

# Fundacja Aktywizacja



**Osoby niepełnosprawne 50+**  
**Sytuacja zawodowa i społeczna**

## SPIS TREŚCI

---

1. PROBLEM WYKLUCZENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH 50+ ..	1
2. OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE 50+ W STATYSTYKACH .....	3
3. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH 50+ ..	6
ROLA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ .....	6
AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA W LICZBACH .....	7
UWARUNKOWANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH 50+ .....	9
Bariery systemowe .....	9
Bariery społeczne .....	10
Bariery fizyczne i psychiczne .....	12
Bariery kompetencyjne i technologiczne .....	13
DOSTĘP DO USŁUG WSPIERAJĄCYCH AKTYWIZACJĘ ZAWODOWĄ I SPOŁECZNĄ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH 50+ .....	15
Publiczne służby zatrudnienia i pomocy społecznej .....	16
Agencje zatrudnienia .....	17
4. SPOSOBY ZWIĘKSZANIA POZIOMU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH 50+ .....	18
DOBRE PRAKTYKI .....	23
Program „Solidarność pokoleń” .....	23
Spółdzielnia socjalna „50+” .....	24
Koalicja Cyfrowego Włączenia Generacji 50+ „Dojr@łość w sieci” .....	25
Program Centra Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych .....	25
O AUTORKACH .....	26
BIBLIOGRAFIA .....	27

# \_\_\_\_\_ 1. PROBLEM WYKLUCZENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH 50+ \_\_\_\_\_

Temat sytuacji osób, które ukończyły 50. rok życia, pojawia się w polityce społecznej naszego kraju od kilku lat. Jest to obszar badań, opracowań, inicjatyw projektowych czy w końcu programów rządowych, mających wspierać tę grupę w funkcjonowaniu społecznymi i zawodowym.

Zainteresowanie tym zagadnieniem wynika niewątpliwie z przemian demograficznych, takich jak wzrost średniej długości życia, rozwoju medycyny czy dokonującego się postępu technologicznego. W polskim społeczeństwie jest obecnie 34% osób po 50. roku życia, a prognozowany udział osób 50+ w populacji w roku 2040 to już 50%.

W grupie osób 50+ obserwuje się niską aktywność zawodową: co druga kobieta i co trzeci mężczyzna pozostają bierni zawodowo. W świetle prowadzonych badań można stwierdzić, że przeszkodami w aktywności zawodowej w tej grupie są:

- pobieranie świadczeń rentowych,
- niskie lub nieadekwatne do zmieniającego się rynku pracy kwalifikacje zawodowe,
- wśród kobiet – konieczność opieki nad osobami zależnymi lub wnukami,
- wykluczenie cyfrowe.

W tak licznej grupie populacyjnej, która wymaga wsparcia w aktywizacji społecznej i zawodowej, dodatkowym czynnikiem dyskryminującym na rynku pracy jest niepełnosprawność. Według danych statystycznych co dziesiąta osoba 50+ ma orzeczony stopień niepełnosprawności. W grupie tej problem braku aktywności na rynku pracy jest szczególnie widoczny, gdyż tylko co czwarta osoba niepełnosprawna pracuje.

Szczególnie ważnym dokumentem, który pozwala dostrzec w osobach niepełnosprawnych pełnoprawnych obywateli, co niewątpliwie wpłynie na zmiany społeczne i niezbędne zmiany legislacyjne, jest ratyfikowana przez Polskę w 2012 roku Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. Dokument ten wyznacza nowy kierunek w postrzeganiu osób niepełnosprawnych, ponieważ przyczyn niepełnosprawności upatruje się w otoczeniu, a nie w osobie, którą w rzeczywistości ograniczają bariery środowiskowe: społeczne, ekonomiczne i fizyczne.

Państwa Strony niniejszej konwencji uznają równe prawo wszystkich osób niepełnosprawnych do życia w społeczeństwie, wraz z prawem dokonywania wyborów, na równi z innymi osobami, oraz podejmą skuteczne i odpowiednie środki w celu ułatwienia pełnego korzystania przez osoby niepełnosprawne z tego prawa oraz ich pełnego włączenia i udziału w społeczeństwie.

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, art. 19.

## 2. OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE 50+ W STATYSTYKACH

---

Aby móc dobrze interpretować statystyki dotyczące niepełnosprawności<sup>1</sup>, niezbędne jest stosowanie rozróżnienia pomiędzy niepełnosprawnością biologiczną a prawną. Z niepełnosprawnością biologiczną mamy do czynienia, kiedy osoba nią dotknięta odczuwa częściowe lub całkowite ograniczenie zdolności do pełnienia ról społecznych (w tym pracy), bez prawnego potwierdzenia tego faktu. Niepełnosprawnością prawną jest niepełnosprawność biologiczna, która została potwierdzona przez decyzję lekarską i wydanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności lub niezdolności do pracy. Dane przedstawione poniżej odnoszą się przede wszystkim do osób z niepełnosprawnością prawną.

Zgodnie z tabelami opracowanymi w oparciu o dane z Narodowego Spisu Powszechnego<sup>2</sup> z 2011 roku, w Polsce jest 4,7 mln osób niepełnosprawnych, z czego 3,1 mln to osoby niepełnosprawne prawnie. Najliczniejszą grupą wśród nich są osoby po 50. roku życia, które stanowią 74% ogółu osób niepełnosprawnych (ponad 2,3 mln).

Na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 i 2011 roku można stwierdzić, że wraz z procesem starzenia się społeczeństwa odsetek osób w wieku 50+, w tym osób z niepełnosprawnością, będzie wzrastać. W roku 2002 osoby niepełnosprawne w wieku 50-64 lat stanowiły 38% wszystkich osób niepełnosprawnych prawnie<sup>3</sup>, w roku 2011 było to już 53%<sup>4</sup>.

---

1 W Polsce nie istnieją kompletne i wiarygodne dane dotyczące liczby osób niepełnosprawnych. Podczas przeprowadzania badań ilościowych odpowiedzi na pytania związane między innymi z niepełnosprawnością są dobrowolne. W związku z tym istnieje możliwość, że część osób z niepełnosprawnością odmówiła odpowiedzi na takie pytania, a co za tym idzie, nie zostały one uwzględnione w statystykach. Zatem dostępne dane są w pewnym stopniu szacunkowe.

2 Główny Urząd Statystyczny, *Wybrane tablice dotyczące osób niepełnosprawnych*, [http://www.stat.gov.pl/gus/5840\\_14834\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_14834_PLK_HTML.htm).

3 Główny Urząd Statystyczny, *Osoby niepełnosprawne i ich gospodarstwa domowe, cz. I*, [http://www.stat.gov.pl/gus/8199\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/8199_PLK_HTML.htm).

4 Główny Urząd Statystyczny, *Wybrane tablice dotyczące osób niepełnosprawnych*, [http://www.stat.gov.pl/gus/5840\\_14834\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_14834_PLK_HTML.htm).

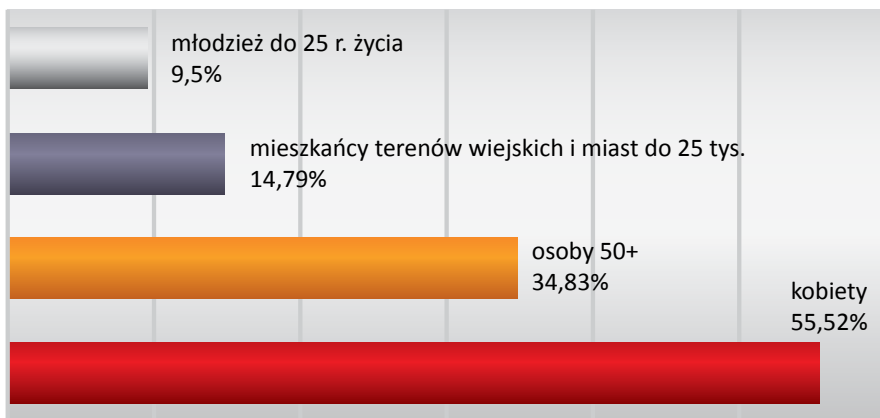
To naturalne, że stan zdrowia pogarsza się wraz z upływem czasu, osoby w wieku poprodukcyjnym znacznie częściej zapadają na choroby przewlekłe, schorzenia związane z wiekiem, a w związku z tym odczuwają duże ograniczenia w codziennym funkcjonowaniu. Jednak z dostępnych danych wynika, że ponad połowę (53%) osób niepełnosprawnych w wieku powyżej 50. roku życia stanowią osoby w wieku produkcyjnym (50-64 lata). Co więcej, niemal 70% osób w tej grupie wiekowej posiada orzeczony umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności. Są to zatem ludzie, których stan zdrowia znacząco wpływa na sposób funkcjonowania oraz komfort ich życia. Ma to również znaczny wpływ na poziom aktywności zawodowej, którą podejmują osoby z niepełnosprawnością.

