

Maciej Oksztulski

Uniwersytet w Białymstoku, Polska

m.okszulski@uwb.edu.pl

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7970-0231>

Między ideałem a realiami – zakłady aktywności zawodowej a zatrudnienie osób ze spektrum autyzmu¹

Between Ideal and Reality: Professional Activation Facilities and the Employment of People on the Autism Spectrum

Abstract: Profit maximization is a process that companies go through to determine the best production levels and prices to achieve their goals. It would seem that the market's 'no limit' applies, yet there are in fact impassable limits, set by law. Labour law and related human rights are undoubtedly well established among these limits. The balance in this area oscillates around an equilibrium, but time and again, niches of disproportionality are revealed on both sides. For example, although the right to work is effectively guaranteed by international law and domestic Polish law, only 2% of people on the autism spectrum are in work. This is all the more alarming because, due to the noticeable increase in the number of people diagnosed with autism in Poland and around the world, it is increasingly becoming a topic of public debate. A systemic way to include such people in the labour market is primarily through vocational development centres (ZAZs). This article presents the legal framework in question, in juxtaposition with the results of an empirical study conducted in 2022. Out of a total of 127 ZAZs operating in Poland, only four employ more than one person on the autism spectrum. The increase in the number of autistic people, along with the stagnation of the labour market supply aimed at them, prompts demands for remedial measures, such as incentive-based offers of financial support for ZAZs linked to employment quotas for autistic people.

Keywords: autism, employment, human rights, people with disabilities, right to work, vocational development centres

Słowa kluczowe: autyści, zatrudnienie, prawa człowieka, osoby z niepełnosprawnościami, prawo do pracy, zakład aktywności zawodowej

1 Opracowanie powstało w ramach badań realizowanych w ramach projektu pt. „Uprawnieni teoretycznie? Status prawny osób ze spektrum autyzmu na rynku pracy (w ujęciu krajowym, międzynarodowym i porównawczym)”, finansowanym przez Narodowe Centrum Nauki (w ramach konkursu Preludium 19), nr 2020/37/N/HS5/02224 – gdzie kierownikiem jest dr Maciej Oksztulski, a opiekunem prof. dr hab. Maciej Perkowski.

Wprowadzenie

Egzekwowanie prawa może być skomplikowane, gdy niedoskonałości i długotrwałe zaniechania czynią praktykę mało klarowną. Tak właśnie jest w przypadku tytułowej problematyki, gdzie z jednej strony niedoskonałe jest egzekwowanie statutowych obowiązków ZAZ, a z drugiej strony – należnych im gwarancji wsparcia. Obraz dopełnia egzekwowanie prawa do pracy osób ze spektrum autyzmu jako specyficznej grupy spośród osób z niepełnosprawnościami.

Osoba z niepełnosprawnością to osoba, która z powodu urazu lub choroby ma szczególne trudności w radzeniu sobie z funkcjami normalnego stylu życia². Pracodawca, który zatrudni osobę z niepełnosprawnością bezrobotną lub poszukującą pracy, może ubiegać się o częściowy zwrot wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenie społeczne tego pracownika. Konieczne jest podpisanie umowy ze starostą. Dodatkowo osoba z niepełnosprawnością musi być zatrudniona przez co najmniej 12 miesięcy³. Pracodawca, zatrudniając osobę z niepełnosprawnością, może liczyć na refundację stanowiska pracy z Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych (PFRON) pracownika z niepełnosprawnością czy refundację częściową zatrudnienia – w zależności od stopnia niepełnosprawności⁴.

Bywa, że to właśnie spośród osób z niepełnosprawnościami rekrutują się najlepsi specjaliści. Osoby z niepełnosprawnościami podlegają takim samym zasadom w zakresie podejmowania pracy, jak każda inna osoba. Mogą mieć jeden z trzech stopni niepełnosprawności, tj. lekki, umiarkowany i znaczny⁵. Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 r.⁶ za niezdolną do pracy uznaje osobę, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu; są to osoby całkowicie i częściowo niezdolne do pracy:

- „całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy”⁷,

2 Szerzej: M. Domańska, People with Disabilities as a Vulnerable Group. The Concept of Protection of Rights of Vulnerable Groupus, „Białostockie Studia Prawnicze” 2018, vol. 23, nr 4, s. 25–34.

3 Zob. więcej: Maksymalizowanie zysków w przedsiębiorstwie – jak to zrobić?, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-maksymalizowanie-zyskow-w-przedsiębiorstwie-jak-to-zrobic> (16.03.2023).

4 Zob. Pracodawcy, <https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/> (17.03.2023).

5 Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz.U. z 2021 r. poz. 573 ze zm.).

6 Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 162, poz. 1118 ze zm.).

7 *Ibidem*.

- „częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji”⁸.

Osoby ze spektrum autyzmu zazwyczaj mają znaczny bądź umiarkowany stopień niepełnosprawności – autyzm jest zaburzeniem neurorozwojowym, który wpływa na ogólny rozwój i funkcjonowanie osoby dotkniętej chorobą. Przyczyny spektrum autyzmu nie są w pełni znane. Obecnie rozróżnia się różne formy kliniczne, które łącznie określa się jako całościowe zaburzenie neurorozwojowe (12-C) lub zaburzenie ze spektrum autyzmu (ASD – ang. *autism spectrum disorder*). Orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy nie wyklucza osób z niepełnosprawnością z rynku pracy, część z nich pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Definicja mówiąca o całkowitej niezdolności do pracy może wprowadzać w błąd mniej uświadomionych pracodawców, którzy często świadomie nie zatrudniają powyższych pracowników, by mieć „święty spokój”. Chcąc pomóc osobom niepełnosprawnym, należałoby zmienić Konstytucję. Art. 67 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej⁹ powinien zapewniać osobom niepełnosprawnym zabezpieczenie społeczne, które będzie gwarantować możliwość wsparcia na rynku pracy. Osoby ze znacznym jak i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności powinny być zabezpieczone w jak najwyższym stopniu, w tym również osoby z wyróżnianym w orzecznictwie polskim orzeczeniem o niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym. Ze względu na swoją specyfikę – złożoność i zakres oddziaływania – autyzm stanowi poważne wyzwanie, szczególnie w wymiarze społecznym, a co za tym idzie – kreuje potrzeby związane z podnoszeniem świadomości społecznej i edukacji w obszarach z nim związanych. Interakcje społeczne jak i umiejętności społeczne, czy też samo funkcjonowanie w grupie rówieśniczej, mogą prowadzić do wysokiego poczucia samotności, co związane jest z występowaniem zaburzeń, jak i ich nasileniem¹⁰. Po ukończeniu edukacji dorosłe osoby ze spektrum autyzmu traktowane są na równi z osobami zaburzonymi psychicznie (z tą głównie różnicą, że osoby ze spektrum autyzmu uznawane są za bardziej przewidywalne). Zapotrzebowanie na wsparcie osoby z ASD jest bardzo zróżnicowane, istnieją duże różnice między poszczególnymi osobami, dlatego osoby z autyzmem określa się jako ze

8 *Ibidem*.

