

Agnieszka Woynarowska

Uniwersytet Gdański

ORCID: 0000-0001-8798-2358

<https://doi.org/10.26881/ndps.2023.48.06>

Zakład aktywności zawodowej – przestrzeń rozwoju i niezbędne ogniwo w systemie aktywizacji zawodowej czy getto legitymizujące wykluczenie osób z niepełnosprawnościami z otwartego rynku pracy? Perspektywa pracowników

W niniejszym artykule, bazując na doświadczeniach pracowników z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności oraz eksponując ich percepcję pracy w zakładzie aktywności zawodowej, autorka prezentuje odpowiedzi na kluczowe dla tego tekstu pytania: Jaką rolę w systemie wsparcia odgrywają współczesne zakłady aktywności zawodowej? Jak te miejsca pracy postrzegane są przez zatrudnione tam osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności? Czy są to miejsca rehabilitacji społeczno-zawodowej przygotowujące pracowników z niepełnosprawnościami do pracy na otwartym rynku, czy też w zderzeniu z wolnorynkową gospodarką oraz faktem, że nie wszystkie osoby z niepełnosprawnościami są w stanie konkurować o pracę na współczesnym i bardzo wymagającym rynku pracy, stały się miejscami pracy chronionej dającej zatrudnienie takim właśnie osobom? Czy to czyni je po prostu firmami prowadzącymi działalność biznesową w neoliberalnej gospodarce, które poprzez zatrudnianie, wynikające z ustawowych zapisów, przeciwdziałają bezrobociu wśród osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, co jednocześnie może polaryzować ich postrzeżenie: jako niezbędnego ogniwa walki o wsparcie zatrudnienia lub odrodzonego reliktu przeszłości segregacyjnej formy rehabilitacji.

Słowa kluczowe: zakłady aktywności zawodowej, wsparcie w zatrudnieniu, niepełnosprawność i praca

Vocational activity establishments – a space for development and a necessary link in the vocational activation system or a ghetto legitimising the exclusion of people with disabilities from the open labour market? Employees' perspective

In this article, based on the experiences of employees with moderate and severe disabilities and exposing their perception of work in a vocational activity establishment, the author presents answers to the key questions of this text: what role do contemporary vocational activity establish-

ments play in the support system? How are these workplaces perceived by people with moderate and severe disabilities employed there? Are they places of socio-occupational rehabilitation preparing employees with disabilities for work in the open market or have they, in confrontation with the free market economy and the fact that not all people with disabilities are able to compete for jobs in the contemporary and very demanding labour market, become sheltered workplaces providing employment for such people? Does this simply make them companies doing business in a neoliberal economy, which, through employment resulting from statutory provisions, counteract unemployment among people with severe and moderate disabilities, which at the same time may polarise their perception: as an indispensable link in the struggle for employment support or a revived relic of a past segregated form of rehabilitation.

Key words: workplaces, employment support, disability and work

Wprowadzenie

Wykluczenie z zatrudnienia jest podstawową formą dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami, a praca/możliwość pracy pozostaje kluczowym elementem sprawiedliwego społeczeństwa (Roulstone, Barnes 2005). Świadomość tego faktu połączona ze świadomością znaczenia pracy dla człowieka istniała w polityce i praktykach państwa polskiego zarówno doby przebrzmiałego – socjalistycznego, jak i współcześnie obecnego – neoliberalnego produktywizmu. Pomimo podobieństw w podejściu do etosu pracy obie Polski różnią sposoby walki z wykluczeniem z obszaru płatnej pracy osób z niepełnosprawnościami oraz społeczno-gospodarczy kontekst warunkujący owe podejmowane działania. W socjalistycznej Polsce, przed transformacją ustrojową 1989 r., w Polsce socjalistycznego etosu pracy i socjalistycznego produktywizmu, w której rehabilitacja osób niepełnosprawnych była rozpatrywana prawie wyłącznie w kontekście medycznym, wypracowano podsystem rehabilitacji określany jako „polski model zatrudnienia” (Mikulski 1995: 226). Część osób z niepełnosprawnościami znajdowała zatrudnienie w spółdzielniach inwalidów, które od samego początku stanowiły jedną z charakterystycznych cech polskiego modelu rehabilitacji, łącząc cele gospodarcze z celami rehabilitacyjnymi. Garbat zauważa, że PRL to okres dominacji spółdzielni inwalidów, w których rzeczywiście absolwenci szkół specjalnych znajdowali zatrudnienie, głównie przy prostych pracach. Ten system ściśle współpracował z systemem edukacji specjalnej. Po szkole dla niewidomych pracowało się w spółdzielni dla niewidomych, po szkole dla głuchoniemych – w spółdzielni dla głuchoniemych (2017: 78). Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności intelektualnej również uzyskiwały zatrudnienie w spółdzielniach inwalidów. Pozostali uznani za nieproduktywnych trafiali najczęściej do domów pomocy społecznej. Utworzono więc swoiste rezerwy, przestrzenie bytowania „jednostek z niepełnosprawnościami”. Wieloletnie doświadczenia spółdzielczości inwalidów, zlikwidowanej uchwałą Sejmu 20 stycznia 1990 roku, posłużyły do powszechnego odbudowania chronionego rynku pracy oraz metod przygotowa-