Według Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)<sup>5</sup> wskaźnik pracujących osób niepełnosprawnych po 50. roku życia jest niższy niż w pozostałych kategoriach wiekowych. Statystyki pokazują, że pracuje 27% osób niepełnosprawnych w wieku 25-44 lata i 19% w wieku 45-64 lata. Warto zauważyć, że odsetek pracujących osób niepełnosprawnych w wieku 55-64 lata wynosi już tylko 17,3%. Osoby w wieku 65 lat i więcej nie podejmują aktywności zawodowej na większą skalę (tylko 2,9%).

Centra Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, działające w ramach Fundacji Aktywizacja (dawniej: Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo), obejmują wsparciem kilka tysięcy osób niepełnosprawnych w całym kraju. Mimo że osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym – w przedziale 50-64 lata – jest najwięcej, a odsetek pracujących jest stosunkowo niski, to nie obserwuje się znaczącego wzrostu poziomu aktywności w tej grupie. W 2012 roku do Centrów na terenie całej Polski zgłosiło się łącznie 2 651 osób niepełnosprawnych poszukujących zatrudnienia, z czego 34,8% było w wieku 50-64 lata. Mimo że statystyki są niepokojące, można zaobserwować zwiększanie aktywności poprzez poszukiwanie alternatywnych sposobów spędzania czasu – uspołecznianie i wzrost zainteresowania podejmowaniem aktywności zawodowej.

---

<sup>5</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski* III kw. 2013, [http://www.stat.gov.pl/gus/5840\\_2189\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_2189_PLK_HTML.htm).



Beneficjenci ostateczni Fundacji Aktywizacja w 2012 r., z uwzględnieniem wybranych cech demograficznych.

Z analizy danych z BAEL płynie ważny wniosek: to właśnie niepełnosprawność jest głównym, choć nie jedynym powodem niepodejmowania aktywności zawodowej (56% biorących udział w badaniu podało taką odpowiedź). Z doświadczeń pracowników Fundacji Aktywizacja wynika, że pod pojęciem niepełnosprawności kryje się jednak o wiele więcej niż tylko zły stan zdrowia. To również brak wiedzy na temat możliwości i zasad podejmowania pracy, brak adekwatnych kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego, a także niskie poczucie własnej wartości oraz brak wsparcia otoczenia w podejmowaniu aktywności – zarówno społecznej, jak i zawodowej.

## 3. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH 50+

---

### ROLA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Poziom aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia, szczególnie w grupie osób niepełnosprawnych, ma istotne konsekwencje makrospołeczne i makroekonomiczne. Starsi pracownicy, podobnie jak inni zatrudnieni, przyczyniają się do wzrostu produktu krajowego, ale także przekazują zdobytą wiedzę i doświadczenie młodszym współpracownikom. Niski wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wiekowej oznacza zatem z jednej strony mniejszą produktywność społeczeństwa, z drugiej – większe obciążenie budżetu państwa, z którego pokrywane są świadczenia rekompensujące brak dochodów z pracy (zasiłki, renty, emerytury).

Aktywność zawodowa ma ogromne znaczenie dla samych osób niepełnosprawnych i ich otoczenia. Przede wszystkim praca może być dla nich źródłem utrzymania – podstawowym, gdy nie korzystają oni ze świadczeń emerytalno-rentowych, lub uzupełniającym, jeśli nabyli do nich prawo. W Polsce wymiar materialny pracy jest tym bardziej ważny, ponieważ wielu rencistów – z uwagi na niskie kwoty otrzymywanych świadczeń, niewystarczające na podstawowe wydatki na utrzymanie (zwłaszcza w przypadku osób wymagających leczenia czy rehabilitacji) – zmuszonych jest do szukania dodatkowych źródeł utrzymania. Należy jednak podkreślić, że utrzymujące się od wielu lat wysokie bezrobocie powoduje, że nawet niezbyt wysoka emerytura czy renta bywa jedynym źródłem utrzymania dla wieloosobowych gospodarstw domowych. Osoby 50+ często mają własne rodziny, a zatem presja odpowiedzialności za zaspokajanie potrzeb własnych i swoich bliskich również ma niemałe znaczenie w podejmowaniu przez nie aktywności zawodowej.

Praca posiada także walor niematerialny. Określa miejsce oraz kształtuje rolę osoby w społeczności i rodzinie, buduje prestiż. Aktywność zawodowa wzmacnia zaangażowanie w sferze rodziny, społeczności sąsiedzkiej i lokalnej,



a często jest podstawowym bodźcem do podejmowania bardziej ogólnie pojętej aktywności: nadaje sens życiu, motywuje do wychodzenia z domu, do nawiązywania i utrzymywania więzi międzyludzkich, do dbania o wygląd, kondycję fizyczną i psychiczną. Zależność ta najbardziej widoczna jest w przypadku osób samotnych, które nie mogą realizować się w rodzinie. Obowiązki zawodowe pozwalają wielu ludziom, tym bardziej osobom starszym i niepełnosprawnym, potwierdzić własną wartość i użyteczność. Dla wielu z nich praca to jedna z niewielu możliwości przebywania z innymi, nawiązywania kontaktu ze światem zewnętrznym. Należy pamiętać, że aktywność zawodowa wypełnia większość dorosłego życia człowieka, a jej brak – występujący nie dlatego, że dana osoba nie może pracować, ale dlatego, że nie może znaleźć zatrudnienia po utracie sprawności (np. zostaje zwolniona z pracy czy zmuszona do przejścia na emeryturę) – jest często traumatyczną zmianą dotychczasowego trybu życia. Ponieważ trudno się z takim faktem pogodzić, prowadzi to do apatii, zubożenia i ograniczenia aktywności życiowej. Dezaktywizacja zawodowa osób po 50. roku życia w połączeniu z niskimi dochodami stwarza zagrożenie marginalizacji w wyniku ich wykluczenia społecznego, nie tylko w wymiarze materialnym, ale także w kontekście udziału w życiu społecznym i publicznym.

## AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA W LICZBACH

Według danych Eurostatu poziom aktywności zawodowej osób po 50. roku życia w Polsce jest jednym z najniższych w Europie<sup>6</sup>. Wskaźniki oddające sytuację na rynku pracy nadal odbiegają od średniej w UE, choć dystans jest mniejszy niż kilka lat temu.

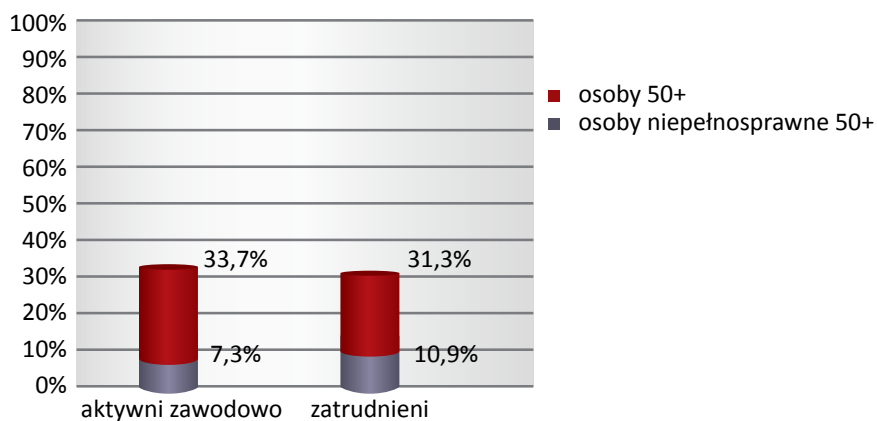
	Polska	Unia Europejska
15-64 lata	66,8%	72,0%
50-64 lata	54,0%	63,8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Eurostat, Labour Market Statistics, 2012.

