

Dorota Żuchowska-Skiba

P R A C O W N I K 2 . 0

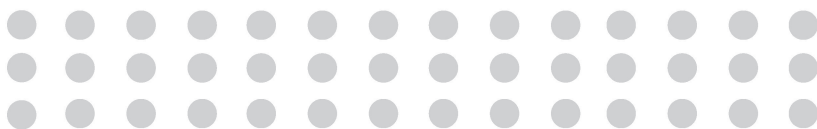
Tożsamości zawodowe osób z niepełnosprawnościami
w kontekście przemian technologicznych i organizacyjnych
rynku pracy



WYDAWNICTWA AGH

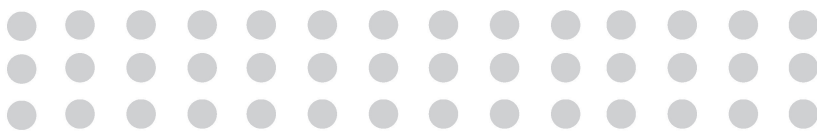
KRAKÓW 2025

Dorota Żuchowska-Skiba



P R A C O W N I K 2 . 0

Tożsamości zawodowe osób z niepełnosprawnościami
w kontekście przemian technologicznych i organizacyjnych
rynku pracy



WYDAWNICTWA AGH

KRAKÓW 2025

Wydawnictwa Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie

© Wydawnictwa AGH, Kraków 2025
Creative Commons CC-BY 4.0

ISBN 978-83-68219-92-0 (print)

ISBN 978-83-68219-93-7 (PDF)

<https://doi.org/10.7494/978-83-68219-93-7>

Recenzenci:

dr hab. Paweł Kubicki, prof. SGH

prof. dr hab. Mirosław Grewiński

Afiliacja autorki:

Akademia Górniczo-Hutnicza

Wydział Humanistyczny

Katedra Studiów nad Społeczeństwem i Technologią

al. A. Mickiewicza 30

30-059 Kraków

Projekt badawczy finansowany ze środków programu

„Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” w AGH

Redaktor prowadzący: *Monika Filipek*

Adiustacja: *Marcin Grabski*

Korekta: *Aneta Tkaczyk*

Skład komputerowy: *Wydawnictwo JAK*

Projekt okładki i strony tytułowej: *Paweł Sepielak*

Wydawnictwa AGH

al. A. Mickiewicza 30, 30-059 Kraków

tel. 12 617 32 28, 12 636 40 38

e-mail: redakcja@wydawnictwoagh.pl

www.wydawnictwo.agh.edu.pl

Spis treści

Streszczenie.....	5
Summary.....	7
Podziękowania	9
Wstęp	11
Rozdział 1. Nowe perspektywy i wyzwania rynku pracy	17
1.1. Przemiany technologiczne i organizacyjne rynku pracy.....	17
1.2. Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy – przemiany cywilizacyjne, technologiczne i społeczne.....	22
1.2.1. Elastyczność organizacji pracy	27
1.2.2. Technologie asystujące a praca osób z niepełnosprawnościami.....	30
Rozdział 2. Osoby z niepełnosprawnościami w społeczeństwie i na rynku pracy w Polsce.....	33
2.1. Niepełnosprawność – modele, definicje, klasyfikacje i rodzaje	33
2.2. Współczesne definicje niepełnosprawności w Polsce.....	42
2.3. Osoby z niepełnosprawnościami w społeczeństwie i na rynku pracy – dane statystyczne.....	46
2.4. Edukacja osób z niepełnosprawnościami w Polsce	56
2.5. Wykluczenie cyfrowe	62
2.6. Wsparcie instytucjonalne i legislacyjne – akty prawne, strategie i programy ...	65
2.6.1. Akty prawne i programy wspierające aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami	65
2.6.2. Strategie i programy wspierające osoby z niepełnosprawnościami wdrażane w Polsce	67
2.7. Diagnoza sytuacji społeczno-zawodowej – potrzeby i wyzwania.....	71

Rozdział 3. Tożsamości osób z niepełnosprawnościami	79
3.1. Definicje tożsamości niepełnosprawności	79
3.2. Od tożsamości do tożsamości osób z niepełnosprawnościami	83
3.3. Teoria kontroli tożsamości Petera J. Burke’a	94
3.4. „Role – tożsamości” i role zawodowe	95
3.5. Tożsamości zawodowe osób z niepełnosprawnościami.....	96
 Rozdział 4. Badanie tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami – założenia metodologiczne i proces badawczy	 102
4.1. Uzasadnienie wyboru uczestników badania	103
4.2. Podejścia teoretyczne i analityczne w badaniu tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami.....	105
4.3. Przebieg badań	108
4.4. Etyka badań	113
4.5. Analiza danych.....	115
 Rozdział 5. Współczesne środowisko pracy a tożsamość zawodowa osób z niepełnosprawnościami – perspektywa badawcza	 120
5.1. Charakterystyka osób badanych.....	120
5.2. Oferty pracy dla osób z niepełnosprawnościami	126
5.3. Tożsamość zawodowa osób z niepełnosprawnościami w środowisku pracy....	127
5.3.1. Czynniki wpływające na kształtowanie się tożsamości zawodowej	127
5.3.2. Opinie na temat tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami	135
5.4. Tożsamości zawodowe budowane przez osoby z niepełnosprawnościami	143
5.5. Wyniki partycypacyjnej analizy rezultatów badań – pogłębiona refleksja uczestników	163
Wnioski końcowe.....	168
Podsumowanie	171
Bibliografia	175

Pracownik 2.0.

Tożsamości zawodowe osób z niepełnosprawnościami w kontekście przemian technologicznych i organizacyjnych rynku pracy

Streszczenie

W monografii *Pracownik 2.0. Tożsamości zawodowe osób z niepełnosprawnościami w kontekście przemian technologicznych i organizacyjnych rynku pracy* analizuję, w jaki sposób współczesne zmiany technologiczne oraz reorganizacja pracy wpływają na odgrywanie ról zawodowych i proces kształtowania tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Punktem wyjścia jest obserwacja głębokich transformacji zachodzących na rynku pracy – związanych z cyfryzacją, automatyzacją, elastycznymi modelami zatrudnienia i rozwojem technologii asystujących – które zmieniają dotychczasowy sposób wykonywania pracy oraz redefiniują relacje między pracownikiem a pracodawcą. W tak przeobrażonym środowisku pracy role osób z niepełnosprawnościami podlegają nowym interpretacjom i negocjacjom oraz wiążą się z dodatkowymi wyzwaniami, co sprawia, że konieczne staje się przyjrzenie temu procesowi z perspektywy tożsamości zawodowej.

Głównym celem monografii jest wyjaśnienie, jak współczesne przemiany technologiczne i organizacyjne wpływają na sposób odgrywania ról zawodowych przez osoby z niepełnosprawnościami oraz na proces kształtowania ich tożsamości zawodowej. Jednocześnie przedstawiam korzyści, wyzwania i bariery wynikające z tych zmian, widoczne na poziomie zarówno indywidualnym, jak i systemowym.

Pokazuję, że rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz upowszechnienie pracy zdalnej i hybrydowej rozszerzają możliwości uczestnictwa w rynku pracy osób z niepełnosprawnościami. Technologie asystujące, takie jak specjalistyczne oprogramowanie, inteligentni asystenci, translatory języka migowego czy narzędzia zwiększające dostępność cyfrową, umożliwiają bardziej samodzielne i efektywne wykonywanie obowiązków zawodowych. Wpływają na poczucie autonomii, sprawczości i satysfakcji z pracy, a jednocześnie wspierają proces budowania tożsamości zawodowej.