9 Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. art. 67 (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

10 Szerzej: T.G. Taylor, *Spektrum zaburzeń autystycznych. Przewodnik dla początkujących. Podstawowe wiadomości dla rodziców i pedagogów*, Warszawa 2011, s. 23–32; J. Bluestone, *Materia autyzmu. Łączenie wątków spójną teorię*, Warszawa 2012, s. 1–10; M. Perkowski, M. Oksztulski, *Wykształcony autysta na polskim rynku pracy a międzynarodowy standard traktowania*, (w:) P. Nowik, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska (red.), *Dorobek i rozwój nauki prawa pracy w świetle wyzwań XI wieku, Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*, Białystok 2022, s. 239–253; P. Tomaszewski, K. Bargiel-Mtusiewicz, E. Pisula, *Między patologią a kulturą: Społeczne ukierunkowania niepełnosprawności*, (w:) P. Tomaszewski, K. Bargiel-Matusiewicz, E. Pisula (red.), *Kulturowe i społeczne aspekty niepełnosprawności*, Warszawa 2015, s. 9–11.

spektrum autyzmu. Osoby ze spektrum autyzmu mogą mieć również inne schorzenia, takie jak niepełnosprawność intelektualną, epilepsję czy też inne rodzaje niepełnosprawności. Osoba z zespołem Aspergera, mająca pierwszy – najlżejszy – stopień autyzmu, może poradzić sobie bez wsparcia, jeśli wypracuje strategię radzenia sobie z oczekiwaniami społeczeństwa. Środowisko, w którym osoba z ASD się znajduje, ma duży wpływ na jej sytuację – jeśli otoczenie rozumie jej sposób bycia, funkcjonuje ona lepiej niż w sytuacji, gdy stawiane jej wymagania są zbyt wysokie¹¹.

Współcześnie odpowiedzialny przedsiębiorca prowadzi działalność biznesową w sposób uwzględniający interes społeczny, m.in. dba o pracowników, chroni środowisko, czy buduje pozytywne relacje z różnymi grupami interesariuszy, a nierzadko decyduje się na postawę altruistyczną. Niezmiennie jednak – przede wszystkim kieruje się rachunkiem ekonomicznym. Tu zaś wszelkie nakłady stanowią koszt, a korzyści – przychód. Ewentualna refundacja nakładów pozwala skupić się na wskazanych wyżej korzyściach. Przy zatrudnieniu pracownika z niepełnosprawnością pracodawca może liczyć w mniejszym bądź większym stopniu na wsparcie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych¹². Zgodnie z art. 21 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych składki na PFRON są zobowiązani opłacać pracodawcy, którzy w danym roku zatrudnili co najmniej 25 osób w przeliczeniu na etaty. Po zatrudnieniu pracownika z niepełnosprawnością są zwolnieni z powyższej składki¹³. Przedsiębiorcy powinni zatem zapoznać się z omawianą ustawą i sprawdzić, czy obowiązują ich składki na PFRON. Jeżeli tak, warto również zweryfikować, w jaki sposób wylicza się jej wysokość oraz w jakich sytuacjach można skorzystać z ulgi¹⁴.

Niniejszy artykuł jest poświęcony omówieniu wyników badań własnych dotyczących zatrudnienia osób ze spektrum autyzmu w zakładach aktywności zawodowej. Wpisuje się on w szerszy problem podejmowany przez autora w dotychczasowych badaniach, skupiony wokół statusu prawnego osób ze spektrum autyzmu na rynku pracy, opracowywany poprzez identyfikację, weryfikację i charakterystykę rozproszonych rozwiązań prawnych w zakresie prawa międzynarodowego i krajowego. Ce-

11 Więcej: E. Pisula, *Autyzm. Przyczyny, symptomy, terapia*, Gdańsk 2014; E. Pisula, *Autyzm. Od badań mózgu do praktyki psychologicznej*, Sopot 2015; J. Wciórka, S. Puzyńki, J. Rybakowski, *Psychiatria*, t. 2: *Psychiatria kliniczna*, wyd. 2, Wrocław 2020, s. 591–597; M. Gajda, *Pracownik ze spektrum autyzmu*, „Integracja” 2017, nr 1.

12 Obecnie trwają prace rządu nad przygotowaniem projektu ustawy o aktywności zawodowej; zob. Projekt ustawy o aktywności zawodowej, UD399, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12364850/katalog/12917052>. (20.03.2023).

13 Więcej: Składki na PFRON – kto musi je opłacać oraz jak obliczyć wielkość składek?, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/skladki-na-pfron-kto-musi-je-oplacac-jak-obliczyc-wielkosc-skladek> (23.03.2023).

14 *Ibidem*.

lem przeprowadzonych badań¹⁵ było zdobycie nowej wiedzy na temat statusu osób ze spektrum autyzmu (ASD) na rynku pracy. Badania realizowane były w ramach projektu Narodowego Centrum Nauki (Preludium 19)¹⁶. Przedmiot niniejszego opracowania stanowi analiza problemu, w jaki sposób zakłady aktywności zawodowej zapewniają możliwość realizacji prawa do pracy osobom ze spektrum autyzmu. W artykule zostaną omówione wybrane międzynarodowe czynniki mające wpływ na kształt przepisów prawa pracy w zakresie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, ze szczególnym uwzględnieniem osób z ASD, następnie zostanie przedstawiony status prawny osób z ASD w krajowym prawie pracy, rola zakładów aktywności zawodowej, wyniki badań własnych dotyczących zatrudnienia osób z ASD w zakładach aktywności zawodowej oraz analiza wyników tych badań i wnioski.

1. Międzynarodowe „prodostępnościowe” inspiracje polskiego prawa pracy

Problemy związane z rynkiem pracy, na którym liczba osób poszukujących pracy jest o wiele większa od liczby miejsc pracy, stają się szczególnie doniosłe w sytuacji osób niepełnosprawnych. Nadmiar rąk do pracy występuje praktycznie we wszystkich krajach wysoko rozwiniętych, jednak skala zatrudnienia jest zróżnicowana. Warunkowana jest ona stopniem rozwoju cywilizacyjnego społeczeństwa danego kraju, a zwłaszcza stosunkiem osób pełnosprawnych do niepełnosprawnych oraz stosunkami wzajemnymi w obrębie społeczności osób niepełnosprawnych¹⁷. Nie możemy zapominać też o kryzysie społeczno-gospodarczym związanym z COVID-19, jak i o wojnie na Ukrainie.