<sup>6</sup> Eurostat, *Labour Market Statistics*. Publications Office of the European Union, Luksemburg 2012

Raport Głównego Urzędu Statystycznego *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2011 r.* pokazuje, że w IV kwartale 2011 roku aktywnych zawodowo osób powyżej 50. roku życia było 4 468 tys., w tym 1 951 tys. kobiet. Współczynnik aktywności zawodowej w badanej grupie wiekowej wyniósł 33,7%. Aktywnych zawodowo niepełnosprawnych było 324 tys. (7,3% ogółu aktywnych zawodowo powyżej 50. roku życia), z czego mężczyzn – 200 tys. (7,9%), zaś kobiet – 123 tys. (6,3%). Współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych wyniósł 12,4% i był zdecydowanie wyższy w przypadku mężczyzn niż kobiet (odpowiednio 16,0% i 9,1%). Na terenach wiejskich wskaźnik ten wyniósł 12,6%, a w miastach – 12,3%.

Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia w grupie 50+ w IV kwartale 2011 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2011 r.*, GUS.

W IV kwartale 2011 roku wskaźnik zatrudnienia w grupie osób powyżej 50. roku życia wyniósł 31,3% i był wyższy na wsi (32,0%) niż w miastach (31,0%). Pracujących niepełnosprawnych powyżej 50. roku życia było 284 tys. (w pełnym wymiarze – 184 tys., niepełnym – 100 tys.). Wskaźnik

zatrudnienia w tej grupie wyniósł 10,9% i był wyższy na wsi (11,7%) niż w miastach (10,5%). Dla mężczyzn i kobiet wyniósł odpowiednio: 14,3% i 7,7%. Niepokoi też fakt, że wzrasta średni czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia: zwiększył się on z 13,4 miesiąca w końcu 2011 roku do 13,6 miesiąca w końcu 2012 roku.

## UWARUNKOWANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH 50+

### **Bariery systemowe**

Dane SHARE<sup>7</sup> pokazują, że jednym z głównych czynników decydujących o aktywności zawodowej osób w wieku 50+ są czynniki systemowe, a więc ustawodawstwo umożliwiający z jednej strony wczesne przejście na emeryturę, a z drugiej – inne formy nieaktywności zawodowej, takie jak zasiłki i renty z tytułu niezdolności do pracy. Znaczna część pracujących Polaków deklaruje chęć odejścia na emeryturę tak szybko, jak to możliwe, co ma duży związek z tym, że nisko oceniają warunki pracy i poziom pewności swojego zatrudnienia.

Niski wskaźnik zatrudnienia osób 50+ jest wynikiem zmian społeczno-gospodarczych, jakie dokonały się w Polsce w ostatnich dekadach, oraz polityki państwa w latach 90. XX wieku, zmierzającej do świadomego wygaszania aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia. Takie działanie miało stać się rozwiązaniem problemu ogromnie wysokiego w tamtym czasie bezrobocia, szczególnie wśród ludzi młodych. W pierwszej połowie lat 90., na skutek ułatwień w przechodzeniu na wcześniejsze emerytury i renty inwalidzkie, niemal 2,8 mln osób uzyskało prawo do tych świadczeń, co istotnie wpłynęło na obniżenie poziomu aktywności zawodowej osób starszych, nie przyczyniło się zaś w sposób radykalny do zmniejszenia bezrobocia wśród

---

7 A. Börsch-Supan, M. Brandt, H. Litwin, G. Weber (red.), *Active Ageing and Solidarity between Generations in Europe – First Results from SHARE after the Economic Crisis (Aktywność w okresie starzenia się i solidarność międzypokoleniowa w Europie – pierwsze wyniki badania SHARE po kryzysie gospodarczym)*, De Gruyter 2013. Publikacja dostępna na stronie: <http://www.degruyter.com/view/product/185064>.

ludzi młodych. Dlatego pod koniec lat 90. państwo zaczęło wycofywać się z polityki wczesnej dezaktywizacji osób 50+, m.in. zmieniając system emerytalny i przepisy dotyczące świadczeń rentowych. Zabiegi te, poparte dobrą koniunkturą gospodarczą, spowodowały stopniowe odwrócenie tendencji spadkowej i powolny wzrost zatrudnienia osób dojrzałych. Choć od 2004 roku stopa zatrudnienia w grupie 50+ w Polsce konsekwentnie rośnie, jest to zmiana powolna, mniej więcej o 1 pkt procentowy rocznie – i nie stanowi reguły dla grupy osób niepełnosprawnych. Z jednej strony osoby z niepełnosprawnością często znajdują się w znacznie trudniejszej sytuacji na rynku pracy, nie tylko z racji swoich ograniczeń i problemów zdrowotnych, ale także z powodu wykształcenia czy kwalifikacji zawodowych. Z drugiej strony stosunkowo hojny system zabezpieczenia społecznego z tytułu niezdolności do pracy, połączony z zasadami ograniczania dostępu do świadczeń w przypadku aktywności zawodowej, zniechęca osoby niepełnosprawne do podejmowania zatrudnienia.

## **Bariery społeczne**

Konsekwencją wyżej przywołanej polityki wczesnej dezaktywizacji są także negatywne stereotypy dotyczące pracy osób 50+ i pracowników dojrzałych, nadal silnie rozpowszechnione w społeczeństwie, także wśród pracodawców. W przypadku opisywanej grupy postawy dyskryminacyjne wobec osób starszych – ageizm<sup>8</sup> – oraz wobec osób niepełnosprawnych – ableizm – nakładają się na siebie. Osoby niepełnosprawne w wieku 50+ to grupa, która na rynku pracy narażona jest na dyskryminację wielokrotną<sup>9</sup>. W wąskim rozumieniu zjawiska – to sytuacja, w której jedna osoba jest dyskryminowana ze względu na przynależność do różnych grup, ale doświadcza tej dyskryminacji oddzielnie, w różnym czasie. Dyskryminacja sumowana

---

8 Termin ten został stworzony przez amerykańskiego gerontologa i psychiatrę Roberta Butlera w 1969 roku.

9 Analizowanie zjawiska dyskryminacji z uwzględnieniem perspektywy więcej niż jednej przesłanki to stosunkowo nowe podejście, w ramach którego dopiero w ostatnich latach rozwijają się coraz bardziej intensywne badania i realizowane są projekty społeczne. Perspektywa ta pozwala w bardziej wnikliwy, a nie jednoprzęsłankowy sposób diagnozować naturę i przyczyny dyskryminacji, a także proponować bardziej skuteczne rozwiązania przeciwdziałające wykluczeniom ze względu na różne przyczyny – także wykluczeniom, które mogą mieć miejsce w obrębie grup dyskryminowanych.

polega na tym, że różne przesłanki dyskryminacji sumują się w jednej sytuacji – np. gdy pracodawca poszukuje na dane stanowisko pełnosprawnego mężczyzny do 30. roku życia. Niespełnienie przez daną osobę jednego z kryteriów nie oznacza braku szans na zatrudnienie, ale je zmniejsza. Natomiast dyskryminacja krzyżowa występuje, gdy różne charakterystyki grupowe danej osoby wchodzą ze sobą w interakcje i nie dają się zredukować do sumy doświadczeń wynikających z przynależności do różnych grup, lecz tworzą nowy, specyficzny system wykluczeń<sup>10</sup>.

Do podstawowych przejawów dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek należą:

- krzywdzące stereotypy na temat możliwości i umiejętności starszych pracowników – badania nad stosunkiem pracodawców do osób po 45. lub 50. roku życia pokazują, że zatrudniający obawiają się ich częstych zachorowań, obniżonej sprawności, niechęci do zmian, mniejszej mobilności, trudności w nabywaniu nowych umiejętności i przekwalifikowaniu się<sup>11</sup>;
- odmowa zatrudnienia wyłącznie ze względu na wiek, zaznaczanie pożądanego wieku w ogłoszeniach o pracę i w ofertach zgłaszanych do urzędów pracy lub stosowanie ukrytych ograniczeń wiekowych w naborze pracowników (oficjalnie wiek nie jest zaznaczany w ogłoszeniach, ale w praktyce jest istotnym kryterium rekrutacji);
- nieawansowanie starszych pracowników i niekierowanie ich na szkolenia, co przyczynia się do spadku ich konkurencyjności na rynku pracy;
- molestowanie pracowników przez pracodawców i współpracowników, rozumiane jako naruszenie godności, poniżanie lub upokarzanie pracownika z powodu jego wieku;

---

10 Więcej na ten temat: *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and law*. Komisja Europejska, Bruksela 2007.

11 J. Litwiński, U. Sztanderska, M. Góra, *Raport końcowy z badania: Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, IPSOS na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce, 2007; A. Giza-Poleszczuk, *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.