Zwracam jednak uwagę, że technologie mogą również generować nowe formy wykluczenia. Ograniczony dostęp do sprzętu, braki w kompetencjach cyfrowych czy trudności edukacyjne stają się barierami utrudniającymi rozwój zawodowy i budowanie pozytywnej tożsamości pracowniczej. Współczesne środowisko pracy wymaga więc nie tylko umiejętności technicznych, ale także zdolności do negocjowania własnej pozycji i roli zawodowej w relacjach społecznych oraz w strukturach organizacyjnych.

W monografii przyjmuję podejście łączące koncepcje tożsamości niepełnosprawności z teorią kontroli tożsamości (*identity control theory*), która pozwala postrzegać tożsamość jako proces dynamiczny, kształtowany w stałej interakcji z otoczeniem społecznym i organizacyjnym. Dzięki temu mogę spojrzeć na doświadczenia zawodowe osób z niepełnosprawnościami całościowo – jako nieustanne godzenie własnych aspiracji z obowiązującymi normami, oczekiwaniami pracodawców oraz doświadczeniami wynikającymi z widoczności niepełnosprawności, stygmatyzacji i jakości relacji w miejscu pracy. Zastosowanie tej perspektywy pozwala uchwycić, jak w warunkach dynamicznych zmian technologicznych i organizacyjnych osoby z niepełnosprawnościami nadają znaczenie swojej roli zawodowej, jak ją negocjują oraz w jaki sposób konstruują poczucie tożsamości zawodowej w zmieniających się realiach rynku pracy.

Istotnym tłem prowadzonych analiz jest sytuacja osób z niepełnosprawnościami w Polsce. Omawiam dane dotyczące ich aktywności zawodowej, poziomu kompetencji cyfrowych oraz funkcjonowania w systemie wsparcia instytucjonalnego, zwracając uwagę na bariery wynikające między innymi z wykluczenia cyfrowego czy ograniczeń legislacyjnych. Szczególną rolę odegrał okres pandemii COVID-19, który znacznie przyspieszył upowszechnienie elastycznych form pracy. Z jednej strony stworzyło to nowe możliwości wejścia lub powrotu na rynek pracy, z drugiej – ujawniło dodatkowe wymagania i napięcia związane z dynamiczną transformacją środowiska pracy.

W części empirycznej monografii przedstawiam trzyetapowy projekt badawczy, obejmujący analizę ofert pracy, wywiady pogłębione oraz partycypacyjną analizę modeli tożsamości. Takie podejście umożliwia ukazanie, w jaki sposób osoby z niepełnosprawnościami rozumieją swoje doświadczenia zawodowe, jakie strategie adaptacyjne stosują oraz jak interpretują odgrywaną rolę pracowniczą. Analiza pozwoliła wyróżnić cztery modele tożsamości zawodowej – rezyliencji, adaptacyjny, atutu/zasobu, transformacyjny – które odzwierciedlają różnorodne sposoby funkcjonowania w środowisku pracy i zróżnicowane odpowiedzi na wyzwania współczesnych form organizacji pracy.

Wyniki badań wskazują, że współczesne technologie i zmiany organizacyjne istotnie kształtują możliwości, sposoby i warunki odgrywania ról zawodowych przez osoby z niepełnosprawnościami, a także wpływają na proces formowania ich tożsamości zawodowej. Technologie mogą zarówno wzmacniać samodzielność i sprawczość, jak i generować nowe wymagania czy nierówności. Dlatego niezwykle istotne staje się zapewnienie adekwatnego wsparcia instytucjonalnego, rozwijanie kompetencji cyfrowych oraz tworzenie środowiska pracy sprzyjającego nie tylko zatrudnieniu, lecz również świadomemu i podmiotowemu kształtowaniu własnej tożsamości zawodowej.

Monografia stanowi próbę pogłębienia badań nad pracą osób z niepełnosprawnościami przez integrację perspektywy technologicznej, organizacyjnej i tożsamościowej. Mam nadzieję, że przedstawione wyniki i wnioski przyczynią się do pogłębienia zrozumienia tych procesów oraz do projektowania bardziej inkluzyjnych środowisk pracy, odpowiadających na potrzeby współczesnych pracowników z niepełnosprawnościami.

**Employee 2.0.
Professional identities of people with disabilities
in response to technological and organisational changes
in the labour market**

Summary

In my monograph entitled *Employee 2.0. Professional identities of people with disabilities in response to technological and organisational changes in the labour market*, I analyse how contemporary technological developments and the reorganisation of work affect the performance of professional roles and the process of shaping the professional identity of people with disabilities. The starting point is the observation of profound transformations taking place in the labour market, related to digitalisation, automation, flexible employment models, and the development of assistive technologies, all of which are changing the way work is conducted and redefining the relationship between employee and employer. In such a transformed work environment, the roles of people with disabilities are reinterpreted and negotiated, involving additional challenges, which necessitates examining this process from the perspective of professional identity.

The main objective of the monograph is to explain how contemporary technological and organisational changes influence the way people with disabilities perform their professional roles and shape their professional identity. At the same time, I present the benefits, challenges, and barriers resulting from these changes, observable at both individual and systemic levels.

I demonstrate that the development of information and communication technologies, along with the spread of remote and hybrid work, has expanded opportunities for people with disabilities to participate in the labour market. Assistive technologies, such as specialised software, intelligent assistants, sign language translators, and tools that enhance digital accessibility, enable more independent and effective performance of professional duties. They contribute to a sense of autonomy, agency, and job satisfaction, while also supporting the process of constructing professional identity.

However, technologies can also generate new forms of exclusion. Limited access to equipment, gaps in digital skills, and educational barriers become obstacles to professional development and the construction of a positive employee identity. The modern work environment therefore requires not only technical skills but also the ability to negotiate one's own position and professional role within social relations and organisational structures.

In the monograph, I adopt an approach that integrates the concepts of disability identity with Identity Control Theory, which allows identity to be understood as a dynamic process,

shaped in continuous interaction with social and organisational environments. This approach enables a holistic examination of the professional experiences of people with disabilities, viewed as an ongoing reconciliation of personal aspirations with prevailing norms, employers' expectations, and experiences arising from disability visibility, stigmatisation, and the quality of workplace relationships. Applying this perspective allows us to understand how, under conditions of dynamic technological and organisational change, people with disabilities give meaning to their professional roles, negotiate them, and construct their sense of professional identity within the evolving realities of the labour market.

An important context for the analysis is the situation of people with disabilities in Poland. I discuss data concerning their professional activity, levels of digital competence, and functioning within institutional support systems, drawing attention to barriers stemming, among other things, from digital exclusion or legislative restrictions. The COVID-19 pandemic plays a particularly significant role, as it has considerably accelerated the adoption of flexible forms of work. On the one hand, this has created new opportunities to enter or return to the labour market; on the other, it has revealed additional demands and tensions associated with the rapid transformation of the work environment.

In the empirical part of the monograph, I present a three-stage research project, including an analysis of job advertisements, in-depth interviews, and a participatory analysis of identity models. This approach enables an exploration of how people with disabilities interpret their professional experiences, the adaptation strategies they employ, and how they understand their roles as employees. The analysis allowed me to distinguish four models of professional identity: resilience, adaptation, asset, and transformation, which reflect diverse ways of functioning in the workplace and differing responses to the challenges posed by contemporary forms of work organisation.

The results indicate that modern technologies and organisational changes significantly shape the opportunities, modalities, and conditions under which people with disabilities perform professional roles and influence the process of forming professional identity. Technologies can both strengthen independence and agency, while also generating new demands and inequalities. Consequently, it is crucial to provide adequate institutional support, develop digital competences, and create a work environment conducive not only to employment but also to the conscious and proactive construction of professional identity.