nia do pracy osób z niepełnosprawnościami i powołaniu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Waszkowski 2016). Polski potransformacyjny system rehabilitacji zawodowej i wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych budowany został w oparciu o inne idee i założenia: polityka separacyjna zastąpiona została polityką integracyjną przeciwdziałającą wkluczeniom z wielu społecznych przestrzeni, model medyczny niepełnosprawności ustąpił pola modelowi społecznemu, osoby z niepełnosprawnościami dopuszczone do publicznego dyskursu i debaty w demokratycznej przestrzeni mogły zacząć domagać się realizacji swoich praw, w tym prawa do pracy na otwartym rynku pracy. Przede wszystkim w demokratycznej Polsce gospodarki wolnorynkowej system wsparcia w zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej musiał sprostać wymaganiom neoliberalnego produktywizmu oraz celom kapitalistycznej gospodarki. Na horyzoncie pojawiło się widmo nowych podziałów i dyskryminacji, niewynikające tym razem z socjalistycznej polityki separacji, ale neoliberalnego wezwania do zysku i produktywizmu pilnowanego przez rachunek księgowy. Aby sprostać wymaganiom nowej rzeczywistości i umożliwić wkroczenie na otwarty rynek pracy osobom z niepełnosprawnościami w 1991 roku uchwalono Ustawę o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Powstał wówczas Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), którego zadaniem było m.in. dofinansowanie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych na otwartym, ale również chronionym rynku pracy. Powołano Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Ustawa ta koncentrowała się głównie na rehabilitacji zawodowej. W założeniu miała być pierwszym krokiem w kierunku uregulowania sytuacji niepełnosprawnych w polityce społecznej. Wprowadzono także kategorię zakładów pracy chronionej i warsztatów terapii zajęciowej jako form zatrudniania i rehabilitacji zawodowej (Garbat 2017). Dnia 27 sierpnia 1997 roku uchwalona została Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776). Ustawa akcentowała potrzebę widzenia rehabilitacji nie tylko przez pryzmat rehabilitacji zawodowej, ale także społecznej (Garbat 2007: 160). Nowością w znowelizowanej ustawie było wprowadzenie zakładów aktywności zawodowej. Powstał więc system wsparcia aktywności zawodowej reaktywujący niejako chroniony rynek pracy, nawiązujący do systemu spółdzielczego sprzed transformacji, którego jednak pewną różnicą był zamiar ustawodawców, mówiący o tym, że zarówno warsztaty terapii zajęciowej jak i zakłady aktywności zawodowej mają być miejscami rehabilitacji społeczno-zawodowej, miejscami reintegracji zawodowej, ale dodatkowo powinny być miejscami przejściowymi, przygotowującymi osoby z niepełnosprawnościami do pracy na otwartym rynku pracy, ponieważ praca w dostępnym i otwartym środowisku jest celem realizacji polityki wyrównywania szans, inkluzji oraz emancypacji. Stąd też powstał, zapisany w Ustawie o rehabili-

tacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, system zachęt dla pracodawców w postaci dopłat do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami oraz system kwotowy mający przekonać przedsiębiorców do zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami. Budowany system wsparcia zatrudnienia, polityka społeczna państwa oraz działalność organizacji pozarządowych, w tym wprowadzenie modelu zatrudniania wspomaganego, miało/ma na celu zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na otwartym i inkluzywnym rynku pracy. Ratyfikowana przez Polskę w 2012 roku Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych ONZ wzmacnia oraz promuje ten kierunek działań. Strategia Unii Europejskiej również wspiera umożliwienie znacznej części osób z niepełnosprawnościami zarabiania na życie na wolnym rynku pracy (Giermanowska 2016: 82). Taki trend według Giermanowskiej (2016) łączy się z polityką normalizacji, integracji i inkluzji społecznej, traktowaniem praw osób niepełnosprawnych na równi z innym członkami społeczeństwa. Można zatem uznać, że głównym celem polityki przeciwdziałającej wykluczeniu osób z niepełnosprawnościami z rynku pracy jest wzrost wskaźnika zatrudnienia tychże osób na otwartym rynku pracy w myśl polityki równych szans i równego uczestnictwa, a wsparcie rozwoju rynku chronionego czyli działalności zakładów aktywności zawodowej jako miejsc reintegracji i rehabilitacji społeczno-zawodowej ma poniekąd ten cel wzmacniać. Z drugiej jednak strony rozwój chronionego rynku pracy może być postrzegane jako powrót do segregacyjnych form zatrudnienia budujących ponownie rezerwy czy getta bytowania osób z niepełnosprawnościami, które obnażają hipokryzję założeń polityki równości w nierównym społeczeństwie, w myśl twierdzeń Marty Russell (2017), iż dyskryminacji w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami na kapitalistycznym rynku pracy nie da się przezwyciężyć, ponieważ promowanie równych szans w nierównym społeczeństwie nie wystarcza do rozwiązania problemu bezrobocia tej grupy.

Istnienie rynku chronionego oraz nierealizowalność głównego celu zakładów aktywności zawodowej, jakim jest przygotowanie pracowników do wejścia na otwarty rynek pracy zdaje się ową tezę potwierdzać. Można zatem postawić niezwykle istotne i rozważane w tym artykule pytania: jaką rolę w systemie wsparcia odgrywają współczesne zakłady aktywności zawodowej? Jak te miejsca pracy postrzegane są przez zatrudnione tam osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności? Czy są to miejsca rehabilitacji społeczno-zawodowej przygotowujące pracowników z niepełnosprawnościami do pracy na otwartym rynku, czy też w zderzeniu z wolnorynkową gospodarką oraz faktem, że nie wszystkie osoby z niepełnosprawnościami są w stanie konkurować o pracę na współczesnym i bardzo wymagającym rynku pracy stały się miejscami pracy chronionej dającej zatrudnienie takim właśnie osobom? A to czyni je po prostu firmami prowadzącymi działalność biznesową w neoliberalnej gospodarce, które

poprzez zatrudnianie, wynikające z ustawowych zapisów, przeciwdziałają bezrobociu wśród osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, co jednocześnie może polaryzować ich postrzeganie: jako niezbędnego ogniwa walki o wsparcie zatrudnienia lub odrodzonego reliktu przeszłości segregacyjnej formy rehabilitacji. Jak zwraca jednak uwagę Abbas (2017:140), choć rzeczywiście zakłady pracy chronionej są często uważane za relikty przeszłości, to niedawny rebranding i odrodzenie pracy chronionej mówią o znaczeniu umiejscowienia tej pracy w szerszej ekonomii politycznej niepełnosprawności.

Zakłady aktywności zawodowej jako miejsca zatrudniające pracowników z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności. Umocowania systemowe

W Polsce, według danych Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, w końcu czerwca 2023 r. funkcjonowało sto trzydzieści pięć zakładów aktywności zawodowej, które zatrudniają blisko 7 tys. osób, głównie z umiarkowaną lub znaczną niepełnosprawnością¹. Zakład aktywności zawodowej, działający na podstawie Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych oraz Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. z 2012 r., poz. 850), jest wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostką tworzoną w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, oraz tych, u których zdiagnozowano spektrum autyzmu, niepełnosprawność intelektualną lub chorobę psychiczną. Zaz musi zatrudniać co najmniej 70% osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności, w szczególności skierowanych do pracy przez powiatowe urzędy pracy. Zatrudnianie osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, niepełnosprawność intelektualną lub chorobę psychiczną, w tym uczestników warsztatów terapii zajęciowej, którzy osiągnęli poziom szkolenia dający szansę podjęcia pracy i kontynuowania rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej, nie może przekroczyć 35% ogółu zatrudnionych. Według założeń Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej maksymalna kwota dofinansowania ze środków PFRON-u do utworzenia Zaz-u nie może przekroczyć 65% wszystkich kosztów ogółem, a dofinansowanie działania nie może przekroczyć 90% wszystkich kosztów ogółem rocznie. Statutowym

¹ <https://niepelnosprawni.gov.pl/p,85,dane-dotyczace-zakladow-aktywnosci-zawodowej> (dostęp: 15.11.2023).

obowiązkiem Zaz-ów jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych. W myśl Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej Zaz-y nie powinny być docelowym miejscem pracy osób z niepełnosprawnościami, a ich zadaniem jest – poza przygotowaniem do życia w otwartym środowisku – przygotowanie tych pracowników do znalezienia i w miarę możliwości utrzymania pracy na rynku otwartym.