- wiek jako kryterium istotne przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniach w firmie, zwłaszcza przy zwolnieniach grupowych;
- 4-letni okres ochronny (pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikom, którym do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje czterech lat lub mniej)<sup>12</sup> – przywilej ten działa na niekorzyść starszych bezrobotnych, gdyż pracodawcy nie chcą zatrudniać osób, które zbliżają się do okresu ochronnego;
- automatyczne zwalnianie pracowników wraz z osiągnięciem przez nich wieku emerytalnego.

## Barier fizyczne i psychiczne

Orzeczonego stopień niepełnosprawności ma 10% osób w wieku 45-69 lat, co ósma jest na rencie (w co czwartym przypadku z przyczyn związanych z pracą zawodową), przy czym częściej są to osoby ze starszych grup tego przedziału wiekowego. 5% łącznej liczby rencistów w tej grupie uległo wypadkom przy pracy. Stan zdrowia jest przeszkodą w podjęciu pracy zawodowej w ocenie zdecydowanej większości rencistów w wieku 45-69 lat (80%), zwłaszcza w wieku 50+, funkcjonujących na trudniejszym rynku pracy, co wynika w takim samym stopniu z obaw rencistów o stan zdrowia, jak i z przeświadczenia o niechęci pracodawców. Tylko co piąty rencista (częściej kobieta niż mężczyzna) uznaje, że obecny stan zdrowia nie ogranicza jego możliwości podjęcia pracy zawodowej. Co piąta osoba w wieku 45-50+ uważa, że jej stan zdrowia jest zły lub bardzo zły. Na taką samoocenę składa się jednak wiele czynników i wskazuje ona raczej na poziom zadowolenia ze stanu zdrowia niż na jego faktyczny stan<sup>13</sup>.

---

12 Od 1 stycznia 2013 r. wiek uprawniający do przejścia na emeryturę jest systematycznie podwyższany, a wydłużeniu aktywności zawodowej starszych pracowników towarzyszy wydłużenie ochrony przedemerytalnej - art. 18 ustawy z 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r., poz. 637) - w stosunku do ośmiu roczników pracowników (kobiet urodzonych w latach 1953-1956 oraz mężczyzn urodzonych pomiędzy 1948 a 1951 r.) gwarantuje pewność angażu aż do osiągnięcia wydłużonego wieku emerytalnego.

13 *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, red. E. Kryńska, J. Krzyszkowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, Łódź 2013.

Badanie SHARE pokazuje, że ostatni kryzys ekonomiczny miał niekorzystny wpływ na zdrowie osób starszych, co jest szczególnie widoczne na obszarach charakteryzujących się rosnącym bezrobociem<sup>14</sup>. Bezrobotne osoby po 50. roku życia stanowią grupę w większym stopniu narażoną na ryzyko występowania depresji. W wielu krajach objawy depresji wśród osób bezrobotnych występują ponad dwukrotnie częściej niż u pracujących. Problem ten ewidentnie występuje w Polsce, gdzie 55% osób bezrobotnych 50+ cierpi na depresję (co stanowi dwukrotnie wyższy odsetek niż wśród osób pracujących). Kryzys przyczynił się do zmniejszenia prawdopodobieństwa przejścia na emeryturę – w obliczu trudności ekonomicznych wiele osób decydowało się na przedłużanie okresu zatrudnienia. Jak podkreślają autorzy analiz, późniejsze przejście na emeryturę, poza utrzymaniem dochodów z pracy, ma też przełożenie na zachowanie relacji społecznych, co jest z kolei podstawowym czynnikiem wpływającym na spowolnienie procesu ograniczania zdolności umysłowych.

Jednocześnie w grupie zatrudnionych osób w wieku 50+ coraz częściej można mówić o syndromie wypalenia zawodowego i kryzysie wieku średniego. Spadająca motywacja do pracy sprawia, że osoby te przestają być atrakcyjne w oczach pracodawców, a w związku z tym są bardziej narażone na ryzyko zmian kadrowych.

## **Bariery kompetencyjne i technologiczne**

Niełatwa sytuacja osób bezrobotnych w wieku 50+, związana z utrudnionym powrotem na rynek pracy, często wynika z tego, że ich kwalifikacje są nieaktualne, a okres pozostawania bez zatrudnienia na tyle długi, że brakuje im wiary w możliwość powrotu do grona pracujących. W grupie osób niepełnosprawnych można zaobserwować syndrom wyuczonej bezradności na rynku pracy, wynikający przede wszystkim z przekonania, że nie mają one odpowiednich kwalifikacji, żeby pracować, brak im także umiejętności, jak szukać pracy, gdyż nigdy tego nie robiły.

Korzystanie z internetu może być szansą na przedłużanie aktywności zawodowej. Starsi użytkownicy są znacznie bardziej aktywni społecznie,

---

14 A. Börsch-Supan, *op. cit.*

częściej uczestniczą w kulturze, a korzystanie z sieci sprzyja takim rodzajom aktywności. Ważne jest również, że osoby posługujące się nowymi technologiami mają większe szanse na zachowanie samodzielności, lepsze radzenie sobie w życiu i jego wyższą jakość. Obserwuje się pozytywne efekty psychologiczne u osób dojrzałych, które rozpoczynają korzystanie z Internetu. Znacząco poprawia się ich samoocena, a także zadowolenie z życia. Tymczasem Polacy w wieku 50 i więcej lat są w przeważającej większości wykluczeni cyfrowo. Ponad 78% z nich nie używa Internetu. Osoby z tej grupy wiekowej stanowią tylko 18% internautów i aż 65% spośród dorosłych niekorzystających z zasobów sieci. Polska zajmuje ostatnie pozycje wśród krajów Unii Europejskiej pod względem korzystania z Internetu przez starsze grupy wiekowe. Osoby mające 50 i więcej lat cechują znacznie niższe kompetencje cyfrowe niż pozostałych Polaków. To z kolei ogranicza ich czy wręcz zniechęca do korzystania z sieci. Jednocześnie bardzo niewiele takich osób bierze udział w szkoleniach i kursach komputerowych. Zdecydowana większość poszerza swoje kompetencje samodzielnie lub przy pomocy bliskich i znajomych<sup>15</sup>.

Wykluczenie cyfrowe osób niepełnosprawnych jest zazwyczaj głębsze niż w wypadku innych grup społecznych. Na typowe bariery w dostępie do informacji (ubóstwo, niskie wykształcenie, zamieszkanie na terenach zacończonych) nakładają się inne, związane z niepełnosprawnością. Należy zaznaczyć, że nie wszystkie osoby niepełnosprawne napotykać na dodatkowe bariery. Największe trudności w dostępie do informacji mają:

1. osoby z niepełnosprawnościami sensorycznymi – wzroku i słuchu;
2. osoby z ograniczeniami w obszarze poznawczym – z niepełnosprawnością intelektualną, głuche od urodzenia, dyslektyczne;
3. osoby z ograniczoną motoryką kończyn górnych;
4. osoby wrażliwe na niektóre sygnały wizualne lub akustyczne, przede wszystkim chore na epilepsję<sup>16</sup>.

---

15 P. Majnert, R. Machul, D. Batorski, *Internet dla użytkowników w wieku 50+. Raport Koalicji Cyfrowego Włączenia Generacji 50+ „Dojrzałość w sieci”*, publikacja dostępna na stronie: [http://dojrzaloscwsieci.pl/tl\\_files/pliki/Raport\\_Internet\\_dla\\_Uzytkownikow\\_50\\_plus.pdf](http://dojrzaloscwsieci.pl/tl_files/pliki/Raport_Internet_dla_Uzytkownikow_50_plus.pdf).

16 Za: J. Zadrozny, *Wykluczenie cyfrowe osób niepełnosprawnych*, 2010, publikacja dostępna na stronie: [http://warsztaty.mac.gov.pl/integracja\\_cyfrowa/lib/exe/fetch.php?media=materiały:wykluczenie\\_cyfrowe\\_osob\\_niepelnosprawnych.doc](http://warsztaty.mac.gov.pl/integracja_cyfrowa/lib/exe/fetch.php?media=materiały:wykluczenie_cyfrowe_osob_niepelnosprawnych.doc).



## DOSTĘP DO USŁUG WSPIERAJĄCYCH AKTYWIZACJĘ ZAWODOWĄ I SPOŁECZNĄ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH 50+

Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 nr 78, poz. 483, z późn. zm.) art. 32 ust.2 oraz art. 69.

Osoby niepełnosprawne i osoby po 50. roku życia stanowią wyróżnione kategorie zarejestrowanych bezrobotnych, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wynika to z art. 49 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>17</sup> i daje podstawy do obejmowania opisywanej grupy specyficznym, zintensyfikowanym wsparciem w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej .

Mimo gwarantowanego przez państwo wsparcia bardzo wiele osób będących w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy nie figuruje w rejestrach prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy. Do tej grupy należą z całą pewnością niepełnosprawni – zaledwie 2,3% osób niepełnosprawnych powyżej 15. roku życia jest zarejestrowanych jako bezrobotni<sup>18</sup>. Ponadto paradoks sytuacji, w której znajdują się niepełnosprawne osoby 50+, polega na tym, że z jednej strony nie mogą one rozwiązać swoich problemów bez wsparcia instytucjonalnego, z drugiej zaś – wiele z nich nisko ocenia skuteczność działań służb społecznych.

Wśród instytucji aktywnie uczestniczących w przeciwdziałaniu wykluczeniu

---

17 Ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001, z późn. zm.).

18 M. Węgrzyn, A. Wiśniewska, *Ekonomia społeczna a rynek pracy*, [w:] S. Mazur, A. Pacut (red.), *Ekonomia społeczna a publiczne służby zatrudnienia w Polsce – zasady, perspektywy i kierunki współpracy*, Warszawa 2008, s. 179.

dojrzałych pracowników z niepełnosprawnością są: instytucje rynku pracy (wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy), instytucje pomocy i integracji społecznej (publiczne ośrodki pomocy społecznej i organizacje pozarządowe) oraz prywatne firmy szkoleniowo-doradcze<sup>19</sup>. Zakresy kompetencji oraz pomocy świadczonej na rzecz osób 50+ przez wymienione instytucje częściowo pokrywają się. Należy podkreślić, że ludzie dojrzaali poszukujący pracy tworzą bardzo zróżnicowaną grupę pod względem wieku, poziomu sprawności, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i życiowego, realnych potrzeb i motywacji do podjęcia pracy.

## **Publiczne służby zatrudnienia i pomocy społecznej**

Wśród instytucji służb społecznych główną rolę w procesie przywracania na rynek pracy dojrzałych pracowników odgrywają urzędy pracy (UP). Do nich zgłasza się większość osób 50+, które poszukują zatrudnienia. Pracują w nich m.in.: pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, specjaliści do spraw rozwoju zawodowego, specjaliści do spraw projektów społecznych, liderzy klubów pracy.

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych przez Urzędy Pracy z jednej strony polega na doborze odpowiedniej oferty pracy, z drugiej – na motywowaniu ich do samodzielnych poszukiwań. Do niedawna doradztwo czy poradnictwo zawodowe kojarzono z usługami dla osób młodych, rzadko dla osób w wieku okołoemerytalnym. Polityka Unii Europejskiej promuje ideę *lifelong guidance* – poradnictwo obejmujące całe życie pracownika. Z pośrednictwem pracy wiążą się pewne ograniczenia. Brak efektywnego systemu współpracy z pracodawcami nie sprzyja poszerzaniu wiedzy pośredników o możliwościach zatrudnienia (w tym na rynku lokalnym). Liczba i jakość ofert pracy w Urzędzie Pracy nie odpowiada liczbie osób poszukujących zatrudnienia. Oprócz stałej pracy Urząd Pracy może zaoferować osobom bezrobotnym różne formy zatrudnienia tymczasowego, zatrudnienia subsydnalnego lub stażu. Jednak metody te często nie prowadzą do uzyskania stałego zatrudnienia.

---

<sup>19</sup> Inne instytucje mające za zadanie wspieranie osób na rynku pracy to np.: Ochotnicze Hufce Pracy, instytucje partnerstwa lokalnego, gminne centra informacji.

Instytucjami, które mają częsty kontakt, a przez to oddziałują na osoby zagrożone wykluczeniem zawodowym, są ośrodki pomocy społecznej i centra pomocy rodzinie. Są one nastawione na pracę z osobami czasowo niesamodzielnymi społecznie. Oferują usługi socjalne, świadczenia rzeczowe, zapewniają dochody na poziomie socjalnym, zajmują się integracją grup zagrożonych wykluczeniem ze środowiskiem lokalnym. Mimo że instytucje te kojarzą się z działaniami na rzecz osób o dużym ryzyku wykluczenia, ich ostateczny cel – uzyskanie przez klientów niezależności życiowej – jest spójny z celem publicznych służb zatrudnienia.

## Agencje zatrudnienia

Podmioty prywatne i pozarządowe mogą prowadzić agencje zatrudnienia, których działalność uzupełnia zadania wykonywane przez służby publiczne. Nie tylko prowadzą pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe i personalne oraz delegowanie do pracy tymczasowej, ale także tworzą i rozwijają innowacyjne formy wsparcia osób potrzebujących. Agencje, mając mniej formalny charakter oraz utrzymując bliższy kontakt z klientami, są w stanie lepiej rozpoznawać ich potrzeby i świadczyć kompleksowe usługi prowadzące do faktycznego zaktywizowania osób wykluczonych bądź marginalizowanych społecznie, jak również narażonych na te zjawiska. W szczególności mogą systemowo odpowiadać na potrzeby grup wymagających największego wsparcia<sup>20</sup>.

Doświadczenia agencji zatrudnienia, zwłaszcza prowadzonych przez organizacje pozarządowe, będą mieć kluczowe znaczenie dla wdrażanych zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, polegających na kontrakowaniu usług rynku pracy przez Urzędy Pracy. Organizacje pozarządowe prowadzące agencje zatrudnienia będą mogły zatem wspierać Urzędy Pracy we wprowadzaniu na rynek pracy grup defaworyzowanych, w tym osób niepełnosprawnych 50+.

---

20 Więcej na ten temat: A. Klimczuk, M. Siedlecki, P. Sadowska, M. Sydow, *Niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Możliwości i dylematy rozwoju w sektorze pozarządowym*, Fundacja Aktywizacja, Fundacja SocLab, Warszawa – Białystok 2013.

## 4. SPOSOBY ZWIĘKSZANIA POZIOMU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH 50+

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.

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, art. 27.

Na podstawie charakterystyki osób niepełnosprawnych 50+ można dojść do wniosku, że często nie są one w stanie samodzielnie zmienić sytuacji, w której się znajdują. Dostrzegają zbyt wiele ograniczeń i nie czują się na siłach, aby się z nimi zmierzyć. W związku z tym przed wszystkimi instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych stoi ogromne wyzwanie. Podstawą do uzyskania pozytywnych wyników jest kompleksowość oferowanego wsparcia, czyli połączenie aktywizacji społecznej z zawodową.

Aktywizacja społeczna jest procesem, którego zadaniem jest zbudowanie mostu pomiędzy aktualną sytuacją, w której znajduje się dana osoba, a podjęciem przez nią aktywności zawodowej. Główny nacisk kładzie się na niezależnienie od otoczenia, zbudowanie pewności siebie, podniesienie poziomu poczucia własnej wartości, rozwinięcie umiejętności miękkich, a także nauczenie się funkcjonowania i współpracy z innymi ludźmi, wyuczenie nawyku planowania działań i ich realizacji. Efekty takie można uzyskać między innymi poprzez pracę z otoczeniem osoby niepełnosprawnej, wsparcie psychologa (zarówno indywidualne, jak i w formie grup wsparcia), warsztaty umiejętności społecznych, warsztaty usamodzielniające, jak również zajęcia artystyczne, np. arteterapię, muzykoterapię. Ważnym elementem aktywizacji społecznej jest różnorodność oferowanego wsparcia i dostosowanie go do indywidualnych potrzeb, zainteresowań i możliwości jednostek.

Aktywizacja społeczna ma na celu przygotowanie osoby niepełnosprawnej do podjęcia decyzji o gotowości do poszukiwania zatrudnienia. Może być to proces długotrwały, nawet kilkuletni. Okres ten zależy od indywidualnej sytuacji osoby niepełnosprawnej i stanu początkowego.