Zgodnie z artykułem 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych: „Państwa Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy na zasadzie równości z innymi osobami”¹⁸. Natomiast zgodnie z artykułem 27 (a) należy: „zakazać dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do wszystkich kwestii dotyczących wszelkich form zatrudnienia, w tym warunków rekrutacji, zatrudnienia, kontynuacji zatrudnienia, awansu zawodowego i warunków pracy zgodnych z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy”. Mimo istnienia tych przepisów nie można mówić o w pełni równym traktowaniu pracowników niepełnosprawnych i pracow-

15 Doświadczenia w zakresie pracy zawodowej osób ze spektrum autyzmu z perspektywy zakładów aktywności zawodowej. Raport z badań, kwiecień 2022 – w zasobach autora.

16 Szerzej: przypis nr 1.

17 Więcej: J. Komendova, J. Horecky, The Notion of „Worker” for the Purpose of EU Social Policy and its Interpretation by the Court of Justice of the European Union, „Białostockie Studia Prawnicze” 2021, vol. 26, nr 2, s. 51–60; K. Jaworska, The Concept and Entitlements of the Unemployed with Disabilities, „Białostockie Studia Prawnicze” 2018, vol. 23, nr 4, s. 135–144.

18 Zob. Art. 27 Konwencji praw osób niepełnosprawnych z dnia 13 grudnia 2006 r., <http://www.unic.un.org.pl/dokumenty/KonwencjaPrawOsobNiepełnosprawnych.txt> (18.02.2023).

ników pełnosprawnych. Widzimy również dysonans w grupie osób z niepełnosprawnościami, bowiem prawo do pracy osób ze spektrum autyzmu jest ograniczane, choć obecnie w coraz mniejszym stopniu¹⁹.

Należy podkreślić, że pierwszym dokumentem dotyczącym osób z ASD w Unii Europejskiej była Karta praw osób z autyzmem, podpisana przez Parlament Europejski 9 maja 1996 roku²⁰. W oparciu o nią można sformułować postulat, że pełny (to jest otwarty i chroniony) dostęp do rynku pracy osób ze spektrum autyzmu w Polsce wymaga skierowanych do nich rozwiązań prawnych, pozwalających na finansowanie i wdrażanie określonych form wsparcia i organizacyjnych ulepszeń²¹.

2. Osoba ze spektrum autyzmu na polskim rynku pracy

Prawo do pracy jest jednym z podstawowych praw człowieka, bowiem liczba osób poszukujących pracę jest zwykle większa od liczby miejsc pracy. Nakaz ochrony osób niepełnosprawnych przed społecznym wykluczeniem można odczytać z całości kształtu przepisów konstytucyjnych²²

Status prawny osób dorosłych z autyzmem jest pośrednio określony w szeregu polskich aktów prawnych, takich jak: Konstytucja RP z 1997 r.²³, Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r.²⁴, ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych²⁵, ustawa o spółdzielniach socjalnych i zawodowych, rehabilitacja i zatrudnianie osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r.²⁶, ustawa o ubezpieczeniu społecznym rolników z dnia

19 Konwencja praw osób..., *op. cit.*, art. 27(b): „Chronić prawa osób niepełnosprawnych, na równych zasadach z innymi obywatelami, do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w tym do równych szans i takiego samego wynagrodzenia za pracę tej samej wartości, do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (...)”.

20 Karta praw osób z autyzmem, Parlament UE z dnia 9 maja 1996 r., <http://autyzm.org.pl/strefa-rodzica/karta-praw-osob-z-autyzmem/> (16.02.2023). Parlament po raz pierwszy stwierdził, że osoby z autyzmem są wykluczone społecznie zarówno w stosunku do osób pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych.

21 *Ibidem*.

22 Szerzej: M. Perkowski, M. Oksztulski, Autism as a Disability (From the Lawyer's Perspective), „Białostockie Studia Prawnicze” 2018, vol. 23, nr 4, s. 48–49; M. Oksztulski, Prawo do pracy osób z niepełnosprawnością – autyzmem w prawie i praktyce (na przykładzie województwa podlaskiego), praca magisterska napisana pod kierunkiem prof. M. Perkowskiego, Białystok 2015, s. 85–87; M. Oksztulski, Bezdroża w krainie edukacji, czyli wybrane doświadczenia doktoranta ze spektrum autyzmu w drodze do celu, (w:) A. Drabarz (red.), Aksjologiczne i prawne aspekty niepełnosprawności, Białystok 2020, s. 87.

23 *Ibidem*, Konstytucja RP..., *op. cit.*

24 Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510).

25 *Ibidem*, Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych..., *op. cit.*

26 Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

20 grudnia 1990 r.²⁷ oraz ustawa o Rzeczniku Praw Obywatelskich z 1987 r.,²⁸ jak i ustawa o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta z dnia 6 listopada 2008²⁹. Są to najbardziej istotne regulacje prawne w prawie polskim.

Zatrudnianie osób z ASD (choć tylko częściowo) jest wymienione w aktach prawnych dotyczących działalności zakładów aktywności zawodowej³⁰ – 70% ogółu zatrudnionych w tej jednostce to osoby niepełnosprawne skierowane do pracy przez powiatowe urzędy pracy, zakwalifikowane jako osoby zarówno o znacznym stopniu niepełnosprawności jak i o niepełnosprawności umiarkowanej, u których zdiagnozowano autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną, zatwierdzone przez radę programową ZAZ i uzasadniające podjęcie pracy oraz kontynuowanie rehabilitacji zawodowej. Jednak zatrudnionych osób z umiarkowaną niepełnosprawnością nie może być więcej niż 35% wszystkich pracowników. Kolejne 35% powinny stanowić osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności³¹. Zakład aktywności zawodowej to typowe przedsiębiorstwo społeczne, którego celem jest tworzenie miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami, a także budowanie szans na ich integrację społeczną i zawodową³². Przedsiębiorczość społeczna różni się od przedsiębiorczości profesjonalnej, jednak stanowi namiastkę działalności gospodarczej, realizuje wartość społeczną, zawiera w sobie element nowatorski oraz odbywa się przy udziale społeczeństwa obywatelskiego.

Aby zaspokajać potrzeby osób z ASD, tworzone są programy wsparcia, często są one złożone ze względu na specyfikę niepełnosprawności. Zwykle tak jest, że systemy pomocy społecznej i rehabilitacji społeczno-zawodowej osób z autyzmem nie są opłacalne. Należy podkreślić, że dyskryminacja osób z ASD w Polsce jest dwojakiego rodzaju: zarówno w stosunku do osób pełnosprawnych, jak i w stosunku do innych osób niepełnosprawnych, które – o ile to jest możliwe w kręgu osób z niepełnosprawnościami – dyskryminują osoby ze spektrum autyzmu. Tylko 2% osób ze spektrum autyzmu w Polsce pracuje i to z reguły w niepełnym wymiarze godzin³³.