Według raportu PFRON-u², ukazującego sytuację Zaz-ów: w 2016 r. według sprawozdań przekazanych do PFRON przez samorzządy powiatowe zakłady aktywności zawodowej opuściło 488 pracowników. Najczęściej były to albo 1–3 osoby (27% ZAZ), albo też 6–10 osób (28% ZAZ). W przypadku 16% placówek w ubiegłym roku nie odnotowano odejścia żadnego pracownika. Większość spośród odchodzących nie trafiła jednak na rynek pracy. Spośród pracowników, którzy opuścili Zaz w 2016 r., zatrudnienie podjęło 128 osób, tj. 26% wszystkich, którzy opuścili placówki. Jednocześnie należy zauważyć, że jeśli ktoś znajdował zatrudnienie, to na otwartym, a nie na chronionym rynku pracy. Spośród 128 osób, które podjęły pracę, jedynie 21 zatrudniło się w Zakładach Pracy Chronionej (4% wszystkich, którzy opuścili placówki). Ponadto, ponad połowę spośród funkcjonujących w Polsce Zaz-ów prowadzą organizacje trzeciego sektora – stowarzyszenia, towarzystwa lub fundacje (57%, tj. 59 podmiotów). Nieco więcej niż co trzeci Zaz jest organizowany przez jednostkę samorządu terytorialnego szczebla powiatowego (18% podmiotów) lub gminnego (16%). Zdecydowaną większość Zaz-ów stanowią placówki mające wieloletnie doświadczenie. Ponad połowa Zaz-ów ma za sobą przynajmniej 6 lat działalności (56% podmiotów), a kolejne 15% funkcjonuje 3–5 lat. Większość Zaz-ów (75%) prowadzi zarówno działalność usługową, jak i wytwórczą, do rzadkości należy natomiast wyłącznie działalność wytwórcza. Najczęściej Zaz-y podejmują działalność w branży gastronomii, w tym cateringu (44% podmioty), w drugiej kolejności wybierają profil rękodzieła artystycznego (33%). Po 28% Zaz-ów oferuje usługi pralnicze oraz usługi sprzątania. Zaz-y bardzo rzadko ograniczają się tylko do jednego profilu działalności (18%), natomiast w większości prowadzą zróżnicowaną działalność (Raport końcowy. Badanie zakładów aktywności zawodowej. PFRON 2017:6).

² Zob. *Raport końcowy. Badanie zakładów aktywności zawodowej* (2017: 7), PFRON. Projekt realizowany na zlecenie PFRON-u. Autorzy: Marzena Sochańska-Kawiecka, Elżbieta Zakrzewska-Manterys, Zuzanna Kołakowska-Seroczyńska, Dorota Zielińska, Edyta Makowska-Belta, Piotr Ziewiec.

Zakłady aktywności zawodowej jako miejsca pracy osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności w perspektywie i doświadczeniach pracowników

Aby odpowiedzieć na pytanie postawione w tytule artykułu oraz pozostałe pytania rozważając sytuację współczesnych zakładów aktywności zawodowej sięgam do wywiadów zebranych podczas realizacji projektu badawczego „Niepełnosprawność i zatrudnienie. Analiza doświadczeń zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną”, którego celem było poznanie fenomenu pracy tej grupy osób w trzech obszarach: założen polityki wspierającej zatrudnienie, praktyk działania społecznych światów pracy oraz rekonstrukcji doświadczeń osób z niepełnosprawnościami, które podejmują trud wkroczenia w przestrzeń pracy jak i wszystkich, którzy ich w tym procesie wspomagają. Ramę metodologiczną projektu stanowiła osadzona w społecznym konstruktywizmie teoria ugruntowana w wersji prezentowanej w pracach Kathy Charmaz (2009). Działania badawcze realizowane w ramach projektu obejmowały następujące sposoby gromadzenia danych: obserwację uczestniczącą, różne formy wywiadu, analizę dokumentów, analizę tekstów zastanych. Realizując cały projekt³ przeprowadziłam 155 wywiadów, w tym 101 z osobami z niepełnosprawnościami. W tym artykule rozważając sytuację współczesnych zakładów aktywności zawodowej oddaję głos zatrudnionym tam osobom z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, aby w perspektywie ich doświadczeń pokazać owe miejsca, przestrzenie czy tworzone przez nich i z nimi społeczne światy pracy zakładów aktywności zawodowej. Wyeksponowane narracje 40 pracowników⁴ z różnego rodzaju niepełnosprawnościami czterech zakładów aktywności zawodowej z województwa pomorskiego, warmińsko-mazurskiego, kujawsko-pomorskiego oraz podkarpackiego oddają klimat tych miejsc pracy, ukazują ich znaczenie oraz rolę jaką pełnią w budowaniu zawodowej biografii pracujących tam osób. Każdy Zaz prowadzi inną działalność, każdy ma inną historię, zatrudnia różną liczbę pracowników, z różnego rodzaju niepełnosprawnościami. Wszystkie jednak łączy pewna pozytywna energia, którą odczułam, obserwując pracę i prowadząc wywiady. Zarów-

³ Czytelnika zainteresowanego poznanieniem całego projektu odsyłam do książki Woynarowska A. (2020), *Niepełnosprawność intelektualna i praca. Gra w/o emancypację*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.