This monograph represents an attempt to deepen research on the work of people with disabilities by integrating technological, organisational, and identity perspectives. I hope that the findings and conclusions presented herein will contribute to a greater understanding of these processes and support the design of more inclusive work environments that meet the needs of contemporary employees with disabilities.

Podziękowania

Przedstawione w tej monografii refleksje – dotyczące współczesnych form organizacji pracy, technologii asystujących oraz tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami – powstawały przez wiele lat w środowiskach naukowych i eksperckich. Większość inspiracji intelektualnych znajduje odzwierciedlenie w bibliografii i materiałach źródłowych, istnieje jednak wiele głosów, które nie zostały bezpośrednio przywołane, a które istotnie wpłynęły na kierunek moich badań i sposób prowadzenia refleksji. Chciałabym je w tym miejscu wyróżnić.

Szczególne podziękowania kieruję do dr hab. Barbary Gąciarz, prof. AGH, której wskazówki i życzliwe wsparcie towarzyszyły mi w całym procesie przygotowywania monografii.

Wyrażam głęboką wdzięczność dr hab. Katarzynie Leszczyńskiej, prof. AGH, za obecność i wsparcie na wszystkich etapach pracy nad książką. Jej uważność i umiejętność stawiania trafnych pytań w trakcie inspirujących rozmów były nieocenionym źródłem motywacji.

Dziękuję również dr. hab. Grzegorzowi Ptaszkowi, prof. AGH, dr. hab. Sewerynowi Rudnickiemu, prof. AGH, dr. hab. Jackowi Gądeckiemu, prof. AGH, i dr. hab. Łukaszowi Afeltowiczowi, prof. AGH, za cenne wskazówki, życzliwe komentarze i gotowość dzielenia się doświadczeniem.

Ważnym obszarem intelektualnej wymiany była dla mnie współpraca w ramach Sekcji Socjologii Niepełnosprawności Polskiego Towarzystwa Socjologicznego. Organizowane przez nią spotkania, seminaria i konferencje pozwalały konfrontować różne ujęcia tematu i rozwijać własną perspektywę. Gorące podziękowania kieruję do dr. hab. Jakuba Niedbalskiego, prof. UŁ, dr hab. Marioli Raław, prof. UW, oraz dr Marii Stojkow i dr Joanny Sztobryn-Giercuskiewicz za inspirujące rozmowy i trafne uwagi.

Podziękowania składam także recenzentom, dr. hab. Pawłowi Kubickiemu, prof. SGH, oraz prof. dr. hab. Mirosławowi Grewińskiemu, za wnikliwe komentarze i sugestie, które przyczyniły się do dopracowania finalnej wersji tekstu.

Słowa wdzięczności kieruję też do osób zaangażowanych w proces wydawniczy. W szczególności chciałabym podziękować Panu Marcinowi Grabskiemu za rzetelną i wnikliwą redakcję, która nadała niniejszej książce ostateczny kształt, a także Pani Anecie Tkaczyk za staranną korektę tekstu.

Monografia powstała dzięki finansowaniu ze środków programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” oraz przy wsparciu Wydziału Humanistycznego Akademii Górniczo-Hutniczej. Dzięki temu mogłam nie tylko przeprowadzić badania w pełnym zakresie, ale także przygotować publikację w formie, która najlepiej oddaje wieloaspektowy charakter prezentowanej problematyki.

Wstęp

W ostatnich latach obserwuje się głębokie przemiany w sposobach organizacji pracy oraz w samym charakterze zatrudnienia, wynikające przede wszystkim z dynamicznego rozwoju technologii informacyjnych i komunikacyjnych (Schintler, 2021; Schwab, 2015; Xu i Kim, 2018). Postępująca cyfryzacja oraz automatyzacja procesów, w połączeniu z nowymi modelami organizacyjnymi – takimi jak elastyczne godziny pracy, praca zdalna oraz modele hybrydowe – znacznie zmieniły sposób odgrywania ról zawodowych i kształtowania relacji między pracownikiem a pracodawcą (Brocklehurst, 2001; D’Mello i Sahay, 2007; Lamb i Davidson, 2005). Technologie cyfrowe, w tym rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji, coraz częściej pełnią więc funkcję narzędzi kompensujących tradycyjne bariery, umożliwiając osobom z niepełnosprawnościami pełniejsze uczestnictwo w życiu zawodowym (Almufareh i in., 2024).

Zmiany te mają również znaczenie dla funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami, których udział w rynku pracy był dotychczas często ograniczany przez czynniki fizyczne, środowiskowe oraz strukturalne. Do barier tych można zaliczyć między innymi brak dostępnej infrastruktury i transportu, niedostosowane stanowiska pracy, ograniczony dostęp do informacji oraz niewystarczające wsparcie technologiczne (Adigun i Nzima, 2021; Mark i in., 2019). Wprowadzenie zdalnych form pracy, zastosowanie nowoczesnych technologii wspomagających, a także większa elastyczność pracodawców w zakresie organizacji stanowisk pracy otworzyły dla nich nowe perspektywy zawodowe (Adigun i Nzima, 2021; Harpur i Blanck, 2020; Mark i in., 2019).

Duże znaczenie mają tu rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji, takie jak systemy rozpoznawania mowy, komputerowego widzenia, adaptacyjne interfejsy, technologie wspierające komunikację i pamięć czy inteligentne urządzenia mobilności, które zwiększają autonomię i ułatwiają wykonywanie obowiązków zawodowych (Almufareh i in., 2024). Pandemia COVID-19 dodatkowo upowszechniła oraz znormalizowała pracę zdalną i hybrydową, a także korzystanie z elastycznych form organizacji pracy (Fuentes i Lindsay, 2023). Badania realizowane na rynku amerykańskim pokazują, że przyczyniło się to do poprawy sytuacji części osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy (Murphy i Thomas, 2023). Rozszerzenie dostępu do pracy zdalnej oraz większa elastyczność organizacji pracy dla wielu osób z niepełnosprawnościami oznaczały zmniejszenie barier związanych z dojazdami, mobilnością oraz fizycznym środowiskiem pracy. Przegląd literatury przedmiotu wskazuje wszakże, że efekty

te nie były jednoznaczne – obok pozytywnych doświadczeń pojawiały się też nowe wyzwania, takie jak ograniczenia w dostępie do niektórych udogodnień, trudności techniczne czy ryzyko izolacji społecznej. Wpływ pandemii na sytuację zawodową osób z niepełnosprawnościami należy zatem oceniać jako zróżnicowany i silnie zależny od indywidualnego oraz organizacyjnego kontekstu (Fuentes i Lindsay, 2023).

Tytułowe nawiązanie do „pracownika 2.0” ma charakter metaforyczny i oznacza osobę, która dzięki nowoczesnym technologiom oraz elastycznej organizacji pracy może pełniej rozwijać swoje kompetencje i poszerzać zawodowe możliwości, biorąc pod uwagę indywidualne potrzeby, również te związane z niepełnosprawnością (por. Schneckenberg, 2009). Sprzyjają temu zmiany w organizacji pracy, takie jak możliwość pracy zdalnej, elastyczność czasu pracy czy współpraca zespołowa na odległość, które otworzyły nowe ścieżki zawodowe dla osób z niepełnosprawnościami i umożliwiały im odgrywanie ról zawodowych (por. Anand i Sevak, 2017; Murphy i Thomas, 2023).

