W ich skład wchodzi m.in. lekarze, terapeuci czy naukowcy, ale rzadko sami niepełnosprawni (szczególnie dotyczy to osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi). Powoduje to zagrożenie, iż przy wdrażaniu koncepcji pozytywnej dyskryminacji błędnie będą odczytywane problemy rynkowe osób z niepełnosprawnościami. Kolejna trudność wynika z tego, iż omawiana tematyka nie jest interesująca medialnie. Media głównie prezentują sensacje albo przyjemne tematy, ponieważ to podwyższa im oglądalność (Woynarowska, 2010, s. 111–116). Powyższą sentencję odnoszę do ogólnej praktyki medialnej wobec osób z niepełnosprawnościami, która może doprowadzać do błędnego odczytywania potrzeb tych osób przez część społeczeństwa. Konsekwencją tego może być presja na decydentów, co do wprowadzania rozwiązań z zakresu dyskryminacji pozytywnej, nie zawsze zgodna z oczekiwaniami samych beneficjentów.

Należy pamiętać, że koncepcja pozytywnej dyskryminacji niesie również zagrożenia dla osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, jak i dla osób bez niepełnosprawności. Pierwsze zagrożenie jest w uogólnianiu całych grup osób z niepełnosprawnościami. Ustawodawcy zakładają, że każda osoba ze stopniem niepełnosprawności umiarkowanym czy znacznym powinna pracować maksymalnie 35 godzin tygodniowo i 7 godzin dziennie oraz nie pracować w porze nocnej albo w godzinach nadliczbowych. Owszem, można wydłużyć ten czas pracy poprzez wniosek osoby zatrudnionej do lekarza, aby ten wyraził zgodę na pracę w standardowym wymiarze godzin. Jest to ograniczenie praw dla tej grupy pomimo założenia, iż ma to ich chronić na rynku pracy. Problemem jest też kwestia przedsiębiorców. To oni mają ponieść koszty tych dodatkowych badań. Przedsiębiorca może czuć się zagrożony, że taki wymóg będzie istotnym problemem i nie będzie mógł sobie pozwolić na zatrudnienie osoby na 8 godzin. Zaznaczono jednak, że w przypadku osób zatrudnionych przy ochronie mienia nie ma już takiego wymogu (Ustawa, 2017, art. 15–16). Takie uregulowanie działa pozytywnie na rynek pracy i powoduje zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. W 2019 r. aż 19,9% osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych było w działalności detektywistycznej i ochroniarskiej. Jedynie w przetwórstwie przemysłowym było zatrudnionych więcej osób (24,2%) (Główny Urząd Statystyczny, 2019). Taki wysoki poziom zatrudnienia w tym sektorze mógł być spowodowany niskim bezrobociem na poziomie 5,2% (GUS, 2019) oraz niskimi wymaganiami kwalifikacyjnymi. Widać, jak efektywne jest wykluczenie tego wymogu dla sektora ochrony.

Z badań wynika, że 58% przedsiębiorców ma obawy dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnościami ze względu na zawile prawo oraz na częste zmiany zachodzące w tej materii (Nicińska, 2009, s. 20). Jest tak pomimo wsparcia od państwa dla przedsiębiorców, w tym również finansowego (*Zatrudnienie osób niepełnosprawnych*, 2021). Większym problemem dla pracodawców są tylko bariery architektoniczne, na które wskazuje 69% badanych. Dużym utrudnieniem są również przeszkody związane z uzyskaniem rzetelnej informacji, na co wskazuje 46% respondentów. Zbyt duży nakład pracy związany z obsługą PFRON zauważa 42% przedsiębiorców, a 35% nadmierne uprawnienia osób niepełnosprawnych, jak dłuższy urlop czy krótszy czas pracy (Nicińska, 2009, s. 20). Powyższe problemy są spowodowane dyskryminacją pozytywną. Należy się zastanowić, czy rozbudowany system wsparcia dla przedsiębiorców oraz dodatkowe uprawnienia w pracy są w każdym przypadku pozytywne, czy w części przypadków nie należałoby maksymalnie uprościć przepisów. Warto