⁴ Wyeksponowane narracje pracowników nie zawierają kodów wskazujących na rodzaj i stopień niepełnosprawności. Jest to zabieg celowy. Wszyscy pracownicy zakładów aktywności zawodowej mają orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym lub znacznym. Wśród uczestników wywiadów były osoby z niepełnosprawnością intelektualną, z trudnościami psychicznymi czy z nabytą niepełnosprawnością. Podczas prowadzenia wywiadów informacja ta nie miała jednak większego znaczenia. Istotne były bowiem rekonstrukcje indywidualnych doświadczeń zawodowych oraz poznanie perspektywy pracownika, z akcentem na pracownika, a nie jego niepełnosprawność.

no pracownicy, jak i kierownicy, instruktorzy pracy czy koordynatorzy wsparcia nie wyobrażają sobie ich nieistnienia. Robią wszystko, aby każdy z nich przetrwał, co nie jest proste, pomimo dofinansowań, w wolnorynkowej, konkurencyjnej kapitalistycznej gospodarce. Zaz-y prowadzą różnorodną działalność produkcyjno-usługową, żaden nie ogranicza się do jednego typu aktywności. Zaz w województwie pomorskim prowadzi usługi gastronomiczne, stolarskie oraz daje pracę w pracowni składającej kartony, Zaz w województwie warmińsko mazurskim prowadzi pralnię, tapicernię, stolarnię oraz pracownię wikliny, Zaz w województwie kujawsko-pomorskim, najmłodszy ze wszystkich, świadczy usługi hotelarskie, gastronomiczne prowadzi pralnię oraz wypożyczalnię sprzętu turystycznego. Najbardziej rozbudowany Zaz należy do sieci całonocnego wsparcia prowadzonej przez koło PSONI w Jarosławiu. Zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami w wielu miejscach: w kawiarni, Galerii Przedmiotu, Kuchni za Parkiem, Barze Europejskie Klimaty, cukierni oraz szwalni i przy produkcji podpałki K-Lumet. Te cztery Zaz-y są różnej wielkości, zatrudniają od 29 do 100 osób z niepełnosprawnościami. Powstały z braku możliwości zatrudnienia czy braku szansy na pracę osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy. Powstały również w celu bycia pewnym ogniwem w systemie rehabilitacji społecznej i zawodowej. Ich zadaniem jest przygotowanie pracowników do pracy na otwartym rynku pracy (?) oraz rehabilitacja społeczno-zawodowa grupy osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, której najtrudniej jest zdobyć zatrudnienie. Każdy Zaz cały czas szuka nowych form działania albo poszerza oferowany asortyment usług, tworząc nowe działy produkcji czy nowe działy usług. Każdy z Zaz-ów jest także przede wszystkim przedsiębiorstwem społecznym, które prowadząc swoją działalność musi utrzymać się na konkurencyjnym rynku, co pomimo otrzymywanych dopłat z PFRON nie jest takie łatwe.

Oddając zatem głos pracownikom z niepełnosprawnościami, kreśląc obraz Zaz-ów z ich perspektywy, sięgając do ich rekonstrukcji pracowniczych doświadczeń w tych miejscach pracy, dokonując jakościowej analizy treści wywiadów wyróżniam następujące wątki problemowe czy kategorie analityczne, stanowiące punkt wyjścia do dalszych interpretacji i dające szansę sformułowania odpowiedzi na postawione pytania:

Zakład aktywności zawodowej jako jedyne miejsce uzyskania zatrudnienia. Doświadczenie wykluczenia z rynku pracy	Zakład aktywności zawodowej jako miejsce stawania się pracownikiem. Doświadczenia realizacji pracowniczych zadań	Zakład aktywności zawodowej jako bezpieczna i przyjazna przestrzeń pracy. Doświadczenie zrozumienia dla pracowniczej inności
---	--	--

Zakład aktywności zawodowej jako jedyne miejsce uzyskania zatrudnienia. Doświadczenie wykluczenia z rynku pracy

Dla wielu osób zatrudnionych w zakładach aktywności zawodowej jest to jedyne miejsce pracy i jedyna przestrzeń, w której mogą spełniać się w roli pracownika. Jak pokazują ich doświadczenia nikt na otwartym rynku pracy nie chciał ich zatrudnić. Taką sytuację odzwierciedlają również badania Giermanowskiej (2016: 73) wskazujące, iż do czynników najsilniej determinujących aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami należą stopień i charakter niepełnosprawności. Co czwarta osoba z niepełnosprawnością w stopniu lekkim jest aktywna zawodowo, co piąta w stopniu umiarkowanym. Osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności aktywnych zawodowo jest zaledwie 3,7%. Ponadto, jak wskazuje badaczka, niestety jednak pomimo wielu zachęt, kampanii społecznych promujących zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, pracodawcy w dużej mierze wolą płacić kary na rzecz PFRON-u za niezatrudnienie pracowników z niepełnosprawnością (Giermanowska 2014, 2016). Wielu wypowiedających się pracowników doświadczyło zamkniętych drzwi otwartego rynku pracy, inni przez długie lata byli uczestnikami zajęć w warsztacie terapii zajęciowej lub pozostawali w domach zasilając grupę biernych zawodowo, jeszcze inni uczestniczyli w projektach zatrudniania wspomaganego, po których na otwartym rynku nie znaleźli pracy. Do Zaz-u trafili dzięki inicjatywom kierowników WTZ-ów, dostali taką informację od członka rodziny, od znajomych już tam pracujących. Jeszcze inni o powstaniu zakładu dowiedzieli się z ogłoszeń. Warto również dodać, że bardzo wiele Zaz-ów powstało w małych miejscowościach, na terenie wiejskim, gdzie szansa na zatrudnienie na otwartym rynku pracy, jak wskazują wypowiedzi pracowników oraz kierowników, jest znikoma. Stąd zakład aktywności zawodowej stworzony dzięki prawnemu umocowaniu w Ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych z 1997 r. oraz dzięki determinacji organu założycielskiego i prowadzącego, będący skrojony na miarę możliwości pracownika z umiarkowaną i znaczną niepełnosprawnością, staje się przestrzenią wyzwolenia z bezrobocia, beznadziei, nudy i marazmu. Pomimo bycia miejscem pracy „reliktu przeszłości”, czyli miejscem rynku chronionego staje się przestrzenią emancypacji wielu osób z niepełnosprawnościami dając im szansę na samorozwój oraz godne i spełnione życie. Dla wielu Zaz stał się ratunkiem oraz wyrwaniem z niebytu i stagnacji oraz poczucia nieprzydatności. Jak dobitnie wybrzmiewa to w poniższych narracjach:

To jest moja pierwsza praca, to jest mój pierwszy zakład. U nas jest trochę ciężko, to jest teren rolniczy, ci pełni sprawni idą na role, a niepełnosprawni mają gorzej, ciężko. Jestem tu na pomocy portiera. Szukałem pracy, były różne podania, składałem. Był taki boom: niepełnosprawni na policję, że będą zatrudniać. Ja się starałem i składałem pa-

piery. A tak się to skończyło, że mi pani powiedziała jedna, gdyby wiedziała, że pan jest niepełnosprawny, to bym powiedziała, że pracy nie ma. I tak to się skończyło. Na poczcie też składałem papiery, ale niepełnosprawność zawsze to była jakąś przeszkodą. Jest bardzo ciężko, zwłaszcza w tym okręgu. Tutaj bardzo dobrze, że ten zakład jest.