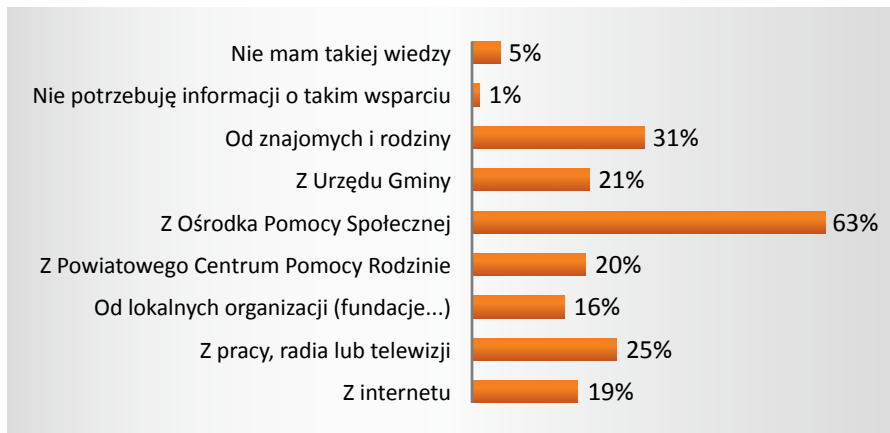
O aktywizacji zawodowej można mówić w momencie, kiedy uczestnik procesu świadomie podejmuje decyzję o poszukiwaniu i podjęciu zatrudnienia. Również na tym etapie niezwykle ważne jest zróżnicowanie wsparcia i dostosowanie go do potrzeb oraz możliwości osoby niepełnosprawnej. Jest ono realizowane poprzez specjalistyczne doradztwo, w tym zawodowe, psychologiczne, prawne, finansowe, aktywizacyjne, warsztaty pozwalające na zdobycie umiejętności przydatnych w procesie poszukiwania pracy oraz przy współpracy z innymi ludźmi, szkolenia podnoszące kompetencje cyfrowe, szkolenia zawodowe, jak również usługi pośrednictwa pracy, wsparcie trenera pracy, działania wspomagające osoby wchodzące i powracające na rynek pracy (praktyki, staże, przyuczenie do zawodu). Szczególny nacisk należy położyć na rozwój kompetencji cyfrowych, których brak znacznie ogranicza aktywność osób niepełnosprawnych w wieku powyżej 50 lat. Dzięki nim mają one szansę otwarcia się na świat, poszukiwania nowych możliwości (w tym szkolenia i pracy), jak również podejmowania zatrudnienia, w ramach którego będą korzystać z komputera oraz internetu. Nie mniej ważna jest możliwość przekwalifikowania się i dostosowania umiejętności do wymagań rynku pracy. To właśnie grupa osób w wieku produkcyjnym po 45. roku życia<sup>21</sup> charakteryzuje się niechęcią do wprowadzania radykalnych zmian, nabywania nowych umiejętności, przekwalifikowania się oraz problemami z przystosowaniem się do nowych warunków.

Podczas procesu aktywizacji społecznej i zawodowej niezwykle ważne jest więc szczegółowe zaplanowanie działań oraz precyzyjne wyznaczenie kolejnych kroków. Z doświadczeń pracowników Fundacji Aktywizacja wynika, że osoby niepełnosprawne w wieku 50+ bardzo często czują się zagubione, nie wiedzą, czy mogą pracować, jaką pracę mogą wykonywać, jakie mają prawa, a także gdzie mogą uzyskać niezbędne informacje. Fundacja Aktywizacja przeprowadziła badanie, w którym starsze osoby niepełnosprawne

---

21 W badaniach statystycznych statystyki publicznej używa się określenia *wiek niemobilny*: [http://www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm?id=POJ-3089.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-3089.htm).

zamieszkujące tereny wsi i małych miast pytane były o wiedzę na temat możliwości korzystania z pomocy czy uzyskania informacji dotyczących zakresu oferowanego im wsparcia. Z badania wynika, że wiedzę i informacje czerpią przede wszystkim od pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej (34% badanych) oraz znajomych i rodziny (17%)



Wstępne informacje o uczestnikach projektu „Wsparcie środowiska osób niepełnosprawnych z terenów wiejskich i małomiasteczkowych”. Odpowiedź na pytanie: Skąd Pan/-i dowiaduje się, jakie wsparcie jest oferowane osobom niepełnosprawnym?

Co więcej, jeśli osoby takie korzystały ze wsparcia, to niemal wyłącznie w instytucjach samorządowych – w Ośrodku Pomocy Społecznej (72%), Powiatowym Urzędzie Pracy (51%) i Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie (33%). Bardzo znaczące jest również to, że mimo zbierania informacji dotyczących oferowanego wsparcia nisko określają swoją wiedzę z tego zakresu: ani dobrze, ani źle (44% pytanych), raczej źle (33%), bardzo źle (10%). Zaledwie 1% badanych uznał swoją wiedzę za bardzo dobrą<sup>22</sup>.

Obecnie aktywizacją społeczną i zawodową zajmuje się w różnym zakresie wiele instytucji. Są wśród nich organizacje pozarządowe, powiatowe

<sup>22</sup> Dane pochodzą z ankiet Wstępne informacje o uczestnikach projektu „Wsparcie środowiska osób niepełnosprawnych z terenów wiejskich i małomiasteczkowych”. Ankieta została przeprowadzona na przełomie 2013 i 2014 r. wśród 396 osób niepełnosprawnych zamieszkujących tereny wsi i małych miast.

i wojewódzkie urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, ośrodki pomocy rodzinie, liczne podmioty realizujące projekty w ramach PO KL. Mimo dużej liczby inicjatyw kierowanych do osób niepełnosprawnych oraz osób po 50. roku życia oferta ta nie stanowi zwartej całości i nie zapewnia kompleksowego wsparcia. Co więcej, najczęściej działania są ograniczone w czasie, z narzuconym z góry limitem rodzaju i ilości oferowanego wsparcia. Osoby korzystające z tego rodzaju pomocy są bardzo często przekonane, że działania nie są realizowane po to, aby pomóc im w powrocie do aktywności, ale po to, aby zrealizować założony wcześniej plan i spełnić wymagania grantodawcy. Biorąc udział w przedsięwzięciach realizowanych przez różne instytucje i organizacje, beneficjenci często dostają sprzeczne informacje, otrzymują wsparcie, które nie jest dostosowane do ich potrzeb, ale też nie otrzymują takiej pomocy, jakiej potrzebują. Instrumenty, które w założeniu mają pomagać, zwiększać pewność siebie, podnosić motywację do działania, przynoszą zupełnie odmienny skutek. Z doświadczeń Fundacji Aktywizacja wynika również, że z roku na roku zwiększa się liczba osób, które traktują udział w różnego rodzaju przedsięwzięciach (projektach) z zakresu aktywizacji społecznej i zawodowej jako sposób na życie i zarobkowanie, na udowodnieniu instytucjom pomocowym faktu podejmowania aktywności lub na spędzaniu wolnego czasu, bez perspektywy rozwojowej.

Składa się na to kilka czynników. Przede wszystkim brakuje stałej i sformalizowanej współpracy pomiędzy instytucjami a organizacjami, które działają na rzecz osób niepełnosprawnych. Obecnie przedsięwzięcia organizatorów bardzo często dublują się lub wzajemnie wykluczają. Z jednej strony osoby niepełnosprawne otrzymują częściowe wsparcie, które nie odnosi pożądanego skutku, więc zazwyczaj ich aktywność kończy się wraz z udziałem np. w projekcie. Z drugiej strony kompleksowe, indywidualne podejście i zastosowanie odpowiednich form pracy w ramach jednej instytucji lub organizacji jest niezwykle trudne i wymaga znacznych nakładów finansowych. Co więcej, instytucje pomocowe nie stwarzają warunków zachęcających do podejmowania zatrudnienia. Osoby, które korzystają ze wsparcia finansowego, bardzo często mają niskie kwalifikacje, więc ich potencjalne wynagrodzenie będzie zbliżone do otrzymywanych kwot. Obowiązujący system świadczeń w żaden sposób nie premiuje osób, które decydują się

na aktywność zawodową. Podejmowanie tego typu aktywności jest „nagradzane” poprzez brak utraty świadczeń, co w gruncie rzeczy powoduje stagnację w obszarze aktywizacji zawodowej. Dlatego tak ważne jest nawiązanie formalnej współpracy pomiędzy organizacjami i instytucjami, wypracowanie modelu aktywizacji osób z niepełnosprawnością po 50. roku życia w oparciu o możliwości oraz zasoby partnerów i zaoferowanie kompleksowego wsparcia osobom potrzebującym.

Ze względu na charakterystykę omawianej grupy ważnym elementem jest właściwe przygotowanie pracowników, którzy w danej instytucji będą odpowiedzialni za organizację działań oraz realizację wsparcia. Należy wyposażyć ich w wiedzę na temat funkcjonowania osób niepełnosprawnych, przepisów prawnych dotyczących orzecznictwa, zatrudniania, a także w umiejętności miękkie, które ułatwią nawiązanie trwałych relacji z uczestnikami procesu. Czynniki ludzkie odgrywa tak dużą rolę w procesie aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnością, ponieważ pozytywna relacja skutkuje zbudowaniem zaufania, co przekłada się na większy wpływ w celu podniesienia i utrzymania motywacji do działania u odbiorcy wsparcia.

Aktywizacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych to doskonała podstawa do nawiązania współpracy pomiędzy sektorem publicznym a społecznym. Organizacje pozarządowe specjalizujące się w różnych obszarach aktywizacji oraz instytucje samorządowe posiadające infrastrukturę i instrumenty rynku pracy, którymi nie dysponują najczęściej inne podmioty, mogą stworzyć bardziej efektywny i sprawnie działający system wsparcia. Jednakże warunkiem koniecznym do jego pełnego funkcjonowania jest włączenie do partnerstwa sektora prywatnego. To właśnie tam są lub powstają miejsca pracy, które z powodzeniem mogą zająć osoby z niepełnosprawnością.

Niestety – mimo wielu kampanii społecznych – obraz osoby niepełnosprawnej jest wciąż bardzo stereotypowy. Przedsiębiorcy, którzy tworzą nowe miejsca pracy, boją się podejmować wyzwania i zatrudniać osoby z niepełnosprawnością, szczególnie po 50. roku życia. Wynika to bowiem z uprzedzeń, braku wiedzy na temat funkcjonowania osób niepełnosprawnych, ale również z braku informacji na temat zasad ich zatrudniania, możliwości uzyskania refundacji części wynagrodzenia takiego pracownika oraz korzyści



wynikających z wprowadzenia różnorodności w zespole. Dlatego też do programu współpracy międzysektorowej należy wprowadzić również wsparcie dla pracodawców, które obejmowałoby udzielanie informacji, prowadzenie warsztatów i szkoleń dotyczących obsługi refundacji, wprowadzania do zespołu pracownika z niepełnosprawnością czy zarządzania różnorodnością, a także doraźną pomoc związaną z obsługą systemu dofinansowań oraz prowadzeniem dokumentacji.

## DOBRE PRAKTYKI

### **Program „Solidarność pokoleń”**

Programy rządowe skierowane do osób w wieku przedemerytalnym to w Polsce dopiero kształtująca się sfera. Przez wiele lat dominowały działania służące dezaktywizacji, a obecnie podkreśla się przede wszystkim potrzebę promocji utrzymywania osób powyżej 50. roku życia w zatrudnieniu, co zostanie powiązane z systemem wspierania tego procesu poprzez rozwój polityki zarządzania wiekiem w firmach. Inny ważny aspekt to działania publiczne, których celem jest poprawa, jak również zmiana kwalifikacji i kompetencji osób powyżej 45. roku życia. Ponadto podkreśla się znaczenie programów dla bezrobotnych w wieku 45+/50+ oraz ograniczania możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury lub inne świadczenia sprzyjające spadkowi aktywności zawodowej osób starszych.

Inicjatywy Unii Europejskiej i doświadczenia innych krajów przyczyniły się do tego, że przy wykorzystaniu Europejskich Funduszy Strukturalnych wdrażane były różnego typu projekty oraz programy, które mają na celu wsparcie powrotu starszych osób na rynek pracy. Dzięki tym środkom możliwe jest także likwidowanie przejawów dyskryminacji osób starszych i podejmowanie działań służących podnoszeniu przez nie kwalifikacji.

17 października 2008 roku Rada Ministrów przyjęła Program „Solidarność pokoleń: Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Jego celem (5) jest aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych poprzez budowę stabilnych ram prawnych zatrudniania i rehabilitacji

zawodowej, oraz promocja aktywizacji zawodowej i integracji tych osób z rynkiem pracy. Istotnym elementem uzupełniającym są kampanie zwiększające poziom wiedzy o możliwościach i przydatności osób niepełnosprawnych jako pracowników. Program „Solidarność pokoleń” został zaktualizowany w grudniu 2013 roku. Duży nacisk położono m.in. na zwiększanie kompetencji osób w wieku 45+, by jak najdłużej mogły one odpowiadać na potrzeby rynku pracy.

### **Spółdzielnia socjalna „50+”**

Spółdzielnię „50+” stworzyło pięć kobiet niepełnosprawnych w wieku powyżej 50 lat: dwie bezrobotne, dwie na wcześniejszych emeryturach i jedna rencistka. Założycielki poznały się w Stowarzyszeniu Amazonek Gdyńskich. Zbliżyła je przebyta choroba. Obecnie do spółdzielni należy siedem pań, wszystkie w wieku 50+, z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności.

Działają nieprzerwanie od 1 września 2007 roku. Zadbaly o dofinansowanie z PFRON, postarały się także o refundację składek ZUS w pierwszym roku działalności. Dla czterech z nich wynagrodzenie za pracę to podstawowy dochód. Siedzibą spółdzielni jest prywatne mieszkanie jednej z pań. Sprzęt biurowy został zakupiony po roku dzięki grantowi z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Kobiety ze Spółdzielni „50+” opiekują się osobami starszymi i niepełnosprawnymi (raczej nie obłożnie chorymi – ze względu na własne ograniczenia), świadczą usługi sprzątania obiektów i biur. Roznoszą ulotki – zlecenie to zdobyły, startując w przetargu. Reklamują się w instytucjach pomocowych, w urzędach i przez znajomych.

Panie zyskały potrzebną wiedzę i umiejętności, biorąc udział w szkoleniach zorganizowanych m.in. przez urząd pracy, urząd miasta, Caritas, Stowarzyszenie WAMA-COOP, PCK, firmę Combidata Poland. Zajęcia obejmowały takie zagadnienia, jak: opieka nad osobami trwale unieruchomionymi, pierwsza pomoc przedmedyczna, techniki sprzedaży, indywidualne ścieżki kariery dla osób niepełnosprawnych.

## **Koalicja Cyfrowego Włączenia Generacji 50+ „Dojrz@łość w sieci”**

Koalicję Cyfrowego Włączenia Generacji 50+ „Dojrz@łość w sieci” powołało UPC Polska wraz z Akademią Rozwoju Filantropii w Polsce. Celem przedsięwzięcia jest zjednoczenie firm, organizacji pozarządowych, urzędów i instytucji na rzecz zachęcenia osób starszych do korzystania z Internetu i aktywizowanie w tym zakresie osób powyżej 50. roku życia przez popularyzowanie wśród nich wiedzy na temat nowoczesnych technologii, a także podejmowanie wspólnych inicjatyw służących poprawie dostępu do sieci i zwiększaniu umiejętności cyfrowych. Koalicja zabiera również głos w debatach publicznych dotyczących spraw istotnych dla przeciwdziałania e-wykluczeniu w Polsce oraz inicjuje dyskusje na ten temat.

Pierwszymi członkami organizacji zostały: Fundacja dla Uniwersytetu Jagiellońskiego, Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego, F-Secure, IBM, Microsoft, Onet.pl, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan oraz Związek Harcerstwa Polskiego. Koalicja ma charakter nieformalny.

## **Program Centra Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych**

Fundacja Aktywizacja (dawniej: Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo) od 2004 roku zajmuje się aktywizacją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych – obecnie w 8 Centrach Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w Warszawie, Opolu, Białymstoku, Łodzi, Bydgoszczy, Rzeszowie, Wrocławiu i Poznaniu. Działanie Centrów opiera się na modelu kompleksowego wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, który został wypracowany w trakcie ponad 20 lat funkcjonowania Fundacji. Wsparcie obejmuje trzy obszary: doradztwo, szkolenia, pośrednictwo pracy. Wszystkie usługi oferowane przez Centra są bezpłatne.

W 2012 roku 2 651 osób skorzystało z usług doradczych i szkoleniowych, a 322 osoby znalazły pracę dzięki Fundacji. Centra przygotowały i przeprowadziły 10 508 godzin szkoleń zawodowych i komputerowych dla swoich beneficjentów. W 2013 roku z usług Fundacji skorzystało 2 668 osób, a zatrudnienie otrzymały 463.

Analizując wiek beneficjentów Fundacji, warto zwrócić uwagę na znaczny odsetek osób powyżej 50. roku życia – w 2012 roku stanowiły one 34,83% wszystkich beneficjentów. Bogata i różnorodna oferta Fundacji zaspokaja potrzeby także tej grupy, umożliwiając zdobywanie i rozwój kwalifikacji osobom znajdującym się na różnych etapach drogi zawodowej.