Technologie wspomagające, takie jak oprogramowanie dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami wzroku, translatory języka migowego czy inteligentni asystenci, ułatwiają wykonywanie obowiązków zawodowych na równych zasadach z pracownikami pełnosprawnymi i wzmacniają upęłnienie (*empowerment*) osób z niepełnosprawnościami (por. Alanaz i in., 2024; Betke i in. 2002; Botelho, 2021; Enríquez i in., 2024; Kruse i in., 2024). Nowe formy organizacji pracy zwiększają także autonomię pracowników z niepełnosprawnościami, którzy dzięki pracy zdalnej lub elastycznemu czasowi pracy mogą w większym stopniu samodzielnie realizować zadania zawodowe (por. Murphy i Thomas, 2023). Ma to istotny wpływ na ich poczucie podmiotowości i sprawczości (Shahbudin i Jamil, 2024; Wong, 2021) oraz satysfakcję z pracy (Uppal, 2005), a ponadto oddziałuje na budowane tożsamości zawodowe (Bruyere i in., 2003; Loretto i Riach, 2009; Nach i Lejeune, 2009; Santuzzi i Waltz, 2016).

Nowoczesne technologie asystujące pomagają osobom z niepełnosprawnościami pokonywać przeszkody oraz zwiększyć poczucie niezależności i efektywność podejmowanych działań (por. Collinger i in., 2013; Dong i in., 2021; Marín-Palacios i in., 2021). Dotychczasowe badania pokazują również, że odpowiednio zaprojektowane i wdrożone technologie mogą pełnić funkcję włączającą, tworząc bardziej przyjazne środowisko pracy dla tej grupy (Grijseels i in., 2021; Ladner, 2015; Santuzzi i Waltz, 2016).

Celem niniejszej monografii jest opisanie i wyjaśnienie znaczenia współczesnych przemian w organizacji pracy oraz wdrażania nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych dla kształtowania tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami, ze szczególnym uwzględnieniem sposobów odgrywania przez nie ról zawodowych w transformującym się środowisku pracy. Monografia ukazuje także korzyści, wyzwania oraz bariery wynikające z tych zmian, analizując je w wymiarze społecznym, technologicznym oraz organizacyjnym. W związku z tym kluczowy problem badawczy sprowadza się do pytania: W jaki sposób współczesne technologie i zmiany organizacyjne, otwierające przed osobami z niepełnosprawnościami nowe możliwości i sposoby odgrywania ról zawodowych, wpływają na proces kształtowania ich tożsamości zawodowej?

Znaczenie tego pytania podkreślają liczne badania i analizy dotyczące dynamicznych przemian zachodzących na rynku pracy. Współczesne zmiany technologiczne i organizacyjne w gospodarce, szczególnie dynamiczny rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych

oraz elastycznych form zatrudnienia, istotnie przekształcają zasady organizacji pracy i relacje zawodowe (por. Adigun i Nzima, 2021; Mark i in., 2019; Montealegre i Cascio, 2017). W Polsce obserwujemy rosnące wykorzystanie nowych form zatrudnienia opartych na technologiach informacyjnych i komunikacyjnych, umożliwiających realizowanie zadań poza tradycyjną siedzibą pracodawcy, w dogodnym dla pracownika czasie (por. Cetnarowicz, 2021; PARP, 2021; Witkowska, 2022). Przemiany te stwarzają nowe możliwości, lecz również wyzwania dla osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, co podkreśla konieczność prowadzenia pogłębionych badań w tym obszarze (por. Baker i in., 2005; Schur i in., 2020; West i Anderson, 2005).

Podjęcie badań w tym obszarze jest dziś szczególnie istotne, gdyż zmiany technologiczne w gospodarce umożliwiają pracownikom i pracodawcom nowe sposoby ustalania zasad i organizowania stosunku pracy. W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę, że te zmiany mogą różnie oddziaływać na sytuację osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, zarówno przez zwiększanie dostępności różnych form zatrudnienia, jak i przez stawianie nowych wyzwań związanych z dostosowaniem środowiska pracy (por. Adigun i Nzima, 2021; Cascio i Montealegre, 2016; Harpur i Blanck, 2020; Mark i in., 2019). W dotychczasowych analizach podejmowano tematy dotyczące relacji między nowoczesnymi technologiami a niepełnosprawnością w obszarze pracy, skupiając się na czterech głównych zagadnieniach.

Po pierwsze, wskazywano korzyści wynikające z wykorzystania technologii asystujących, które ułatwiają osobom z niepełnosprawnościami podejmowanie pracy i realizację obowiązków zawodowych (por. Kruse i in., 2024; Shahbudin i Jamil, 2024; Sauer i in., 2010).

Po drugie, zwracano uwagę na problem luki edukacyjnej i wykluczenia cyfrowego. W tym obszarze wskazywano różnice w poziomie wykształcenia osób z niepełnosprawnościami i bez niepełnosprawności, podkreślając, że brak dostępu lub brak kompetencji cyfrowych staje się nową formą nierówności społecznych, ograniczającą uczestnictwo osób z niepełnosprawnościami w rynku pracy (Bryan i in., 2023; Gogggin i Soldatić, 2022; Żuchowska-Skiba, 2020).

Po trzecie, badano procesy aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, prawo i polityki zatrudniania oraz czynniki sprzyjające wykluczeniu i włączeniu osób z niepełnosprawnościami do zmieniającego się pod wpływem nowoczesnych technologii rynku pracy (Gąciarz, 2010, 2014b; Giermanowska, 2016b, 2021).

Po czwarte, analizowano kwestie związane z zarządzaniem różnorodnością w przedsiębiorstwach i budowaniem klimatu sprzyjającego włączaniu grup marginalizowanych przy zatrudnianiu i pracy osób z niepełnosprawnościami (Boehm i Dwertmann, 2015; Woodhams i Danieli, 2000).

Znacznie rzadziej analizowano zaś to, jak te zmiany wpływają na kształtowanie się tożsamości zawodowych – jak osoby z niepełnosprawnościami postrzegają siebie w roli pracowników, jak interpretują swoje doświadczenia zawodowe (Bruyère i in., 2003; Richard i Hennekam, 2021; Santuzzi i Waltz, 2016) i w jaki sposób bycie niepełnosprawnym utrudnia budowanie pozytywnej tożsamości związanej z pracą (Elraz, 2018; Jammaers i in., 2016).

Brakuje jednak badań analizujących, w jaki sposób wzorce budowania tożsamości zawodowej przez osoby z niepełnosprawnościami są powiązane z odgrywanymi przez nie

rolami pracowniczymi, których realizacja ulega przemianom pod wpływem zachodzących współcześnie zmian w organizacji pracy oraz wykorzystania nowoczesnych technologii.

Warto zaznaczyć, że zachodząca transformacja współczesnego rynku pracy pod wpływem nowoczesnych technologii nie jest wyzwaniem wyłącznie dla osób z niepełnosprawnościami. Stanowi ona istotny aspekt ewolucji rynku pracy jako całości (por. Mohamed, 2018). Wyzwania i adaptacje, które pojawiają się w nowych technologiach i elastycznych modelach organizacji pracy, dotyczą wszystkich pracowników i zmieniają zasady oraz sposoby funkcjonowania na współczesnym rynku pracy (Cascio i Montealegre, 2016; Schintler, 2020). Osoby z niepełnosprawnościami również doświadczają tych procesów, co wymaga szczegółowego i wnikliwego opisu oraz wyjaśnienia procesów kształtowania się ich tożsamości zawodowej w okresie dynamicznych przemian współczesnego rynku pracy, które redefiniują zarówno możliwości, jak i sposoby odgrywania ról zawodowych.

W świetle przeprowadzonego przeglądu literatury postawiłam tezę, że nowoczesne formy organizacji pracy oraz rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych prowadzą do przekształcenia warunków zatrudnienia, co w wypadku osób z niepełnosprawnościami nie tylko sprzyja ich szerszemu uczestnictwu w rynku pracy, lecz również umożliwia tworzenie nowych, dostosowanych do zmieniających się realiów, form tożsamości zawodowej.