Pracuję tu drugi rok. Byłem w WTZ i stamtąd trafiłem tutaj. Byłem na kursie archiwisty. Skończyłem specjalną szkołę zawodową w Jarosławiu, zawód kucharz małej gastronomii. Ze szkoły trafiłem na ŚDS, potem awansowałem piętro niżej do WTZ, a potem awansowałem tutaj. Pomocnik archiwisty w starostwie; z Centrum DZWONI mnie tam wysłali. Papierkowa robota, dokumenty, przy komputerze, praca biurowa, ogólnie układanie dokumentów. Skończyłem kurs i staż, i wróciłem na warsztaty. Próbkę pracy miałem tutaj i tak się wdroyłem, że tutaj zostałem zaawansowany. Miałem trenera pracy. Próbkę miałem też w sklepie, jako pomocnik magazyniera, metki naklejałem na różne przedmioty; w spółdzielni socjalnej miałem próbkę pracy; chciałem się na myjnię dostać, ale uznali, że wolno to robię, a tam trzeba się uwijać, no i nie dostałem się tam. Tutaj jestem albo na zmywaku, albo w galerii.

ZAZ dał mi szansę na zatrudnienie. Jest to bardzo dobra sprawa, nie siedzimy w domu, każdy ma swój obowiązek, swoje zajęcie. Jest odpowiedzialność i musisz, nie ma, że nie. Ja mam 36 lat; zacząłem pracować, jak miałem 34 lata. Wie pani, jakie to jest ciężkie życie, tak nic nie robić? Masz nerwy. Chciałbyś coś robić, chciałbyś być potrzebny, ale zawsze ta niepełnosprawność. A tutaj wszyscy jesteśmy równi, jest fajna atmosfera. Dla mnie to jest niebo i ziemia: to, co miałem, a to, co mam teraz. Kierownicy też w porządku, zawsze można iść i pogadać. Ja się bardzo cieszę, niech to trwa. Bez tego zakładu to ja nie wiem, czy bym gdzieś pracę znalazł. Kiedyś były spółdzielnie inwalidów. Zakładów jest bardzo mało i bardzo trudno się tam dostać. Dla nas ten ZAZ jest wybawieniem.

Zaz dał mi szansę na zatrudnienie, zaz jest dla mnie wybawieniem, gdyby nie zaz siedziałbym w domu, zaz to jedyne miejsce pracy, na otwartym rynku nikt nie chciał mnie zatrudnić – wywiady przepełnione są tego typu doświadczeniami. W perspektywie pracowników Zaz-y gwarantują jedyną, docelową, dostępną i osiągalną formę zatrudnienia, jednocześnie, częściowo tracąc swoją rolę przejściowego miejsca pracy. Rynek zweryfikował pierwotne założenia, pracownicy z niepełnosprawnościami rzadko „wychodzą” z Zaz-u, aby zdobyć zatrudnienie na otwartym rynku. Dzieje się tak z różnych przyczyn: braku chętnych na zatrudnienie pracodawców, specyfiki lokalności, ale również z powodu obaw samych osób z niepełnosprawnościami.

Zakład aktywności zawodowej jako miejsce stawiania się pracownikiem. Doświadczenia realizacji pracowniczych zadań

Zakłady aktywności zawodowej tak zostały pomyślane, aby nauczyć osoby z niepełnosprawnościami wykonywania powierzonych im zadań zawodowych. Dzięki pracy trenera czy instruktora nawet ci, którzy wcześniej nie mieli żadnych doświadczeń z pracą, są w stanie nauczyć się prostych i powtarzalnych czynności. Zaz-y prowadzą różnorodną działalność i każdy chętny znajdzie swoje, nawet najprostsze stanowisko. Zaz-y są także miejscami pracy dla osób po wypadkach, urazach czy przebytych chorobach psychicznych, czyli dla osób z nabytą niepełnosprawnością, którzy nie są w stanie sprostać wymaganiom i konkurencji rynku otwartego. To w tych przestrzeniach odnaleźli pracę na miarę swoich potrzeb i możliwości. Dzięki tym miejscom uwierzyli w siebie, wrócili do pracy, a w zasadzie, można by rzec, przestali się jej bać. Zaz jest zatem także przestrzenią reintegracji zawodowej:

Pracowałem za granicą. Tam miałem wylew krwi do mózgu, który uszkodził mi błędnik. Dwa lata jeździłem na wózku i siostra się dowiedziała, że jest taki zakład, i przyjechałem, pogadałem z dyrektorem i mnie przyjął. Przed wypadkiem byłem całkowicie sprawny. Normalne życie i wypadek miałem samochodowy. Byłem w stanie krytycznym, wszyscy myśleli, że umrę. To kompletnie zmieniło moje życie. Nie ma co porównywać życia przed i teraz. Takie jest życie teraz. Czasami i strach przychodzi, że się przewrócę. Bardzo się cieszę, że pracuję tutaj. Rehabilitacja bardzo mi pomaga, bardzo mnie usprawniła. Ona postawiła mnie na nogi.

Zanim byłem kelnerem, to pracowałem w Anglii i byłem kierowcą tira. Rozchorowałem się psychicznie. Mam umiarkowany stopień, leczę się psychiatrycznie, na schizofrenię; dobrze się czuję. ZAZ dał mi szansę na pracę. Jak nie mogę spać, to wpadam w panikę, że jeszcze nie śpię, a muszę rano wstać i nie będę wypoczęty. Najlepiej mi się pracuje, jak jestem wypoczęty. Siostra mi powiedziała o ZAZ. Byłem na rozmowie i zostałem przyjęty. Początki były trudne.

Dzięki otrzymanemu wsparciu pracownicy z niepełnosprawnościami są bardzo świadomi wykonywanych zadań. Wiedzą jakie mają obowiązki, wiedzą dlaczego pracują. Doskonale zdają sobie sprawę z własnych trudności oraz potrzebnego wsparcia. Wykonują bardzo różne, przydzielone im przez trenerów pracy lub instruktorów, zadania, a obecność osób wspierających daje im poczucie bezpieczeństwa. Lubią swoją pracę, w relacjach z innymi ludźmi odnajdują radość.