rozważyć, czy osoby z niepełnosprawnościami nie powinny mieć szansy zrezygnowania z części swoich praw w pracy lub całkowicie, jeżeli byłyby w stanie poradzić sobie samodzielnie i być mniejszym obciążeniem dla przedsiębiorców. Wsparcie, które nie obciążałoby pracodawców, można kierować bezpośrednio dla niepełnosprawnych w jeszcze większym stopniu. Mogłyby to być szkolenia dostosowujące do pracy, odpowiedni sprzęt do prawidłowego funkcjonowania czy lepsza współpraca urzędu pracy z organizacjami działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Dlaczego osoba z niepełnosprawnością ruchową ma automatycznie krócej pracować, będąc zatrudnioną na stanowisku biurowym? Być może lepsza dla tej osoby byłaby praca na równych warunkach z osobami pełnosprawnymi. Dobrym przykładem jest administracja publiczna, która pomimo wsparcia nie jest w stanie zatrudnić większej liczby osób z niepełnosprawnościami. W 2019 r. w administracji publicznej i obronie narodowej oraz w obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych zatrudnionych było 6,7% takich osób (GUS, 2019). Należałoby się zastanowić, czy osoby, które nie muszą mieć dodatkowych przywilejów i mogłyby wykonywać zadania na równi z osobami pełnosprawnymi, nie miałyby większych szans na zatrudnienie. W tym przypadku dyskryminowana jest pewna część osób z niepełnosprawnościami wbrew ich woli. Przedsiębiorcy sami podkreślają, iż większy niepokój stanowi dla nich biurokracja niż osoba z niepełnosprawnością. Uzasadnione są również obawy pracodawców przed kontrolami. Są one często wzmożone oraz uciążliwe ze względu na ich czas (Czyrka, 2019, s. 68–69).

Kolejny problem to strach przed utratą lub ograniczeniem różnego rodzaju świadczeń, które mogą mieć miejsce przy podjęciu pracy. Osoby z niepełnosprawnością są przyzwyczajone do określonego stanu oraz mogą bać się zmian. Można próbować tłumaczyć, że podjęcie pracy stwarza różnego rodzaju możliwości. Jednak należy zauważyć, że powyższy stan to konfrontacja ze strachem przed nową rzeczywistością, która na początku może wydawać się ciężka i nieopłacalna na tyle, by zmieniać dotychczasowe życie (Kirenko & Sarzyńska, 2010, s. 24). Świadczenia rentowe często posiadają limity, ich przekroczenie powoduje odebranie prawa do zasiłku. Kolejnym zagrożeniem są sformułowania na orzeczeniach rentowych. Istnieje zapis „niezdolny/niezdolna do pracy”, które sugeruje, iż taka osoba nie jest zdolna do pracy. Jest to błędna interpretacja, gdyż to stwierdzenie odnosi się tylko i wyłącznie do sytuacji związanej z przyznaniem świadczenia bądź jego odmową. Pracodawcy w sposób oczywisty boją się zatrudniać takie osoby, gdyż w ich zrozumieniu zatrudnienie takiego pracownika może mieć konsekwencje prawne.

Pokazuje to, jak mylnie jest skonstruowane prawo, które miało za zadanie pomóc, a zniechęca do zatrudnienia (Czyrka, 2019, s. 71–72).

W polskim ustawodawstwie wskazano, że należy „zachęcić” przedsiębiorców do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami poprzez zastosowanie systemu kar za ich niezatrudnianie (Ustawa, 1997, art. 21). Takie rozwiązanie funkcjonuje dla przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 25 osób (w pełnych etatach). Gdy zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami wynosi poniżej 6%, przedsiębiorca musi odprowadzać dodatkowy podatek dla PFRON-u (Zajac, 2016, s. 267). Należy się zastanawiać, czy to faktycznie przynosi rezultat w postaci podwyższenia zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Być może warto byłoby przyjąć odmienne rozwiązanie, zamiast obciążania przedsiębiorców kolejnymi podatkami, zachęcić obniżeniem podatków proporcjonalnie do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Gdy taka osoba prowadzi działalność, to koszty może od razu wliczyć w jej prowadzenie. Zaoszczędzenie pieniędzy wpływa pozytywnie na firmę i może zaspokajać potrzeby przedsiębiorcy. Pracodawca może czuć, iż przy włożonej większej pracy przy zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnością dostanie od państwa należną rekompensatę (Michalik, 2005, s. 73). Motywowanie pozytywne jest bardziej skuteczne od kar. Motywowanie negatywne jest skuteczne tylko na krótkim dystansie czasowym (Michalik, 2005, s. 83).

Podsumowanie

Dyskryminacja pozytywna osób z niepełnosprawnościami jest bardzo złożonym zagadnieniem. Taka forma pomocy jest bardzo ważna, ponieważ osoby z dysfunkcjami często miałyby problem na rynku pracy bez wsparcia państwa. Dlatego tak ważne jest, by państwo wspierało na różnych płaszczyznach przedsiębiorców i osoby z niepełnosprawnościami, aby wyrównywać ich szanse na rynku.