Niniejsza monografia stanowi rozwinięcie i uzupełnienie dotychczasowego dorobku polskich badań nad aktywnością zawodową osób z niepełnosprawnościami przez uwzględnienie perspektywy tożsamościowej w odniesieniu do współczesnych przemian organizacyjnych i technologicznych zachodzących w środowisku pracy. Skupienie się na zagadnieniu tożsamości zawodowej pozwala ukazać zarówno potencjał elastycznych formy zatrudnienia i rozwoju technologii informacyjno-komunikacyjnych, jak i wyzwania wynikające z ich upowszechnienia. Nowe modele organizacji pracy oraz technologiczne innowacje nie tylko wspierają aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami, ale także stają się czynnikami wpływającymi na społeczne oczekiwania wobec odgrywanych przez nie ról zawodowych (por. Giermanowska, 2016a; Mark i in., 2019). W konsekwencji uczestnictwo w rynku pracy wiąże się dla tej grupy z koniecznością ciągłej negocjacji i redefinicji własnej tożsamości zawodowej (Qu, 2024).

W monografii koncentruję się przede wszystkim na osobach, które funkcjonują z niepełnosprawnością od urodzenia, wczesnego dzieciństwa lub nabyły ją przed wejściem na rynek pracy. W ich wypadku niepełnosprawność stanowi stały element trajektorii edukacyjnej i zawodowej, a więc także kluczowy wymiar procesu konstruowania tożsamości. W mniejszym stopniu odnoszę się do osób, które nabyły niepełnosprawność u schyłku kariery zawodowej, ponieważ ich doświadczenia mają odmienną strukturę biograficzną: edukacja, wejście na rynek pracy i znaczna część życia zawodowego przebiegały bez odniesień do tożsamości wynikającej z niepełnosprawności. Co więcej, wiele późno nabytych niepełnosprawności nie wymusza porzucenia dotychczasowej pracy ani redefinicji roli zawodowej, co wpływa na odmienny przebieg procesów tożsamościowych. Z tego względu główna część analiz dotyczy osób funkcjonujących z niepełnosprawnością od wczesnych etapów życia.

Struktura monografii została zaprojektowana w taki sposób, aby konsekwentnie osiągać przyjęty cel badawczy, umożliwić odpowiedź na postawione pytanie problemowe oraz dokonać weryfikacji sformułowanej tezy – zgodnie z założeniami przyjętej perspektywy teoretycznej.

Rozdział pierwszy poświęciłam nakreśleniu tła współczesnych przemian rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu nowoczesnych technologii na sposób organizacji pracy i odgrywanie ról zawodowych. Skoncentrowałam się na zjawiskach takich jak cyfryzacja, automatyzacja czy mobilność pracy, wskazując, że prowadzą one do redefinicji zarówno form zatrudnienia, jak i wymagań wobec pracowników. W związku z tym zwróciłam uwagę na kompetencje cyfrowe, decentralizację pracy oraz elastyczne modele zatrudnienia (na przykład praca zdalna, praca hybrydowa), które mogą tworzyć nowe szanse dla osób z niepełnosprawnościami, ale także generować nowe bariery wynikające z wykluczenia technologicznego czy deficytów edukacyjnych. Ważnym elementem rozdziału było również omówienie roli technologii wspomagających w zwiększaniu efektywności i samodzielności tej grupy w środowisku pracy.

W rozdziale drugim skoncentrowałam się na przedstawieniu sytuacji osób z niepełnosprawnościami w społeczeństwie i na rynku pracy w Polsce. W pierwszej kolejności zaprezentowałam ewolucję definicji i modeli niepełnosprawności – od tradycyjnych ujęć medycznych po podejście społeczne i model prawnoczwolowczy. Następnie przytoczyłam aktualne dane statystyczne dotyczące populacji osób z niepełnosprawnościami, ich aktywności zawodowej, poziomu edukacji i kompetencji cyfrowych. Szczególną uwagę poświęciłam problemowi wykluczenia cyfrowego, stanowiącego istotną barierę w uczestnictwie tej grupy w rynku pracy. W dalszej części rozdziału omówiłam system wsparcia instytucjonalnego i legislacyjnego – w tym akty prawne, programy oraz strategie wdrażane w Polsce. Rozdział kończy diagnoza kluczowych potrzeb i wyzwań stojących przed osobami z niepełnosprawnościami w odniesieniu do ich sytuacji zawodowej.

Rozdział trzeci dotyczy problematyki tożsamości osób z niepełnosprawnościami, ze szczególnym uwzględnieniem aspektu zawodowego. Przedstawiłam w nim definicje i koncepcje tożsamości niepełnosprawności oraz ich powiązanie z odgrywaniem ról społecznych i zawodowych. Odwołałam się zwłaszcza do teorii kontroli tożsamości (*identity control theory*, ICT) Petera J. Burke’a, ukazując, w jaki sposób osoby z niepełnosprawnościami negocjują i rekonstruują swoje tożsamości w odpowiedzi na wyzwania środowiska pracy. Analizie poddałam również rolę takich czynników, jak jawność niepełnosprawności, normy społeczne, relacje interpersonalne w miejscu pracy oraz oczekiwania otoczenia wobec ról zawodowej. W ostatniej części tego rozdziału omówiłam społeczne i psychologiczne aspekty pracy jako elementu budującego tożsamość, napięcia wynikające z konieczności godzenia indywidualnych aspiracji z oczekiwaniami społecznymi, a także specyfikę zarządzania tożsamością zawodową w wymiarze niepełnosprawności. Analizie poddałam też różne poziomy kształtowania tożsamości – od indywidualnego, przez interpersonalny po organizacyjny i społeczny. Przedstawiłam ponadto modele teoretyczne oraz wyniki badań ukazujące, jak czynniki takie jak widoczność niepełnosprawności, stopień stygmatyzacji czy wsparcie w miejscu pracy wpływają na proces kształtowania zawodowej tożsamości osób z niepełnosprawnościami. Rozdział ten stanowi teoretyczne zaplecze dla dalszych rozważań empirycznych.

Rozdział czwarty zawiera opis metodologii przeprowadzonych badań. Przedstawiłam tu ramy teoretyczne, które stanowiły podstawę projektowania procesu badawczego, oraz szczegółowy przebieg badań empirycznych. Badania zrealizowałam w trzech etapach, obejmujących: analizę ofert pracy dla osób z niepełnosprawnościami, przeprowadzenie wywiadów pogłębionych oraz partycypacyjną analizę modeli tożsamości. Zaprezentowałam dobór

próby, zastosowane narzędzia badawcze, procedury etyczne oraz sposób analizy danych jakościowych – w tym etapy kodowania i kategoryzacji treści.

Rozdział piąty stanowi prezentację wyników badań empirycznych. Rozpaczynam go od charakterystyki osób badanych, a następnie omawiam analizę ofert pracy skierowanych do osób z niepełnosprawnościami, ze szczególnym uwzględnieniem wymagań kompetencyjnych i form zatrudnienia. Kluczową część rozdziału stanowi analiza wypowiedzi uczestników wywiadów dotyczących ich doświadczeń zawodowych i refleksji nad tożsamością zawodową. Na podstawie zebranych danych wyodrębniłam cztery modele tożsamości zawodowej: tożsamość rezyliencji, tożsamość adaptacyjną, tożsamość atutu oraz tożsamość transformacyjną. Każdy z tych modeli został szczegółowo opisany i zilustrowany cytatai z wypowiedzi respondentów. Rozdział kończy pogłębiona analiza partycypacyjna, w której uczestnicy badania odnieśli się do przedstawionych wniosków, współtworząc ich interpretację.