Kratownice składam. Jestem w stolarni, ale na papierni robię. Od początku, niby stolarz, ale papiernik. Kratownice składam. Od początku, dwanaście lat tu pracuję. Zakład otworzyli i pracuję.

Fajnie tu jest, poznałem dużo ludzi, znajomych i jakoś dajemy radę. Obieranie ziemniaków, warzywa, pieczenie tam mięsa, zupy pomagam gotować, frytki pieczemy i jestem jeszcze kelnerem. Mycie naczyń. Mnie kierowniczką w kuchni trochę uczyła, co mam robić, czego nie. Bycia kelnerem koleżanka mnie uczyła. Jak są kolonie, chrzciny i wesela. Jak są imieniny i urodziny, to też w soboty i niedziele pracuję.

Inne głosy pracowników uwypuklają kontekst postrzegania wsparcia oraz relacji w pracy. Pokazują również motywację do pracy, proces stawania się pracownikiem i przywiązanie do miejsca pracy. Zaz postrzegany jest jako docelowe miejsce pracy, miejsce kreujące szansę na stanie się pracownikiem.

Pomagam na kuchni, wycieram naczynia, myję podłogę, sprzątam na korytarzu i na odbieraku siedzę. Dzisiaj na odbieraku siedziałam, oczkowałam ziemniaki, sprzątałam i musiałam iść na wydawkę. Ta wydawka to idzie na szpital, taki obiad. Dla szpitala gotujemy i dla internatu. Od razu przyszłam tutaj na kuchnię, aby tu pomagać. Ja nie smażę, bo kucharki tu smażą. Rano wstaję 5.15, wychodzę 5.45. Jestem tu przed 6. Od 6 do 12.45 pracuję. Dojeżdżam autobusem. Jak kończę drugą zmianę, to jestem w domu przed 19. Bardzo się cieszę, że pracuję. Długo czekałam i cieszę się, że pracuję. Wszyscy wiedzą, co mają robić. Pani R. nam mówi. Ja obieram, kroję. Nakładam porcje. Jak kroję marchewkę, to trzeba to na przykład przełożyć. Tutaj jest dobrze, dogadujemy się, wszystkich lubię i wszyscy mnie lubią. Trochę się stresowałam na początku; myślałam, czy ja dam radę tutaj pracować, czy ja sobie poradzę. Teraz myślę, aby nie odchodzić z pracy. Sama z siebie nigdy nie odejdę. Dobrą mamy atmosferę, pomogą mi. To jest moja wymarzona praca. Już wcześniej chciałam tu przyjść. Tu mogą mi pomóc, a tam na przykład w innym zakładzie, tam, u mojej mamy, to tylko cały czas materiały ciężkie musiałabym dźwigać. Tu jest dla mnie lepiej, bardziej mogę sobie poradzić. To jest moje miejsce docelowe. Czasami nie mam humoru, ale szefowa rozumie. Pani R. jest dobrą szefową, na wszystko pozwala. Jak coś jest brudno, to trzeba poprawić. Tylko pomagam, gotować nie pozwolą, bo kucharki od tego są. Ja się boję gotować, że coś sknoczę. Lubię, jak mnie chwala.

Jestem tu dziesięć lat. Różne rzeczy się robi, kiedyś były kartony, kiedyś były plakaty, kratki są małe i duże. Jest taka maszyna, że folię się zakłada i tam się nóż i łyżeczki i widelec wkłada. I potem maszyna jedzie i potem pakujemy do kartonu, i się odlicza. To jest papiernia. Pracowałam kiedyś na szwalni, ale najlepiej pracuje mi się tutaj, na papierni. Tu jest najfajniej. Bo jak czasami coś robię, to ja potrafię dwie kratki zrobić, a koleżanka jedną. Przychodzę, trzeba się przebrać, iść na salę, tam robimy, składamy. Robimy kratkę większą czy małą, a potem jest telefon od pana M. i mówi nam, co mamy robić. Mamy o 9 piętnaście minut przerwy, o 11 kawa. Jak kończę, to zamiatam, trzeba się umyć, przebieram się i wychodzę. Do miasta pójść, do koleżanki, do siostry, i o 15 mam autobus. Daleko mam do domu, 26 km.

Jestem zadowolony z tej pracy. Dobrze mi się tu pracuje. Spotykam się z kolegami, gramy w piłkę, należę do PSONI team, chodzę na basen, na siłownię. Robię, co do mnie należy, i wiem, czego ode mnie oczekują. Czasami jest komfortowo, a czasami

trzeba się dostosować do zwierzchnika. Z tego względu, że pracuję w niskim wymiarze godzin, to mi się podoba. Po 8–9 godzin bardzo by mnie wyczerpywało. To mi się podoba, że pracuję.

Podpałki tu robię. Knot musi być na środku. Pracuję tu już na podpałkach jedenaście lat. Źle mi szło na porządkowym, to mnie przerzucili na podpałki. W drodze wahania się zgodziłem. Ta praca mi się podoba, bo jestem bezpieczniejszy i nic mi się nie stanie. Jak coś jest nie tak, to szefowej zgłoszę. Ja jestem na podpałkach, jakbym w domu był. Już bym nie chciał stąd odchodzić.

Ja chcę tylko tu pracować, bo ja się gubię w terenie. Chcę to miejsce i lubię to miejsce. Lubię sortować, łupać, lubię pakować, lubię topić. Nie chcę zmieniać pracy, cieszę się, że mam tę pracę. Trudno by było bez pracy. Nie chcę zmienić, mam epilepsję. Nie daj Boże gdzieś pójść i dostanę ataku, i się zgubię, i kto mnie znajdzie? Chcę tu być i tyle. Ja tej pracy nie zmienię, bo ja się nauczyłam tu i to jest moje miejsce.