Istotne jest, aby zauważyć, jak nieprawidłowo zastosowana pozytywna dyskryminacja może przynosić skutek odwrotny do zamierzonego. Założenie, że każde wprowadzanie dyskryminacji pozytywnej będzie przynosić jedynie pozytywne skutki, jest błędne. Ważne jest, że przy tak rozbudowanym zagadnieniu, jak pozytywna dyskryminacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy, należy brać pod uwagę nie tylko zalety danych rozwiązań, ale i wady. Wprowadzanie wszelkiego rodzaju zmian nie powinno przynosić więcej negatywnych skutków dla społeczeństwa niż dotychczasowy stan rzeczy. Należy pamiętać, że zastosowanie tej zasady łatwo może przerodzić się w faworyzowanie całej grupy kosztem innej. Przy tak zawiłym zagadnieniu, jaką jest dyskryminacja pozytywna,

łatwo jest doprowadzić do sytuacji, kiedy wsparcie takich osób w nadmierny sposób będzie powodować dyskryminację reszty społeczeństwa. Praktycznie każde zmiany zachodzące w kierunku dyskryminacji pozytywnej zyskują aprobatę społeczeństwa, ponieważ wydaje się, że tak należałoby postępować, aby wspierać osoby z niepełnosprawnościami nawet kosztem pozostałych obywateli. Uważam, że jest to błędne założenie, gdyż sami beneficjenci tych rozwiązań podkreślają w badaniach, że owszem, widzą potrzebę dodatkowego wsparcia, ale tylko na tyle, na ile jest to konieczne. Łatwo doprowadzić do sytuacji, kiedy zamiast umożliwiać usamodzielnianie się takich osób, to nadmiernym wsparciem doprowadzamy do uzależnienia się ich od pomocy. Podsumowując powyższe rozważania, należy zauważyć, iż wprowadzanie pozytywnej dyskryminacji ma oczywiste zalety. Niestety niesie za sobą również i zagrożenia dla osób z niepełnosprawnościami, jak i dla całego społeczeństwa. Błędnie implementowana koncepcja dyskryminacji pozytywnej może ostatecznie doprowadzić do wtórnej dyskryminacji osób, wobec których wprowadzane są różnego rodzaju udogodnienia. Postawiona we wstępie hipoteza zostaje zatem afirmowana.

Bibliografia

- Becker-Pestka, D. (2012). Aktywizacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych – problemy i wyzwania. *Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych*, 4, 29–50.
- Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (2018, 23 stycznia). *Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego (PJM)*. Pobrano z lokalizacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=article&id=2&print=1> [dostęp: 22.04.2021].
- Bossuyt, M. (2002). Prevention of discrimination. The concept and practice of affirmative action. *Commission of Human Rights, Economic and Social Council*, E/CN.4/Sub.2/2002/21.
- Czyrka, K. (2019). *Specyfika gospodarowania kapitałem ludzkim osób z niepełnosprawnościami w Polsce – perspektywa przedsiębiorstw otwartego rynku pracy*. Kraków: Oficyna Wydawnicza IMPULS.
- Dziewanowska, M. (2014). *Dyskryminacja a przepisy prawne*. Otwock: Ośrodek Rozwoju i Edukacji.
- Fullinwider, R. (2018). Affirmative action. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Pobrano z lokalizacji: <https://plato.stanford.edu/entries/affirmative-action/#> [dostęp: 15.04.2020].
- Gantowicz, E. (2018). Zasada pozytywnej dyskryminacji mniejszości narodowych w ujęciu teoretycznym i praktyce ustrojowej. *Horyzonty Polityki*, 9, 28, 11–27.
- Główny Urząd Statystyczny (2019). *Osoby niepełnosprawne w 2019 r.* Kraków.
- Grind, K., MacMillan, D. (2018, 1 March). YouTube Hiring for Some Positions Excluded White and Asian Men, Lawsuit Says. *The Wall Street Journal*. Pobrano z lokalizacji: <https://www.wsj.com/articles/youtube-hiring-for-some-positions-excluded-white-and-asian-males-lawsuit-says-1519948013> [dostęp: 22.04.2021].