We wnioskach końcowych i podsumowaniu monografii przedstawiłam odpowiedź na postawione pytanie badawcze oraz weryfikację tezy dotyczącej wpływu technologii i nowych modeli pracy na kształtowanie tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Podkreśliłam znaczenie środowiska pracy, dostępności technologii, rozwijania kompetencji cyfrowych oraz roli systemowego wsparcia dla odgrywania ról związanych z wykonywaniem określonej pracy i budowaniem tożsamości zawodowych.

Rozdział 1

Nowe perspektywy i wyzwania rynku pracy

W niniejszym rozdziale podejmuję próbę scharakteryzowania najważniejszych przemian kształtujących obecnie środowisko pracy. Skupiam się na procesach cyfryzacji, automatyzacji, upowszechnienia pracy zdalnej oraz rosnącej elastyczności modeli organizacyjnych. Zjawiska te, choć uniwersalne, mają szczególne znaczenie dla osób z niepełnosprawnościami, otwierając przed nimi nowe możliwości zawodowe i jednocześnie generując wiele wyzwań.

Wprowadzenie do tej problematyki stanowi dla mnie punkt wyjścia dalszej analizy. Ukazując dynamikę przemian technologiczno-organizacyjnych, przygotowuję grunt pod rozważania dotyczące sposobów, w jakie osoby z niepełnosprawnościami adaptują się do nowych realiów zawodowych, a także tego, w jakim stopniu warunki te sprzyjają budowaniu tożsamości zawodowej lub je utrudniają.

1.1. Przemiany technologiczne i organizacyjne rynku pracy

Praca w XXI wieku podlega dynamicznym przemianom wynikającym z rozwoju technologicznego, zmian demograficznych, przeobrażeń w strukturze zatrudnienia oraz transformacji organizacyjnych (Nalongo, 2024). Współczesne miejsca pracy ewoluują pod wpływem automatyzacji, sztucznej inteligencji (*artificial intelligence*, AI), robotyzacji oraz rozwoju internetu rzeczy (*Internet of Things*, IoT). Inteligentne maszyny i zaawansowane algorytmy przejmują wiele zadań dotychczas wykonywanych przez ludzi w sektorze zarówno produkcyjnym, jak i usługowym (Nalongo, 2024). Jak wskazuje raport organizacji Nesta, nawet połowa obecnych miejsc pracy może być zautomatyzowana, zwłaszcza w obszarach opartych na prostych analizach danych, rutynowych decyzjach oraz pracy fizycznej i manualnej (Bakhshi i in., 2017). Rozwój robotyki i uczenia maszynowego dodatkowo intensyfikuje ten trend (Bakhshi i in., 2017; Lata i in., 2023). Zgodnie z analizami Polskiego Instytutu Ekonomicznego z 2024 roku sztuczna inteligencja znajduje już dziś szerokie zastosowanie w wielu sektorach, między innymi w przemyśle, logistyce, finansach czy usługach. Przykłady obejmują automatyczne systemy zarządzania magazynem, zaawansowane algorytmy do analizy rynków finansowych oraz systemy obsługi klienta oparte na chatbotach (Korgul i in., 2024).

Zachodzące procesy cyfryzacji, rosnącej mobilności zawodowej oraz zmiany demograficzne kształtują nowe formy zatrudnienia i sposoby wykonywania pracy (Nalongo, 2024). Modele oparte na elastyczności, takie jak zdalna współpraca, projekty krótkoterminowe, kontrakty B2B czy platformy cyfrowe (*gig economy*), coraz częściej wypierają tradycyjne formy etatowego zatrudnienia (Deloitte, 2025; Holland i in., 2024; Lata i in., 2023). Wszystkie te zjawiska wpisują się w szerszy wymiar transformacji, znanej jako przemysł czwartej generacji – przemysł 4.0 (Ghobakhloo, 2020). Początkowo termin ten odnosił się do czwartej rewolucji przemysłowej, koncentrującej się przede wszystkim na automatyzacji i cyfryzacji procesów produkcyjnych z wykorzystaniem technologii, takich jak internet rzeczy, sztuczna inteligencja, robotyka czy analiza danych. Głównym celem tych zmian była poprawa efektywności, elastyczności i integracji systemów wytwórczych (por. Ghobakhloo, 2020; Manyika i in., 2017; Xu i in., 2018). Z czasem jednak koncepcja przemysłu 4.0 ewoluowała, obejmując coraz szerszy obszar cyfrowej transformacji gospodarki w sektorze zarówno przemysłowym, jak i konsumenckim. Obecnie obejmuje ona cyfryzację całych łańcuchów wartości, od projektowania i logistyki po sprzedaż oraz obsługę klienta (Ghobakhloo, 2020; Schroeder i in., 2019).

Przemysł 4.0 fundamentalnie zmienia sposób funkcjonowania organizacji i życia zawodowego (Ghobakhloo, 2020). Kluczową rolę odgrywają tu integracja systemów cyberfizycznych, analiza danych w czasie rzeczywistym, zaawansowana komunikacja sieciowa oraz sztuczna inteligencja, które przeobrażają modele zarządzania i organizacji pracy (Mohamed, 2018; Xu i in., 2018). Nowoczesne zakłady produkcyjne opierają się dziś na ścisłej współpracy ludzi, maszyn i systemów informatycznych, co umożliwia podejmowanie zdecentralizowanych decyzji oraz dynamiczne reagowanie na zmiany w otoczeniu (Hermann i in., 2015; Mohamed, 2018).

Transformacja technologiczna przemysłu czwartej generacji pociąga za sobą również zmiany w obszarze zatrudnienia. Automatyzacja i algorytmizacja powodują przejście przez maszyny wielu zadań rutynowych, co redefiniuje zarówno strukturę zatrudnienia, jak i oczekiwane kompetencje pracowników (Bakhshi i in., 2017; Nalongo, 2024). Równocześnie powstają nowe ścieżki zawodowe, także dla grup wcześniej wykluczonych z rynku pracy, chociaż często wiąże się to z niestabilnością zatrudnienia, niskimi wynagrodzeniami i ograniczonymi perspektywami rozwoju (Ajunwa i Greene, 2019; Aloisi, 2016; Istrate i Harris, 2017). Wraz z tym zmieniają się oczekiwania wobec organizacji – pracownicy pragną nie tylko elastycznych form pracy, lecz również autonomii, dobrostanu i możliwości wpływania na sposób realizacji zadań (Pilatti i in., 2024).

Wdrażanie przemysłu 4.0 wpływa na strukturę organizacyjną – tradycyjne hierarchie zostają zastąpione przez modele zdecentralizowane, z większą autonomią i elastycznością. Rosnące znaczenie personalizacji produktów, skracające się cykle życia wyrobów oraz konieczność integracji procesów produkcyjnych i dostawczych wymagają zastosowania zaawansowanych narzędzi cyfrowych (Koch i in., 2014). Cyfryzacja i pojawienie się technologii oszczędzających pracę, takich jak inteligentne roboty, pojazdy autonomiczne czy rozwiązania chmurowe, wyeliminują większość miejsc pracy wymagających niskich kwalifikacji, a jednocześnie stworzą niezliczone możliwości zatrudnienia w różnych obszarach, takich jak inżynieria automatyki, projektowanie systemów sterowania, uczenie maszynowe czy inżynieria oprogramowania (Brougham i Haar, 2018; Frey i Osborne, 2017).

W konsekwencji zachodzących przemian przewidywany spadek zatrudnienia obejmie w pierwszej kolejności zawody administracyjno-biurowe, takie jak kasjerzy, pracownicy wprowadzania danych czy sekretarki. Jednocześnie pojawi się wzrost zapotrzebowania na specjalistów związanych z technologią (na przykład specjaliści w zakresie sztucznej inteligencji, analitycy danych, inżynierowie do spraw technologii finansowych), zieloną transformacją (na przykład inżynierowie energii odnawialnej, specjaliści do spraw pojazdów elektrycznych) oraz sektorem opieki i edukacji (na przykład pielęgniarki, nauczyciele szkół wyższych) (LinkedIn, 2023; McKinsey i Company, 2021; World Economic Forum, 2025).