27 Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 1991 r. Nr 7, poz. 24)

28 Ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2020 r. poz. 627).

29 Ustawa z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz.U. z 2022 r. poz. 1876).

30 Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji..., *op. cit.*

31 *Ibidem.*

32 Więcej: B. Jachimczak, Społeczno-edukacyjne uwarunkowania startu zawodowego młodych osób niepełnosprawnych. Studium empiryczne z regionu łódzkiego, Kraków 2011; B. Łubianka, K. Mariańczyk, Aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych na współczesnym rynku pracy – zakłady aktywności zawodowej, „Przegląd Prawa Administracyjnego” 2019, t. 2, s. 95–111.

33 K. Kutwa, Droga do otwarcia..., *op. cit.* s. 4.

3. Zakłady aktywności zawodowej ukierunkowane na osoby z niepełnosprawnościami

W Polsce zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami jest niskie, co wynika najczęściej z utartych w społeczeństwie stereotypów. Tymczasem osoby niepełnosprawne często nie tylko efektywniej pracują, lecz także z ich zatrudnienia właściciele firm mogą czerpać niepodważalne korzyści. Zamiast tracić tak cenny czas na kolejne bezowocne procesy rekrutacyjne, warto od razu przyjąć do pracy profesjonalistę, nawet jeśli jest nim osoba niepełnosprawna³⁴.

Pierwsze zakłady aktywności zawodowej powołane zostały na mocy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 roku³⁵. Nie posiadają one osobowości prawnej, są wyodrębnionymi organizacyjnie i finansowo jednostkami organizacyjnymi, prowadzonymi przez jednostki samorządu terytorialnego (JST), jak i organizacje pozarządowe (NGO). Statutowy obowiązek ZAZ stanowi rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych – przygotowanie osób niepełnosprawnych do życia w otwartym środowisku, w tym (w miarę możliwości) do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy. ZAZ posiadają status przedsiębiorstwa o charakterze niekomercyjnym, a osoby niepełnosprawne w nich zatrudnione są pracownikami w rozumieniu Kodeksu pracy i nie są traktowane jako osoby bezrobotne, bowiem oferują one płatne zatrudnienie, a także rehabilitację zawodową, społeczną i leczniczą³⁶.

ZAZ postrzegane są jako miejsce, w którym osoby niepełnosprawne mogą się rozwijać, realizować się zarówno rehabilitacyjnie³⁷, społecznie, jak i zawodowo³⁸. Działalność ZAZ jest postrzegana pozytywnie zarówno przez ich otoczenie instytucjonalne jak i przez niepełnosprawnych pracowników. Zostały one ukierunkowane na osoby z niepełnosprawnościami w szerokim ujęciu³⁹. Warto przeanalizować, w jaki sposób założenia, w oparciu o które działają ZAZ, są realizowane wobec osób ze spektrum autyzmu.

34 A. Siedler, E. Idczak-Paceś, Difficulties in employment perceived by individuals with ASD in Poland, „Advances in Autism” 2021, Emerald, nr 7(1).

35 Obwieszczenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 29 września 2021 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz.U. z 2021 r. poz. 1934).

36 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. o ZAZ (Dz.U. z 2012 r. poz. 850).

37 Szerzej: A. Politał, Zakłady aktywności zawodowej i ich rola w procesie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego” 2010, nr 139, s. 171–183; K. Ziemen, Inklusion, http://www.inklusion-lexikon.de/Inklusion_Ziemen.pdf (12.03.2023); B. Nierodko-Iwanicka, J. Iwanicki, Zakłady aktywności zawodowej: rola w systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych i perspektywy dalszego rozwoju, „Problemy Higieny i Epidemiologii” 2010, nr 9(2), s. 329–331.

38 Szerzej: Ł. Grochowski, Zakłady aktywności zawodowej w Polsce, (w:) A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz (red.), *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2014, s. 176.

39 P. Broda-Wysocki, *Wykluczenie i inkluzja społeczna. Paradygmaty i próby definicji*, Warszawa 2012.

4. Czy zakłady aktywności zawodowej faktycznie zatrudniają osoby z autyzmem? – wyniki badań własnych

W okresie od lutego do marca 2022 roku autor przeprowadził badania empiryczne z udziałem zakładów aktywności zawodowej⁴⁰.

Na ogół osoby ze spektrum autyzmu są rzetelnymi pracownikami, wyspecjalizowanymi w wielu dziedzinach, skupionymi na zadanym temacie, chętnymi do wykonywania rutynowych prac. To może być zachęcające. Jednak jest tu także pułapka – te cechy mają rozwinięte głównie osoby najlepiej funkcjonujące. Natomiast osoby na niskim poziomie funkcjonowania potrzebują podmiotów takich jak warsztaty terapii zajęciowej, zakłady aktywności zawodowej czy też spółdzielnie socjalne. Trud ich organizacji ma głęboki sens, gdyż właśnie praca ma dla osób z niepełnosprawnościami znaczenie terapeutyczne, chroni je przed kryzysami psychicznymi i nadaje sens ich życiu. Należą one do grupy szczególnie narażonej na wykluczenie z aktywności zawodowej. W ich przypadku zaburzenie ze spektrum autyzmu działać może jako dodatkowy czynnik sprzyjający marginalizacji albo wykluczeniu z rynku pracy – pierwszym z nich jest sam fakt posiadania niepełnosprawności, zaś drugim – stereotypy, uprzedzenia społeczne, które tworzą zbiór negatywnych przekonań o osobach ze spektrum autyzmu wśród pracodawców i ZAZ bez odpowiednich zasobów organizacyjnych i świadomościowych nie będą w stanie zrealizować specyficznych potrzeb osób z ASD, które wymagają dostosowania miejsc pracy do każdego pracownika indywidualnie.