---

## O AUTORKACH

---

**Anna Drabarz** – doktorantka i dydaktyk na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku. Od 2010 roku doradczyni prawna w Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w Białymstoku, gdzie zajmuje się szeroko rozumianą edukacją prawną osób z niepełnosprawnością, ich rodzin, pracodawców oraz przedstawicieli organizacji i instytucji wspierających te grupy. Od 2011 roku członkini Zarządu Federacji Organizacji Pozarządowych Miasta Białostok; od 2012 roku członkini Komisji ds. Dostosowania Przestrzeni Miejskiej do Potrzeb Osób z Niepełnosprawnością przy Prezydencie Miasta Białegostoku; członkini Rady Działalności Pożytku Publicznego Województwa Podlaskiego II kadencji.

**Angelika Muciúś** – absolwentka socjologii na Uniwersytecie w Białymstoku. Doradca zawodowy, trener, coach; posiada doświadczenie w pracy z różnymi grupami osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (osoby niepełnosprawne, bezrobotne – w tym długotrwale, osoby 50+, absolwenci, więźniowie) w ramach działań realizowanych w sektorze publicznym, prywatnym i pozarządowym. Od 2012 roku pracuje w Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w Białymstoku na stanowisku doradcy zawodowego, trenera, specjalisty ds. promocji.

**Agata Gawska** – absolwentka Wydziału Prawa i Administracji w Wyższej Szkole Prawa i Administracji w Rzeszowie. Z tematyką aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych związana od 1999 roku. Koordynator wielu projektów aktywizacji zawodowej i społecznej, w tym projektu systemowego „Wsparcie środowiska osób niepełnosprawnych z terenów

wiejskich i małomiasteczkowych”, który obejmuje wsparciem aktywizacyjnym 2000 niepełnosprawnych mieszkańców wsi. Członek Komisji Ekspertów ds. Osób z Niepełnosprawnością przy Rzeczniku Praw Obywatelskich. Współtwórca i koordynator Grupy On Inclusion 14-20 – społecznej grupy organizacji pozarządowych skupionych wokół właściwego włączenia tematyki niepełnosprawności w nowej perspektywie UE 2014-2020. Społeczny konsultant Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju w zakresie niepełnosprawności w nowej perspektywie. Członek Grupy Roboczej ds. Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego 2014-2020. Współautorka postulatów środowiska organizacji pozarządowych do nowej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

---

## BIBLIOGRAFIA

---

Batorski D., Czerniawska D., Fenrich W., Kowalik W., Kubicki P., Olcoń-Kubicka M., Zając J.M., Żychlińska M., *Między alienacją a adaptacją. Polacy w wieku 50+ wobec internetu, 20 10*, <http://dojrzaloscwsi.pl/raport-otwarcia.html>.

Börsch-Supan A., Brandt M., Litwin H., Weber G. (red.), *Active Ageing and Solidarity between Generations in Europe – First Results from SHARE after the Economic Crisis (Aktywność w okresie starzenia się i solidarność międzypokoleniowa w Europie – pierwsze wyniki badania SHARE po kryzysie gospodarczym)*, De Gruyter 2013.

Czerniawska D., Fenrich W., Olcoń-Kubicka M., *Internet wzbogacił moje życie. Wpływ internetu na życie codzienne osób 50+*, 2011, <http://dojrzaloscwsi.pl/raport-nt-korzysci.html>.

Eurostat, *Labour Market Statistics. Publications Office of the European Union*, Luksemburg 2012.

Giza-Poleszczuk A., *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.

Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski III kw. 2013*, [http://www.stat.gov.pl/gus/5840\\_2189\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_2189_PLK_HTML.htm).

Główny Urząd Statystyczny, *Osoby niepełnosprawne i ich gospodarstwa domowe*, cz. I, [http://www.stat.gov.pl/gus/8199\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/8199_PLK_HTML.htm).

Główny Urząd Statystyczny, *Wybrane tablice dotyczące osób niepełnosprawnych*, [http://www.stat.gov.pl/gus/5840\\_14834\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_14834_PLK_HTML.htm).

Klimczuk A., Siedlecki M., Sadowska P., Sydow M., *Niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Możliwości i dylematy rozwoju w sektorze pozarządowym*, Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo, Fundacja SocLab, Warszawa – Białystok 2013.

Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J., *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, Łódź 2013.

Litwiński J., Sztanderska U., Góra M., *Raport końcowy z badania: Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, IPSOS na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.

Majnert P., Machul R., Batorski D., *Internet dla użytkowników w wieku 50+. Raport Koalicji Cyfrowego Włączenia Generacji 50+ „Dojrzałość w sieci”*, [http://dojrzaloscwsieci.pl/tl\\_files/pliki/Raport\\_Internet\\_dla\\_Uzytkownikow\\_50\\_plus.pdf](http://dojrzaloscwsieci.pl/tl_files/pliki/Raport_Internet_dla_Uzytkownikow_50_plus.pdf).

Siergiejuk M., Gajderowicz T., Sztanderska U., *Prawne i finansowe uwarunkowania zarządzania wiekiem w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej*, Warszawa 2010.

*Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and law*. Komisja Europejska, Bruksela 2007.

Ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001, z późn. zm.).

Węgrzyn M., Wiśniewska A., *Ekonomia społeczna a rynek pracy*, [w:] Mazur S., Pacut A. (red.), *Ekonomia społeczna a publiczne służby zatrudnienia w Polsce – zasady, perspektywy i kierunki współpracy*, Warszawa 2008.

Zadrozny J., *Wykluczenie cyfrowe osób niepełnosprawnych*, 2010, [http://warsztaty.mac.gov.pl/integracja\\_cyfrowa/lib/exe/fetch.php?media=materiały:wykluczenie\\_cyfrowe\\_osob\\_niepelnosprawnych.doc](http://warsztaty.mac.gov.pl/integracja_cyfrowa/lib/exe/fetch.php?media=materiały:wykluczenie_cyfrowe_osob_niepelnosprawnych.doc).

## **Osoby niepełnosprawne 50+ Sytuacja zawodowa i społeczna**

**Autorzy:** Agata Gawska, Anna Drabarz, Angelika Muciuś

**Redakcja merytoryczna:** Agata Gawska

**Redaktor prowadzący:** Justyna Karpacz

**Grafika:** Jeremiasz Bremer

**Skład:** Jeremiasz Bremer

**Wydawca:** Fundacja Aktywizacja



**Fundacja Aktywizacja**  
ul. Wiśniowa 40b lok. 8  
02-520 Warszawa

Jeżeli chcesz wesprzeć nasze działania, możesz przekazać nam 1% swojego podatku, wpisując w PIT nasz numer KRS 0000049694.



Zadanie jest realizowane dzięki dofinansowaniu ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach projektu „Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych - Oddziały Bydgoszcz i Łódź”



Publikacja wydana została na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska. Oznacza to, że wszystkie zawarte w niej treści można kopiować i dowolnie wykorzystywać, a także tworzyć na ich podstawie utwory zależne pod warunkiem podania autora oraz nazwy licencjodawcy: Fundacja Aktywizacja, [www.aktywizacja.org.pl](http://www.aktywizacja.org.pl).

ISBN 978-83-932732-9-4

## Centra Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych

### Białystok

ul. Legionowa 28 lok. 609  
15-281 Białystok  
tel. 85 679 26 65  
e-mail: bialystok@idn.org.pl

### Poznań

ul. Poznańska 62 lok. 101  
60-853 Poznań  
tel. 61 679 29 94  
e-mail: poznan@idn.org.pl

### Bydgoszcz

ul. Gajowa 99  
85-717 Bydgoszcz  
tel. 52 516 46 14  
e-mail: bydgoszcz@idn.org.pl

### Rzeszów

al. Rejtana 10  
35-310 Rzeszów  
tel. 17 74 21 763  
e-mail: rzeszow@idn.org.pl

### Łódź

ul. Dowborczyków 30/34 II p.  
90-019 Łódź  
tel. 42 237 55 19  
e-mail: lodz@idn.org.pl

### Warszawa

ul. Narbutta 49/51  
02-529 Warszawa  
tel. 22 565 48 79  
e-mail: warszawa@idn.org.pl

### Opole

ul. Ozimska 25  
45-057 Opole  
tel. 77 542 19 01  
e-mail: opole@idn.org.pl

### Wrocław

pl. Strzelecki 25  
50-224 Wrocław  
tel. 511 944 246  
e-mail: wroclaw@idn.org.pl



Zadanie jest realizowane dzięki dofinansowaniu ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach projektu „Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych – Oddziały Bydgoszcz i Łódź”

ISBN 978-83-932732-9-4