Według danych zawartych w najnowszym raporcie *Future of Jobs 2025*, przygotowanym przez World Economic Forum, do 2030 roku aż 22% obecnych miejsc pracy zostanie przekształconych w wyniku strukturalnej transformacji rynku pracy, co odpowiada 92 milionom miejsc pracy, które ulegną likwidacji. Równocześnie jednak powstanie około 170 milionów nowych stanowisk, co daje netto wzrost zatrudnienia o 7%, czyli o 78 milionów miejsc pracy (World Economic Forum, 2025).

Co istotne, średnio 39% obecnych zestawów umiejętności pracowników ulegnie transformacji lub dezaktualizacji do 2030 roku. Chociaż wskaźnik „niestabilności umiejętności” uległ zmniejszeniu względem lat poprzednich (44% w 2023 roku, 57% w 2020 roku), to skala potrzeb w zakresie przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji pozostaje ogromna. Szacuje się, że 59% globalnej siły roboczej wymaga przeszkolenia, przy czym tylko część pracowników (około 29%) może zostać przekwalifikowana na swoich obecnych stanowiskach, a część (19%) musi zmienić stanowisko w obrębie organizacji. Pozostałe 11% pracowników może nie uzyskać odpowiedniego wsparcia edukacyjnego, co zwiększa ryzyko ich wykluczenia zawodowego (World Economic Forum, 2025). Oznacza to konieczność ciągłego uczenia się, rozwoju mikrokwalifikacji i oparcia ścieżek kariery na kompetencjach, a nie jedynie na formalnym wykształceniu (CEDEFOP, 2022; ManpowerGroup, 2025; PARP, 2021).

Równolegle zmieniają się formy organizacji pracy. Praca staje się czynnością oderwaną od miejsca i czasu, co prowadzi do przekształceń kultury organizacyjnej od modelu kontroli ku modelowi opartemu na zaufaniu, autonomii i odpowiedzialności (Deloitte, 2025; Gephart, 2002). Jak pokazuje raport Ernst & Young, po prawie roku obowiązywania nowych przepisów o pracy zdalnej aż 88% organizacji zdecydowało się na model hybrydowy. W większości firm przyjęto przy tym konkretne zasady dotyczące obecności w biurze: 43% pracodawców wymaga pracy stacjonarnej przez co najmniej dwa dni w tygodniu, a 46% organizacji określa obowiązek pracy w biurze przez trzy lub więcej dni. Pracodawcy podkreślają, że regularna obecność w siedzibie firmy sprzyja budowaniu relacji, wymianie wiedzy oraz efektywnemu wdrażaniu nowych pracowników. Mimo to firmy coraz częściej łączą elastyczne modele pracy z potrzebą utrzymania kultury organizacyjnej i integracji zespołów (EY Polska, 2024).

Jak wskazuje raport *2025 Global Human Capital Trends*, aż 79% liderów spodziewa się, że generatywna sztuczna inteligencja (GenAI) przekształci ich organizacje w ciągu najbliższych trzech lat, ale jedynie 22% firm uważa swoje działy zasobów ludzkich za odpowiednio przygotowane na tę zmianę. Równolegle niemal trzy czwarte respondentów zauważa konieczność transformacji roli menedżerów, choć tylko 7% organizacji aktywnie działa w tym zakresie. Raport ukazuje ponadto pogłębiające się napięcia między technologią a człowiekiem – ponad połowa pracowników i kadry kierowniczej obawia się zatarcia granic między ludzką pracą a narzędziami technologicznymi (Deloitte, 2025).

Współczesne zarządzanie wymaga czegoś więcej niż tylko optymalizacji wydajności – kluczowa staje się nowa kultura organizacyjna, oparta na transparentności, rozwoju i zaufaniu, która wspiera odporność zespołów i pozwala im wykorzystywać zmiany jako katalizator innowacji (Deloitte, 2025).

Do najważniejszych trendów wyróżnionych w raporcie należą także:

- zamknięcie luki kompetencyjnej oraz odbudowa zdolności organizacyjnych,
- rozwój propozycji wartości dla pracownika (*employee value proposition*) oferowanej w zamian za jego pracę, zaangażowanie i umiejętności,
- nowe podejście do motywacji, które opiera się na indywidualnych wartościach i celach pracowników,
- ewolucja roli menedżera, który staje się nie tyle kontrolerem, ile facyлитatorem rozwoju i relacji,
- konieczność redefinicji produktywności wobec przeciążenia zadaniami i „zajętości”, która nie zawsze przekłada się na realne wyniki (Deloitte, 2025).

Dodatkowo w raporcie zwrócono uwagę na rosnące znaczenie doświadczenia pracownika, czyli *experience gap* – rozbieżności między tym, jak organizacja postrzega warunki pracy, a tym, jak rzeczywiście są one odbierane przez zatrudnionych. W polskich uwarunkowaniach aż 85% pracowników rozważa zmianę pracy, między innymi z powodu braku elastyczności czy niedostosowania kultury organizacyjnej do ich potrzeb (Deloitte, 2025).

Transformacja związana z przemysłem 4.0 oraz nowe potrzeby rynku pracy jednoznacznie wskazują wzrost znaczenia wiedzy jako strategicznego zasobu organizacji. W świecie, w którym przewaga konkurencyjna opiera się nie na powtarzalnych czynnościach, lecz na innowacyjności, kreatywności i adaptacyjności, organizacje muszą skupić się na zasobach niematerialnych, a przede wszystkim na wiedzy (por. Udayanganie, 2021).

Organizacje oparte na wiedzy to struktury, w których wiedza stanowi podstawowy zasób, źródło sukcesu i kluczowy czynnik produkcji (por. Jemielniak, 2008; Mikula, 2006). Jak zauważył Peter F. Drucker, to właśnie wiedza jako zbiór informacji, umiejętności i doświadczeń przejmuje rolę najważniejszego zasobu produkcyjnego, wypierając zasoby materialne (Drucker, 1999, s. 13). To ona warunkuje wydajność ludzi i systemów, a jej tworzenie, przetwarzanie i wykorzystywanie stanowi fundament innowacyjności (Lin, 2007). Co więcej, utrzymanie przewagi konkurencyjnej dzięki unikalnym zasobom wiedzy wymaga stworzenia środowiska pracy sprzyjającego różnorodności. Wtedy możliwe jest pełne wykorzystanie potencjału zespołów i opracowywanie nowatorskich rozwiązań (Fazlagić, 2014). W odróżnieniu od organizacji tradycyjnych, *knowledge-based organizations* cechują elastyczna struktura pracy, otwartość na zmiany, zaawansowane technologie i nowe modele zarządzania (Jemielniak, 2008, s. 26).

Organizacje oparte na wiedzy, w porównaniu z tradycyjnymi formami zarządzania, wyróżniają się elastyczną strukturą pracy, adaptacyjnością, obecnością nowoczesnych technologii oraz troską o dobrostan pracowników (Jemielniak, 2008; Young, 2021). Zmiany te umożliwiają modyfikację relacji przestrzenno-czasowych związanych z wykonywaniem obowiązków zawodowych oraz przemianę w sposobach odgrywania ról pracowniczych (Brocklehurst, 2001; D’Mello i Sahay, 2007; Lamb i Davidson, 2005).