Analizując powyższe zagadnienia, przeprowadzono badania dotyczące doświadczeń w zakresie pracy zawodowej osób ze spektrum autyzmu z perspektywy ZAZ. Kontekstem natomiast było przedstawienie rekomendacji dla osób z ASD na rynku pracy z wykorzystaniem zebranych rozwiązań i doświadczeń zakładów aktywności zawodowej w Polsce. Badania koncentrowały się na praktyce zatrudniania osób ze spektrum autyzmu w kilku wskazanych wymiarach. Cel przeprowadzonych badań stanowiło zdobycie wiedzy na temat statusu osób z ASD na rynku pracy. Próba badawcza została dobrana w sposób celowy. Do udziału w badaniach zaproszono kierowników ZAZ oraz osoby realizujące bezpośrednio działania wspierające osoby z ASD. Do badania – przygotowanego i zaplanowanego w taki sposób, by możliwe było jego przeprowadzenie przez osobę niemówiącą ze spektrum autyzmu – użyto kwestionariusza ankiety internetowej⁴¹. W przypadku badań ZAZ do ankiety zaproszono osoby kierujące placówkami, większość pytań miała charakter zamknięty. Na-

40 Doświadczenia w zakresie pracy..., *op. cit.* s. 2–3.

41 Kierownik projektu (dr Maciej Oksztulski) jest osobą niemówiącą ze spektrum autyzmu ze znacznym stopniem niepełnosprawności, pierwszym i jedynym doktorem prawa w Polsce (tytuł doktora prawa uzyskał w 2021 r.).

tomiast w przypadku badań osób realizujących działania wspierające osoby z ASD w kwestionariuszu wywiadu przeważały pytania otwarte.

Według danych PFRON w Polsce w 2021 r. działało 127 ZAZ. Zgodnie z założeniami projektu w badaniu miało wziąć udział po jednym ZAZ z każdego województwa, ale wzięło udział tylko dziesięć ZAZ, które zatrudniają osoby ze spektrum autyzmu, i siedmiu pracowników ZAZ realizujących działania wspierające osoby z ASD, a także jednaście ZAZ z poszczególnych województw, które nie zatrudniają osób z ASD. Próba badawcza nie jest próbą reprezentatywną⁴², rekrutacja do badania odbywała się drogą mailową i telefoniczną (w przypadku komunikacji telefonicznej przy wsparciu asystenta wspomagającego⁴³). Na podstawie przeprowadzonej rekrutacji można przyjąć, że w 2022 r. w Polsce osoby ze spektrum autyzmu były zatrudnione przez ZAZ w ośmiu województwach: spośród wszystkich zakładów aktywności zawodowej, do których udało się zdobyć kontakt, osiem placówek w ośmiu województwach zadeklarowało, że zatrudnia osoby z ASD. Aby ustalić przyczyny zdiagnozowanych trudności z zatrudnieniem osób z ASD przez ZAZ, do badania zostały włączone również te jednostki, które nie zatrudniają osób z autyzmem, po jednej z każdego województwa, z których na zaproszenie odpowiedziało jednaście placówek. Tym samym liczba badanych jednostek zmniejszyła się. Przygotowany został oddzielny kwestionariusz, który pozwolił pogłębić informacje na temat dysfunkcji procesu zatrudnienia osób z ASD. Podczas rekrutacji do badania ujawniły się trudności organizacyjne,

-
- 42 Próba badawcza dotycząca zatrudnienia osób ze spektrum autyzmu w zakładach aktywności zawodowej miała w ramach wstępnych założeń obejmować wszystkie województwa w Polsce, tj.: po jednym ZAZ z każdego województwa zatrudniającego pracowników z ASD. Wstępne badania przyniosły wiedzę, która istotnie różni się od wiedzy dostępnej oficjalnie. Okazało się, że tylko co drugie województwo zatrudnia w swoich ZAZ osoby w spektrum autyzmu. Ze względu na zdiagnozowaną sytuację związaną z zatrudnieniem osób ze spektrum autyzmu przez ZAZ do badania zostały włączone również te jednostki, które nie zatrudniają autystów, po jednym z każdego województwa. Przygotowany został oddzielny kwestionariusz, który pozwolił pogłębić informacje na temat dysfunkcji procesu zatrudnienia osób z ASD. Kontakt z placówkami niejednokrotnie w okresie pandemii był utrudniony ze względu na brak lub niepełne informacje niezbędne do wysłania przygotowanego zaproszenia do badań oraz ze względu na trudności w bezpośrednim kontakcie z badanymi instytucjami (brak aktualnych numerów telefonów, brak odpowiedzi, a 20% zebranych danych kontaktowych do ZAZ dostępnych w Internecie okazało się być niepoprawnych). Kierownik projektu starał się zwiększyć efektywność odpowiedzi, poszukując kontaktu do różnych placówek ZAZ, także drogą nieformalną – mimo własnych dysfunkcji. Jednak mimo wielu trudności związanych z przeprowadzonymi badaniami niniejszy artykuł ma charakter empiryczny.
- 43 Asystentem wspomagającym badacza była matka Danuta Oksztulska – ze względu na dysfunkcję mowy czynnej realizatora projektu. Badania odbywały się w okresie pandemii COVID-19, kiedy bezpośredni kontakt był wykluczony. Najskuteczniejszym sposobem kontaktu okazał się telefon, na maile badanego raczej ZAZ nie odpowiadały (ZAZ pracowały zdalnie ze względu na Covid-19 jak i wojnę na Ukrainie).

które dotyczyły ZAZ. Kontakt z placówkami był niejednokrotnie utrudniony ze względu na niepełne informacje niezbędne do wysłania przygotowanego zaproszenia do badań lub ich całkowity brak, a także ze względu na trudności w bezpośrednim kontakcie z badanymi instytucjami⁴⁴. Badania zostały pogłębione dzięki wykorzystaniu trzech rodzajów ankiet:

- ZAZ zatrudniające osoby ze spektrum autyzmu (wypełniali kierownicy jednostek),
- ZAZ zatrudniające osoby ze spektrum autyzmu (wypełniali opiekunowie osób z ASD),
- ZAZ niezatrudniające osób ze spektrum autyzmu (wypełniali kierownicy jednostek).

Efektywność odpowiedzi została zwiększona poprzez kontakt z różnymi placówkami ZAZ, także drogą nieformalną. Kierownik projektu przy udziale asystenta na bieżąco współpracował z socjologiem w kwestii wyboru narzędzi badawczych i analiz wyników⁴⁵.

Analizując wyniki badań, należy stwierdzić, że nie wszystkie mają znaczenie dla tego opracowania⁴⁶. W pierwszej kolejności należy wskazać, że na około 127 ZAZ działających w Polsce tylko w czterech faktycznie są zatrudnione osoby ze spektrum autyzmu (ZAZ, które zatrudniają więcej niż jednego pracownika z ASD):

- Fundacja Synapsis, Wilcza Góra, woj. mazowieckie,
- Fundacja My dla innych, Białystok, woj. podlaskie,
- PERSONI, Biskupiec, woj. warmińsko-mazurskie,
- Samorządowy Zakład Budżetowy Gminy Wrocław, woj. dolnośląskie.