Doświadczenie codziennej pracy w Zaz-ie jest doświadczeniem sukcesu, zrozumienia oraz dobrej atmosfery relacji. Pracownicy z niepełnosprawnościami czują się bezpieczni, akceptowani oraz wspierani na miarę swoich potrzeb. Mniejsza liczba godzin, brak presji i pomoc w rozwiązywaniu problemów są dla nich bardzo istotne. Zaz jest dla nich miejscem, dzięki któremu otrzymali zatrudnienie, bardzo często jedynym dostępnym z racji ich specyfiki funkcjonowania oraz sytuacji na lokalnych rynkach pracy. Ich niepewność, charakterystyczna dla początku pracy, związana z brakiem pewności siebie oraz nieznanością zadania, mija w trakcie nabywania umiejętności pracowniczych pod okiem przyjaznego instruktora. Atmosfera w miejscu pracy jest dla nich niezwykle istotna. Wielokrotnie podkreślali, że w tych swoich miejscach pracy czują się zrozumiani, wysłuchani oraz traktowani jak prawdziwi pracownicy. W narracjach doświadczenie równości, docenienia, możliwość opowiedzenia o swoich problemach akcentowane jest niezwykle często. Pracownicy zwłaszcza z niepełnosprawnością intelektualną potrzebują takiej przestrzeni uwagi.

Zakład aktywności zawodowej jako bezpieczna i przyjazna przestrzeń pracy. Doświadczenie zrozumienia dla pracowniczej inności

W narracjach pracowników z niepełnosprawnościami pojawia się również niezwykle istotny wątek wskazujący na ich ogromne przywiązanie do Zaz-ów jako swoich wymarzonych miejsc pracy, w których panuje szacunek i zrozumienie ich odmienności. Doświadczają ponadto równości relacji oraz wsparcia w dialogu. Postrzegają swoje przestrzenie pracy jako te, które dały im szansę na pracę,

bez nich byli bezrobotnymi, bezskutecznie poszukującymi pracy. Uważają ponadto, że Zaz stwarza im zadania możliwe do wykonania oraz zapewnia wsparcie w razie kryzysu, tu czują się bezpiecznie, w przyjaznej i pełnej zrozumienia przestrzeni realizują swoją zawodową biografię, nawiązują relacje, prowadzą ciekawe, dorosłe i spełnione życie. Niektórzy myślą o zmianie pracy, chcą się odważyć i spróbować swoich sił na rynku otwartym inni uznają tę pracę za wymarzoną, docelową i jedyną.

Tu jest więcej ludzi, inaczej się człowiek zachowuje tutaj i chociaż parę złotych ma dla siebie. To jest moja wymarzona praca, w innej nie dałabym rady, bo jest trudno. W sklepach siebie nie widzę, bo trzeba liczyć i się nie pomylić. Najlepiej jest tutaj, bo mi dobrze wychodzi i już. Gdyby nie ZAZ, to nie byłoby pracy. Najbardziej tutaj mi wychodzi, bo wiem, że umiem, że potrafię. Nie wiem, czy dałabym radę gdzie indziej.

Dla mnie to jest moje miejsce pracy. Dla takich osób to jest idealne miejsce. Można się nauczyć nowych rzeczy. To jest prawie to, co na rynku. Dają szansę dla tych niepełnosprawnych. Rozumieją nas, wiedzą, że my istniejemy na tym świecie. A nie odpychają nas. Niektórzy ludzie tacy są. Wiem, co od dziecka przesłama, ale jakoś to przecierpiałam. Zobaczmy, co będzie dalej, chciałabym tu pracować, gdzie ja pójde, ciężko znaleźć pracę jako niepełnosprawni. Niektórzy naprawdę szansy nie dają.

Pracuję tu od początku działania tego zakładu. Nie jestem na siłach, aby zacząć gdzie indziej robotę. Tu mi odpowiada taka, akurat robota przyjemna, z którą sobie radzę, z którą mogę sobie poradzić. Jestem pomocnikiem na pralni, sprawdziłem się i zostałem. Ta praca daje mi satysfakcję i jestem w stanie to wykonać. Jest dużo ludzi, którzy potrzebują pracy i kontaktu z innymi ludźmi; potrzebne są takie miejsca pracy. I na psychikę dobrze działają.

We wszystkich nawoływaniach do zwiększenia rotacji w Zaz-ach należy uwzględniać ludzki czynnik czy też wolę pracownika z niepełnosprawnościami, dla którego praca na otwartym rynku pracy wcale nie musi oznaczać największego społecznego dobrodziejstwa. Jak pokazują narracje, zarówno pracowników, jak i wszystkich organizujących pracę w tych społecznych przedsiębiorstwach, stanowią one pewien mikroświat, w którym taki pracownik odnalazł swoją drogę realizacji dorosłości. W narracjach wybrzmiewa wręcz miłość do pracy, do tego miejsca, do wykonywanych zadań oraz deklaracje, że nigdy tej pracy nie zostawia, gdyż to ona dała im szansę na samodzielność, na zmianę społecznego statusu i na zmianę siebie.

Podsumowanie

Perspektywa doświadczeń pracowników z niepełnosprawnościami zatrudnionych w zakładach aktywności zawodowej odsłania ich prawdę o tych miej-

scach czy przestrzeniach pracy, ukazując jednocześnie – być może – odmienny pogląd myślenia o rynku chronionym i o tym, co jest dla nich najlepsze, odmienny od ogólnie panującego przekonania o jedynie słusznej drodze aktywizacji zawodowej związanej ze zdobyciem i utrzymaniem pracy na otwartym rynku. Artykuł 27 Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych ONZ głosi: Państwa-Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy. Oznacza to, że osoby z niepełnosprawnościami mają mieć szansę na zdobycie i utrzymanie zatrudnienia w miejscu przez siebie wybranym, w miejscu rozumiejącym potrzebę wspierania takiego pracownika oraz w miejscu umożliwiającym samorealizację. Dla jednych będzie to otwarty rynek pracy, dla innych natomiast rynek chroniony, tudzież prężnie rozwijający się rynek obszaru ekonomii społecznej, do którego należą również zakłady aktywności zawodowej. Powróć do pytań postawionych w tym artykule, zaczynając od pierwszego zawartego w tytule, może zbyt polaryzującego, zbyt drażniącego czytelnika: czy zakłady aktywności zawodowej są przestrzenią rozwoju i niezbędnym ogniwem w systemie aktywizacji zawodowej, czy są gettami legitymizującymi wykluczenie osób z niepełnosprawnościami z otwartego rynku pracy? Perspektywa pracowników z niepełnosprawnościami nie pozostawia złudzeń. Dla nich są to miejsca dające zatrudnienie, miejsca budowania relacji i samorozwoju. Miejsca wydobywające ich ze stagnacji i beznadziei po długich latach poszukiwania pracy, tkwienia w warsztacie terapii zajęciowej czy bycia w poczuciu bezużyteczności w czterech ścianach domu. Niestety polityka inkluzji, nawoływania do tworzenia inkluzywnego, otwartego rynku pracy czy polityka równości i równych szans zderza się z despotą kapitalistycznego rynku pracy, w którym rządzi zysk i rachunek księgowy. Owszem rynek ten powoli otwiera się na różnorodność pracowniczą, ale nie każdy da sobie na nim radę, nie każdy pracodawca będzie miał ochotę na udzielanie wiecznego wsparcia, stąd konieczne jest istnienie obok siebie różnych instrumentów, usług wspierających zatrudnienie, jak i różnych miejsc pracy. Inaczej mówiąc sektor ekonomii społecznej czy chroniony rynek pracy jest niezbędny, aby przewyższać wykluczenie osób z niepełnosprawnościami z obszaru płatnej pracy. Ponadto nie tylko pracownicy z niepełnosprawnościami zderzają się z murem braku zatrudnienia na rynku otwartym, zderzają się z nim również same Zaz-y. Miały być przecież w systemie wsparcia zatrudnienia miejscami przejściowymi, miały przygotowywać pracowników do wyjścia do dalszego zatrudnienia. Jak pokazują doświadczenia oraz różne raporty. Tak nie jest, niewielu pracowników „wychodzi z Zaz-u” z różnych przyczyn. Ponieważ nie ma chętnych pracodawców, ponieważ sami pracownicy tego nie chcą, ponieważ na danym lokalnym