- GUS (2019). *Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia. Stan w końcu grudnia 2019 r.* Pobrano z lokalizacji: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stopa-bezrobocia-stan-w-koncu-grudnia-2019-r-,2,89.html> [dostęp: 25.04.2021].
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2012). *OJ C 326*, 26.10.2012, s. 391–407.
- Kodeks Pracy (1974). Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 tj. Dz.U. 2018 poz. 917, art. 1517.
- Kirenko, J., Sarzyńska, E. (2010). *Bezrobocie Niepełnosprawność Potrzeby*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. nr 78 poz. 483, z 2001 r. nr 28 poz. 319, z 2006 r. nr 200 poz. 1471, z 2009 r., nr 114 poz. 946.)
- Maciuszak, T. (2017, 7 września), *Kandydaci na studia mają tyle samo punktów, UMCS przyjmie kobiety. Jak się tłumaczy?* Pobrano z lokalizacji: <https://www.dziennikwschodni.pl/lublin/kandydaci-na-studia-maja-tyle-samo-punktow-umcs-przyjmie-kobiet-jak-tlumaczy-sie-uczelnia,n,1000205192.html> [dostęp: 25.04.2021].
- Michalik, K. (2005). Stosowanie nagród i kar w organizacji. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, 7, 73–86.
- Międzynarodowa Organizacja Pracy (1958). *Konwencja Nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu*. Genewa, 1958, 25 Maja.
- Nicińska, M. (2009). *Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jak jest? Co można zmienić?* Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej (2015) z dnia 11 czerwca 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie określenia rodzajów zadań powiatu, które mogą być finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Warszawa, dnia 30 czerwca 2015 r. Poz. 926.
- Olmińska, A. (2017). Dyskryminacja jako przykład nierównego traktowania pracownika. *Roczniki Administracji i Prawa*, XVII, 337–352.
- Organizacja Narodów Zjednoczonych (2006). *Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych*. Nowy Jork.
- Orzeczenie Sądu Najwyższego, wyrok z dnia 29 czerwca 2005 r. II PK 339/04, s. 1.
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (b.d.). *Wysokość dofinansowania*. Pobrano z lokalizacji: <https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/dofinansowanie-wynagrodzen/wysokosc-dofinansowania-do-wynagrodzen-pracownikow-niepelnosprawnych/> [dostęp: 20.04.2021].
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (2017, 24 maja). *JUNIOR – program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych*. Pobrano z lokalizacji: <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-ktorych-reali/junior/> [dostęp: 22.04.2021].
- Paszkowicz, M., Garbat, M. (red.) (2015). *Osoby z niepełnosprawnościami na współczesnym rynku pracy: ku pełnemu uczestnictwu w rynku pracy*. Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Portal Funduszy Europejskich (b.d.). *Przeczytaj o Europejskim Funduszu Społecznym*. Pobrano z lokalizacji: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/europejski-fundusz-spoleczny/przeczytaj-o-europejskim-funduszu-spolecznym/> [dostęp: 20.04.2021].

- Pracownik Ochrony z Orzeczeniem* (b.d.). Pobrano z lokalizacji: <https://pl.indeed.com/Praca-Pracownik-Ochrony-Z-Orzeczeniem> [dostęp: 22.04.2021].
- Ristov, I., Stanojowska, A. (2014). Positive discrimination of the minority in the Republic of Macedonia and the causing of direct discrimination of minority, resulting with forcing and producing of unprofessional and bad quality public administration. *Horizons*, 16(10), 17–28.
- Sabbagh, D. (2011). Affirmative action: the U.S. experience in Comparative Perspective. *Deadalus*, 140, 2, 109–120.
- Strmiska-Mietlińska, A. (2015). *Zatrudnienie. Niezdolność do pracy. Niepełnosprawność*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Ślęzak, M. (2003). Co afirmuje akcja afirmatywna? *Świat Idei i Polityki*, 3, 89–106.
- Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (1997) z dnia 1 sierpnia 1997 r. – Karta Praw Osób Niepełnosprawnych.
- Urbańska, M. (2009). Szanse kobiet na rynku pracy. *Saeculum Christianum: pismo historyczno-społeczne*, 16/2, 227–238.
- Ustawa (1997) z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r., poz. 573).
- World Health Organization (1980). *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps*. Genewa.
- Woynarowska, A. (2010). *Niepełnosprawność intelektualna w publicznym i prywatnym dyskursie*. Kraków: Oficyna Wydawnicza IMPULS.
- Zajac, M. (2016). Zarządzenie kosztami w sytuacji zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze prywatnym. *Studia Ekonomiczne*, 300, 263–271.
- Zatrudnienie osób niepełnosprawnych* (b.d.). Pobrano z lokalizacji: https://www.pfron.org.pl/fileadmin/files/p/449_pfron_insert.pdf [dostęp: 25.04.2021].

Positive discrimination against people with disabilities in the labor market

SUMMARY The purpose of the article is to present various aspects of the implementation of the concept of positive discrimination of disabled people in the labor market. The hypothesis that has been verified is as follows: Positive discrimination against people with disabilities in the labor market brings not only the benefits for themselves and for the whole society. The article defines the concept of positive discrimination and affirmative action. Then the legal meaning of the concept of disability was explained. Examples of solutions that fit into the concept of positive discrimination of disabled people in the labor market are presented, with particular emphasis on solutions adopted in Poland. Then, the benefits of implementing this concept were demonstrated. The last part of the article indicates the dangers of an incorrectly implemented concept of positive discrimination.

KEYWORDS disability, people with disabilities, positive discrimination, affirmative action, labor market policy towards people with disabilities

Data przekazania tekstu: 12.05.2021; data zaakceptowania tekstu: 19.11.2021.