Należy zauważyć, że nie udało się zidentyfikować co najmniej 16 zakładów aktywności zawodowej (po jednym z każdego województwa), zatrudniających osoby ze spektrum autyzmu i stanowiących reprezentatywną terytorialnie i jakościowo próbę badawczą, na bazie których można byłoby zobiektywizować otrzymane wyniki. Podjęte działania dodatkowe pozwalają jednak wskazać problemy węzłowe.

44 Raport roczny z realizacji projektu badawczego (PRELUDIUM 19), obejmujący rok 2021, s. 5.

45 Doświadczenia w zakresie pracy zawodowej..., *op. cit.*

46 *Ibidem*; nie dotyczy zagadnienia: Charakterystyka działalności ZAZ niezatrudniających osób z zaburzeniem ze spektrum autyzmu; Osoby z ASD na otwartym rynku pracy; Problemy związane z podjęciem zatrudnienia na otwartym rynku pracy przez osoby z ASD; Wsparcie dla osób poszukujących zatrudnienia poza ZAZ.

5. Analiza wyników badań własnych dotyczących zatrudnienia osób ze spektrum autyzmu w zakładach aktywności zawodowej

5.1. Parytety pozytywnej dyskryminacji osób ze spektrum autyzmu

Zaburzenia ze spektrum autyzmu działają jako dodatkowy czynnik sprzyjający marginalizacji albo wykluczeniu z rynku pracy. Dochodzą też stereotypy i uprzedzenia społeczne, które tworzą zbiór negatywnych przekonań o osobach ze spektrum autyzmu wśród pracodawców. Należy pamiętać o specyficznych potrzebach osób z ASD, które wymagają dostosowania miejsc pracy do każdego pracownika indywidualnie. Do osiągnięcia zadowalających wyników w zatrudnieniu osoby z ASD konieczne jest indywidualne podejście do pracownika ze spektrum autyzmu, a także stworzenie indywidualnego planu rehabilitacji – *de facto* stworzenie parytetów. Podstawowym wyzwaniem dla pracowników realizujących działania z zakresu wspierania osób z zaburzeniem ze spektrum autyzmu jest konieczność kreatywnego dostosowania metod pracy do każdego z nich⁴⁷.

Chcąc osiągnąć zamierzony cel, należy problem badawczy ująć w czterech podstawowych parytetach, tj. prawnym, kadrowym, finansowym i społecznym⁴⁸.

Współpraca ZAZ z opiekunami prawnymi osób ze spektrum autyzmu opiera się przede wszystkim na stałym kontakcie telefonicznym oraz cyklicznie odbywających się spotkaniach. Nie jest wykluczone, że w czasie pandemii ZAZ miały częstszy kontakt z opiekunami ze względu na możliwości zdalnego kontaktu, spotkania online ułatwiające kontakt z rodzicami i opiekunami (w stałym kontakcie byli instruktorzy zawodu, psycholodzy)⁴⁹.

Kolejnym krokiem przy zatrudnieniu osoby z ASD było przygotowanie osoby do wejścia na kolejny etap zatrudnienia, którym jest spółdzielczy bądź otwarty rynek pracy. Najtrudniejsze w realizacji działanie stanowiło znalezienie pracy na otwartym rynku pracy oraz jej utrzymanie. Aby wspierać przełamywanie stereotypów dotyczących pracy osób niepełnosprawnych, w celu poznania przez lokalnych pracodawców możliwości tych osób i pozytywnych aspektów ich zatrudnienia, organizowane były praktyki zawodowe na otwartym rynku pracy oraz spotkania zarówno grupowe, jak i indywidualne z pracodawcami, przedstawiające korzyści z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Należy zauważyć małą otwartość pracodawców na zatrudnianie osób niepełnosprawnych, a tym bardziej osób ze spektrum autyzmu. Brak systemowych rozwiązań dotyczących współpracy ZAZ z potencjalnymi pracodawcami niweczy wyuczone procedury związane z awansem w zatrudnieniu, niezbędne są usługi trenerów pracy, asystentów itp. Brakuje też tradycji współpracy biznesowej z zakładami aktywności zawodowej oraz zrozumienia przez potencjalnych klientów/partnerów

47 *Ibidem*.

48 Szerzej: K. Kutwa, Droga do..., *op. cit.*, s. 18.

49 Doświadczenia w zakresie pracy..., *op. cit.* s. 19.

biznesowych ich specyfiki pracy, a rytm pracy ZAZ jest niedostosowany do warunków konkurencji rynkowej.

5.1. Preferencje

Niezbędne są preferencje polegające na zmianach instytucjonalnych, w których działalność zakładów aktywności zawodowej będzie ewoluowała w oparciu o dodatkowe kryteria⁵⁰. Tego typu sytuacja wymaga nakładów finansowych oraz systematyczności pracy, by nie następował regres w rehabilitacji zawodowej i społecznej osób z ASD. Wiele badanych ZAZ wskazuje na niewystarczające środki finansowe, stąd też wsparcie, które przynosi pożądane efekty, może być ograniczane przez czynniki o charakterze ekonomiczno-organizacyjnym. Osoby z ASD są postrzegane jako grupa osób z niepełnosprawnościami stawiająca przed kadrą ZAZ szczególną formę wyzwań. Jak wskazują badani, do pracy z tymi osobami potrzebna jest determinacja i cierpliwość: „Praca z osobami ze spektrum autyzmu wymaga dużej determinacji i cierpliwości”. Konieczność regularnego i indywidualnego podejścia do pracownika z ASD wiąże się z objawami typowymi dla tych zaburzeń⁵¹.

Praca z osobą z ASD wymaga odpowiedniego przygotowania i przeszkolenia kadry ZAZ, co nie może być zrealizowane bez spełnienia podstawowych warunków:

- rozwiązań prawnych, które wspierają osoby z ASD i są możliwe do realizacji w praktyce;
- współpracy i wsparcia ze strony instytucji rządowych, zwłaszcza wsparcia finansowego i szkoleniowego;
- współpracy z otoczeniem zewnętrznym.

Chcąc ulepszyć system pracy w ZAZ, należy zwiększyć liczbę personelu opiekującego się pracownikami z niepełnosprawnościami, a to związane jest ze zmianą wskaźników decydujących o przyznaniu dotacji na prowadzenie zakładu aktywności zawodowej.

50 *Ibidem*, s. 18 – odpowiedź w ankiecie: „Podczas pracy staramy się aby wszyscy czuli się dobrze. Największym wsparciem jest bycie wśród nich, każdy z pracowników ze spektrum autyzmu jest inny. Staram się indywidualnie patrzeć na nich i zapewniać im komfort pracy”.