rynku nie ma w ogóle pracodawców czy miejsc oferujących zatrudnienie. W przytaczanym raporcie końcowym. Badanie zakładów aktywności zawodowej (2017) temat spełniania tego ustawowego zadania jest bardzo eksponowany, podkreśla się zauważalną słabą rotację pracowników. Marek Rymsza jest zdania, że niedrożność Zaz-ów jest największą ich słabością, jak pisze: „...rzadko się zdarza, aby realizowały one cele statutowe polegające na krótkoterminowym zatrudnieniu przygotowującym niepełnosprawnych pracowników do podjęcia pracy na otwartym rynku, a na ich miejsce przyjmowaniu kolejnych chętnych do zatrudnienia”. Częściej się zdarza, że Zaz „konserwuje” stan zastany, co oznacza, że rotacja pracowników jest znikoma lub w ogóle nie zachodzi. Prowadzi to do oferowania stabilnego długookresowego zatrudnienia niewielkiej liczbie w ten sposób „uprzywilejowanych” osób niepełnosprawnych (2013: 88). Uważam jednak, że tej sytuacji nie można rozpatrywać w oderwaniu od wspomnianej już rzeczywistości polskiego rynku pracy oraz woli zatrudnionych tam pracowników, którzy postrzegają swój Zaz jako bezpieczne i ostateczne miejsce pracy; wiele osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności boi się również rynku otwartego i nie chce szukać tam zatrudnienia, wielu także – po nieudanych próbach utrzymania pracy na rynku otwartym – poszukuje ponownie zatrudnienia w zakładach aktywności zawodowej. Współczesne zakłady aktywności zawodowej prowadzą bardzo różnorodną działalność otwartą na społeczność lokalną, poza pracą produkcyjną jest to działalność usługowa otwarta na klienta (tj. kawiarnie, restauracje czy hotele). W mojej ocenie, bazującej także na głosie pracujących tam osób, są niezwykle potrzebnym ogniwem aktywizacji zawodowej, nawet w sytuacji małej rotacji pracowników, stanowią bezpieczną przestrzeń pracy dla wielu osób z niepełnosprawnościami. Tu, w dostosowanej przestrzeni i pełnym zrozumieniu pracowniczej odmienności, w przestrzeni priorytetu dostosowania zadań do potrzeb i możliwości ich wykonania, w przestrzeni doskonałej jakości oferowanego produktu osoby z niepełnosprawnościami mogą realizować swoje marzenia o byciu pracownikiem. W systemowym układzie natomiast zakłady aktywności zawodowej stanowią ogniwo aktywizacji, reintegracji zawodowej oraz są narzędziem walki z dyskryminacją osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności na rynku pracy, dając im pewne zatrudnienie.

Bibliografia

- Abbas J. (2017), *Economy, exploitation and intellectual disability* [w:] R. Malhotra (red.), *Disability Politics in a Global Economy. Essays in Honour of Marta Russell*, Routledge, Oxfordshire.
- Charmaz K. (2009), *Teoria ugruntowana. Praktyczny przewodnik po analizie jakościowej*, PWN, Warszawa

- Garbat M. (2007), *Koszty publiczne z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych*, Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych, 1: 169–172,
- Garbat M. (2017), *Spoleczny wymiar niepełnosprawności w teorii ekonomii*, *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 10(5): 63–84.
- Giermanowska E. (red.) (2014), *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki w Polsce i innych krajach Europy*, Wydawnictwo AGH, Kraków.
- Giermanowska E. (2016), *Niepełnosprawny jako pracownik i pracodawca* [w:] J. Niedbalski, E. Zakrzewska-Manterys (red.), *Samodzielni, zaradni, niezależni. Ludzie niepełnosprawni w systemie polityki, pracy i edukacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. Łódź.
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (2012), Dz. U. z 2012 r., poz. 1169, www.konwencja.org (dostęp: 23.09.2023).
- Mikulski J. (1995), *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych* [w:] J. Auleytnier (red.), *Polityka społeczna. Stan i perspektywy*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, Warszawa.
- Raport końcowy. Badanie zakładów aktywności zawodowej* (2017), PFRON, Warszawa.
- Roulstone A., Barnes C. (red.) (2005), *Working Futures? Disabled People, Policy and Social Inclusion*, Policy Press, Bristol.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. z 2012 r., poz. 850), <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20120000850> (dostęp: 22.09.2023).
- Russell M. (2017), *What disability civil rights cannot do: Employment and political economy* [w:] R. Malhotra (red.), *Disability Politics in a Global Economy. Essays in Honour of Marta Russell*, Routledge, Oxfordshire.
- Rymsza M., Karwacki A. (2013), *Standardy jakości usług jako narzędzia zarządzania procesami świadczenia usług reintegracji (rehabilitacji) społecznej i zawodowej w Centrach Integracji Społecznej, Klubach Integracji Społecznej i Zakładach Aktywności Zawodowej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. (Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776), <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19971230776>(dostęp: 22.03.2020).
- Waszkowski H. (2016), *Ruch spółdzielczości inwalidów i jego znaczenie dla rozwoju rehabilitacji osób niepełnosprawnych w Polsce, Niepełnosprawność. Zagadnienia, problemy, rozwiązania* 4(21): 97–122.