51 *Ibidem* – odpowiedź w ankiecie: „Moje doświadczenia w pracy z osobami ze spektrum autyzmu są wielorakie. Często doświadczam u Tych osób przejawianie sztywności w zachowaniu i trudności w akceptacji zmian, uporczywe wykonywanie rutynowych czynności, które niczemu nie służą, stereotypowe powtarzanie słów, ograniczone, powtarzające się zachowania i aktywność, problemy z koncentracją uwagi, brak koordynacji wzrokowo-ruchowej, zamykanie oczu, niereagowanie na prośby, brak dystansu do osób obcych, jak również nieśmiałość i nadwrażliwość”.

5.1. Otwartość i dostępność zakładów aktywności zawodowej a różnorodność schorzeń

Należy podkreślić, że wspieranie wszystkich osób z niepełnosprawnościami poprzez te same programy aktywności zawodowej nie sprawdza się. Na podstawie przeprowadzonych badań można postawić tezę, że w polskim systemie prawnym osoby ze spektrum autyzmu są traktowane bardzo podobnie do innych osób z niepełnosprawnościami.

Mimo że ZAZ postrzegane są jako miejsce, w którym osoby z niepełnosprawnością mogą się rozwijać, w którym realizują się społecznie jak i zawodowo, to znikoma liczba zatrudnionych osób z ASD w Polsce (stanowiąca 2% przy ogólnym zatrudnieniu 26,4% osób z niepełnosprawnościami)⁵² powoduje, że nie mogą wpisywać się w rozwiązania systemowe, a brak drożności we wprowadzaniu osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy powoduje, iż mogą być postrzegane jako źródło pewnego rodzaju „niepełnosprawności społecznej”, ponieważ dotyczą niewielkiej grupy pracowników.

Osoby z ASD najczęściej wykluczane są na etapie realizowania programów przez ZAZ, czemu sprzyjają braki w dostosowaniu tych programów do indywidualnych potrzeb oraz brak wystarczająco licznej i odpowiednio wykwalifikowanej kadry do pracy z osobami ze spektrum autyzmu, co utrudnia osobom z ASD uspołecznienie oraz wejście na rynek pracy, w tym na chroniony rynek pracy.

Chcąc udroźnić system wprowadzania na rynek pracy osób z ASD, należy zapewnić dostępność stron internetowych zgodnie z ustawą z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych⁵³, jak i decyzją wykonawczą Komisji⁵⁴ w sprawie dostępności stron internetowych i mobilnych aplikacji organów sektora publicznego. Dzięki temu będzie można uniknąć przykrego doświadczenia, na jakie autor był narażony podczas rekrutacji do badań, gdy ujawniły się trudności organizacyjne związane z uzyskaniem kontaktu do ZAZ⁵⁵. Od momentu wejścia w życie ustawy o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami wszystkie placówki publiczne zobowiązane są do podjęcia kroków, które pomogą osobom ze szczególnymi potrzebami funkcjonować bez przeszkód w życiu społecznym. Oznacza to zapewnienie dostępności architektonicznej, informacyjno-komunikacyjnej oraz cyfrowej. Istotą wprowadzenia

52 M. Oksztulski, *Uprawnieni teoretycznie? Status prawny osób ze spektrum autyzmu na rynku pracy (w ujęciu krajowym, międzynarodowym i porównawczym)*, materiał z prezentacji, 13 Kongres Międzynarodowy Autizm – Europa, Kraków 7–9 października 2022 r., <https://ae.autismcongres2022.org/pl/strefa-wydarzenia> (20.03.2023).

53 Ustawa o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami z dnia 19 lipca 2019 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 2240).

54 Decyzja Wykonawcza Komisji UE, 2018/1523 z dnia 11 października 2018 r. ustanawiająca wzór oświadczenia w sprawie dostępności zgodnie z dyrektywą PE i Rady (UE) 2016/2102.

55 Szerzej: w rozdziale 4.

wszystkich modyfikacji oraz udogodnień jest stopniowa poprawa dostępności podmiotów publicznych przy jednoczesnym umożliwieniu osobom ze szczególnymi potrzebami na samodzielne korzystanie z tychże usług⁵⁶.

Działalność ZAZ leży w kompetencji samorządu wojewódzkiego, gdzie środki na działalność przekazywane są za pośrednictwem PFRON Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy, realizującemu zadania dofinansowania kosztów tworzenia i działania ZAZ⁵⁷.

Wnioski

W prawie pozytywnym zasadniczo pomija się kwestię autyzmu (zarówno wprost, jak i pośrednio), co determinuje konieczność sięgania po rozwiązania ogólne na różnych poziomach, skierowane do osób z niepełnosprawnościami. Podejście to determinują przede wszystkim czynniki ekonomiczne.

Brak prawnych i systemowych rozwiązań dotyczących spektrum autyzmu w Polsce nie pomaga w pokonywaniu barier społecznych, w tym realizacji prawa do pracy.

Osoba ze spektrum autyzmu po zakończeniu edukacji nie ma zagwarantowanej kontynuacji wsparcia i pełnego dostępu do skutecznej rehabilitacji zawodowej i społecznej, umożliwiającej przygotowanie do pracy i samodzielnego życia. Powołane do tego zadania podmioty, jak zakłady aktywności zawodowej, nie wydają się efektywnie oddziaływać na poprawę sytuacji dorosłych osób ze spektrum autyzmu. W mojej ocenie osoba z ASD odnajdzie się na rynku pracy wówczas, gdy stworzy się jej specyficzne warunki pracy, które pomogą jej w miarę godnie funkcjonować w społeczeństwie. Bezwzględne narzucanie przedsiębiorcom i/lub podmiotom ekonomii społecznej zmian do końca nieprzemyślanych rzadko przynosi spodziewane efekty (bez rozwiązań systemowych). Mogą pomóc natomiast motywacje progresywne, np. im wyższy poziom zatrudnienia osób z autyzmem w ZAZ, tym dogodniejszy dostęp do wsparcia rozwojowego uruchamianego pod tym kątem. Myślę, że koszty te będą znacznie niższe niż koszty leczenia, terapii, rehabilitacji i utrzymania w domu pomocy społecznej czy też w zakładzie leczniczym. Co prawda rozwiązanie takie miałyby merkantylną genezę, ale jego efekty – poza realiami – przyniosłyby korzystny wpływ społeczny, więc ostatecznie wszystko się zbilansuje. Mądre podejście władz państwowych, samorządowych jak i organizacji pozarządowych ułatwi życie osobom ze spektrum autyzmu, a co za tym idzie – przyczyni się do rozwoju demokratycznego społeczeństwa.

⁵⁶ *Ibidem*.

⁵⁷ Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 czerwca 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej w sprawie określenia zadań samorządu województwa, które mogą być dofinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 937).

BIBLIOGRAFIA

- Branger A., State of play of employment of people on the autism spectrum in Europe, Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament November 5th 2019.
- Bluestone J., Materia autyzmu. Łączenie wątków w spójną teorię, Warszawa 2012.
- Broda-Wysocki P., Wykluczenie i inkluzja społeczna. Paradygmaty i próby definicji, Warszawa 2012.
- Decyzja Wykonawcza Komisji UE, 2018/1523 z dnia 11 października 2018 r. ustanawiająca wzór oświadczenia w sprawie dostępności zgodnie z dyrektywą PE i Rady (UE) 2016/2102.
- Department of Work and Pensions The National Autistic Society (2011), Untapped Talent: A guide to employing people with Autism, The National Autistic Society, London.
- M. Domańska, People with Disabilities as a Vulnerable Group. The Concept of Protection of Rights of Vulnerable Groupus, „Białostockie Studia Prawnicze” 2018, vol. 23, nr 4, s. 25–34.
- Doświadczenia w zakresie pracy zawodowej osób ze spektrum autyzmu z perspektywy zakładów aktywności zawodowej. Raport z badań, kwiecień 2022 – w zasobach autora.
- Gajda M., Pracownik ze spektrum autyzmu, „Integracja” 2017, nr 1.
- Grochowski Ł., Zakłady aktywności zawodowej w Polsce, (w:) A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz (red.), Zatrudnianie osób niepełnosprawnych, Warszawa 2014.
- Jachimczak B., Społeczno-edukacyjne uwarunkowania startu zawodowego młodych osób niepełnosprawnych. Studium empiryczne z regionu łódzkiego, Kraków 2011.
- Jaworska K., The Concept and Entitlements of the Unemployed with Disabilities, „Białostockie Studia Prawnicze” 2018, vol. 23, z. 4, s. 135–144.
- Karta praw osób z autyzmem, Parlament UE z dnia 9 maja 1996 r., <http://autyzm.org.pl/strefa-rodzica/karta-praw-osob-z-autyzmem/>.
- Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510).
- Komendova J., Horecky J., The Notion of „Worker” for the Purpose of EU Social Policy and its Interpretation by the Court of Justice of the European Union, „Białostockie Studia Prawnicze” 2021, vol. 26, nr 2.
- Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. art. 67 (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).
- Konwencja praw osób niepełnosprawnych z dnia 13 grudnia 2006 r., <http://www.unic.un.org.pl/dokumenty/KonwencjaPrawOsobNiepełnosprawnych.txt>.
- Kutwa K., Droga do otwarcia rynku pracy w Polsce dla osób autystycznych, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2022 (aktualne dane dotyczące zatrudnienia i rynku pracy osób z ASD).
- Łubianka B., Mariańczyk K., Aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych na współczesnym rynku pracy – zakłady aktywności zawodowej, „Przegląd Prawa Administracyjnego” 2019, t. 2.
- Maksymalizowanie zysków w przedsiębiorstwie – jak to zrobić?, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-maksymalizowanie-zyskow-w-przedsiębiorstwie-jak-to-zrobic>.
- Nierodko-Iwanicka B., Iwanicki J., Zakłady aktywności zawodowej: rola w systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych i perspektywy dalszego rozwoju, „Problemy Higieny i Epidemiologii” 2010, nr 9(2).

- Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 czerwca 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej w sprawie określenia zadań samorządu województwa, które mogą być dofinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 937).
- Obwieszczenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 29 września 2021 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz.U. z 2021 r. poz. 1934).
- Oksztulski M., Uprawnieni teoretycznie? Status prawny osób ze spektrum autyzmu na rynku pracy (w ujęciu krajowym, międzynarodowym i porównawczym), materiał z prezentacji, 13 Kongres Międzynarodowy Autism – Europa, Kraków 7–9 października 2022 r., <https://ae.autismcongres2022.org/pl/strefa-wydarzenia>.
- Oksztulski M., Prawo do pracy osób z niepełnosprawnością – autyzmem w prawie i praktyce (na przykładzie województwa podlaskiego), Białystok 2015, s. 85–87.
- Oksztulski M., Bezdroża w krainie edukacji, czyli wybrane doświadczenia doktoranta ze spektrum autyzmu w drodze do celu, (w:) A. Drabarz (red.), Aksjologiczne i prawne aspekty niepełnosprawności, Białystok 2020.
- Perkowski M., Oksztulski M., Autism as a Disability (From the Lawyer's Perspective), „Białostockie Studia Prawnicze” 2018, vol. 23, nr 4, s. 43–56.
- Perkowski M., Oksztulski M., Wykształcony autysta na polskim rynku pracy a międzynarodowy standard traktowania, (w:) P. Nowik, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska (red.), Dorobek i rozwój nauki prawa pracy w świetle wyzwań XI wieku, Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego, Białystok 2022, s. 239–253.
- Pisula E., Autyzm. Od badań mózgu do praktyki psychologicznej, Sopot 2015.
- Pisula E., Autyzm. Przyczyny, symptomy, terapia, Gdańsk 2014.
- Politaj A., Zakłady aktywności zawodowej i ich rola w procesie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego” 2010, nr 139.
- Pracodawcy, <https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/> (17.03.2023).
- Projekt ustawy o aktywności zawodowej, UD399, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12364850/katalog/12917052>.
- Raport roczny z realizacji projektu badawczego (PRELUDIUM 19), obejmujący rok 2021.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. o ZAZ (Dz.U. z 2012 r. poz. 850).
- Składki na PFRON – kto musi je opłacać oraz jak obliczyć wielkość składek?, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-skladki-na-pfron-kto-musi-je-oplacac-jak-obliczyc-wielkosc-skladek>.
- Siedler A., Idczak-Paceś E., (2021), Difficulties in employment perceived by individuals with ASD in Poland, „Advances in Autism”, Emerald, nr 7(1).
- Taylor T.G., Spektrum zaburzeń autystycznych. Przewodnik dla początkujących. Podstawowe wiadomości dla rodziców i pedagogów, Warszawa 2011.
- Tomaszewski P., Bargiel-Matusiewicz K., Pisula E., Między patologią a kulturą: Społeczne ukierunkowania niepełnosprawności, (w:) P. Tomaszewski, K. Bargiel-Matusiewicz, E. Pisula (red.), Kulturowe i społeczne aspekty niepełnosprawności, Warszawa 2015.

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 1999 r. Nr 162, poz. 1118 ze zm.).

Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 1991 r. Nr 7, poz. 24).

Ustawa z dnia 6 listopada 2008 r. prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz.U. z 2022 r. poz. 1876).

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 573 ze zm.).

Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 2240).

Ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2020 r. poz. 627).

Wciórka J., Pużyński S., Rybakowski J., Psychiatria, t. 2: Psychiatria kliniczna, wyd. 2, Wrocław 2020.

Ziemen K., Inklusion, http://www.inklusion-lexikon.de/Inklusion_Ziemen.pdf.