Nowoczesne technologie umożliwiają transformację form i czasu pracy, zwiększając elastyczność zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców (Gephart, 2002, s. 334). Automatyzacja, cyfryzacja i usieciowienie pozwalają na efektywną kontrolę pracy, tworzenie platform do telepracy oraz wirtualnej współpracy zespołowej, przyczyniając się do poprawy warunków zatrudnienia (Griep i in., 2021). Cechą charakterystyczną tych organizacji jest również wysoki poziom innowacyjności, w aspekcie zarówno technologicznym, jak i organizacyjnym, co przejawia się we wdrażaniu nowatorskich rozwiązań w zakresie organizacji pracy i odgrywania ról zawodowych (por. Lam, 2004).

Organizacja pracy, jej struktura i technologie wywierają istotny wpływ na budowanie tożsamości społecznych pracowników (por. Hogg i Terry, 2001; Pratt, 2001). Miejsce pracy staje się przestrzenią, w której kształtują się relacje społeczne, poczucie przynależności oraz zawodowe i osobiste tożsamości (Riketta, 2005). Nowoczesne narzędzia cyfrowe wpływają na sposób postrzegania siebie i własnych ról przez pracowników (por. Nach i Lejeune, 2009; Ravneberg i Söderström, 2017; Stein, Galliers i Markus, 2013), a praca w środowisku cyfrowym i rozproszonym sprzyja tworzeniu nowych modeli współpracy w zespołach wirtualnych (Griep i in., 2021).

Wraz z transformacją technologiczną rośnie znaczenie dobrostanu pracowników i potrzeba tworzenia przyjaznego środowiska pracy. Firmy łączące elastyczność z przewidywalnością, tak zwane organizacje o wysokim poziomie *stagility*, osiągają przewagę konkurencyjną dzięki zdolności do zachowania równowagi między zwinnością a stabilnością (Deloitte, 2025). Pracownicy oczekują nie tylko elastycznych warunków zatrudnienia, ale także emocjonalnego wsparcia, dbałości o zdrowie oraz możliwości wpływu na sposób wykonywania obowiązków (Pilatti i in., 2024).

Wychodząc od koncepcji przemysłu 4.0, która stanowi punkt odniesienia dla zrozumienia współczesnych przemian technologiczno-organizacyjnych, można zauważyć, że jego główne założenia, czyli automatyzacja, cyfryzacja i integracja systemów cyberfizycznych, stanowią jedynie pierwszy etap głębszej transformacji społeczno-gospodarczej (Ghobakhloo, 2020; IBM, 2024). Współczesne organizacje coraz częściej odchodzą od tradycyjnych modeli produkcyjnych na rzecz struktur opartych na wiedzy i technologiach informatycznych, które umożliwiają tworzenie dynamicznych, uczących się środowisk pracy (Davenport, 2005; Wu, 2008). W tym sensie przemysł 4.0 nie jest wyłącznie rewolucją przemysłową, lecz procesem kulturowej i organizacyjnej zmiany, w której centralne miejsce zajmuje człowiek funkcjonujący w przestrzeni cyfrowej (De Camargo i in., 2023; Neumann i in., 2021).

Nowe technologie informatyczne, takie jak sztuczna inteligencja, analiza danych, chmura obliczeniowa i zintegrowane platformy komunikacyjne, przekształcają sposoby organizacji pracy oraz relacje między pracownikiem a organizacją (Sulistyanto i in., 2021). Wraz z rozwojem narzędzi IT pojawia się potrzeba tworzenia systemów zarządzania wiedzą, które nie tylko wspierają procesy decyzyjne, lecz również sprzyjają uczeniu się organizacyjnemu i rozwojowi kompetencji pracowników (Cheng i in., 2024; Liao i Wu, 2009; Wells, 2021). Organizacje oparte na wiedzy stają się w tych warunkach kluczowym modelem nowoczesnego funkcjonowania, w którym przewaga konkurencyjna wynika z umiejętności tworzenia, przetwarzania i wykorzystywania informacji oraz z budowania kapitału intelektualnego zespołów (Jiang, 2025).

Z punktu widzenia pracownika postępująca transformacja cyfrowa i rozwój przemysłu 4.0 sprzyjają kształtowaniu się nowego profilu zawodowego, zwanego „pracownikiem 2.0”, charakteryzującego się specyficznymi kompetencjami cyfrowymi i zdolnością do współpracy w sieci (Schneckenberg, 2009). Chociaż analiza przemian technologicznych zaczyna się od przemysłu 4.0, istotnym aspektem staje się rola pracownika w tym środowisku, w tym jego zdolności adaptacyjne, kompetencje cyfrowe oraz umiejętność współpracy w sieci. Pracownik 2.0 jest zatem osobą aktywną, kompetentną cyfrowo, funkcjonującą w środowisku zdominowanym przez technologie informatyczne oraz elastyczne formy współpracy (Wulur i Mandagi, 2023).

Pracownik taki posiada zdolność do zarządzania własną wiedzą, wykorzystuje narzędzia cyfrowe w procesach samorozwoju oraz uczestniczy w tworzeniu wartości w organizacji sieciowej (Davenport, 2005). Praca przestaje być jedynie realizacją zadań – staje się procesem opartym na współdzieleniu wiedzy, kreatywności i adaptacyjności. Tożsamość zawodowa kształtuje się w ramach uczestnictwa w cyfrowych społecznościach praktyków, w których wymiana doświadczeń, rozwiązań i innowacji stanowi istotny element aktywności zawodowej (Jiang i in., 2025). W związku z tym ważne jest, aby organizacje łączyły innowacje technologiczne z rozwojem kompetencji miękkich i społecznych, umożliwiających efektywne funkcjonowanie w środowisku pracy 2.0 (por. Faci i in., 2017; Schaffers i in., 2007). Zmiana ta obejmuje również redefinicję relacji między człowiekiem a technologią, przesuując akcent z tradycyjnego, narzędziowego wykorzystania technologii w kierunku współlistnienia i współtworzenia wartości w przestrzeni cyfrowej (Sulistyanto i in., 2021).

Pracownik w takiej perspektywie nie jest jedynie użytkownikiem lub operatorem narzędzi cyfrowych, lecz podmiotem zdolnym do krytycznego myślenia, uczenia się i adaptacji w złożonych, interdyscyplinarnych środowiskach pracy (Wulur i Mandagi, 2023). Analiza przemian związanych z przemysłem 4.0 obejmuje zatem zarówno aspekty technologiczne, jak i ewolucję roli człowieka w środowisku pracy. W tym ujęciu pojawiają się nowe modele zatrudnienia, w których istotne staje się elastyczne funkcjonowanie, współpraca cyfrowa oraz zarządzanie wiedzą (Davenport, 2005; Jiang i in., 2025; Wulur i Mandagi, 2023).

W dalszej części pracy skupiono się na funkcjonowaniu pracownika 2.0, w tym osób z niepełnosprawnościami, w warunkach cyfrowych i hybrydowych form zatrudnienia. Nowe okoliczności pracy nie tylko redefiniują tradycyjne rozumienie roli zawodowej i tożsamości związanej z wykonywaną pracą, lecz również wymagają od pracownika zdolności do adaptacji, samodzielnego zarządzania wiedzą oraz aktywnego współtworzenia wartości w organizacji, co jest istotne dla jego efektywności i satysfakcji zawodowej w dynamicznych, współczesnych środowiskach pracy (Jiang i in., 2025).

1.2. Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy – przemiany cywilizacyjne, technologiczne i społeczne

Relacje między osobami z niepełnosprawnościami a rynkiem pracy odzwierciedlają szerokie przemiany cywilizacyjne, technologiczne i społeczne. Udział osób z niepełnosprawnościami w życiu zawodowym i społecznym nie jest jedynie kwestią indywidualnych możliwości, ale przede wszystkim skutkiem szerszych przemian społeczno-gospodarczych (Adigun i Nzima, 2021; Finkelstein, 1980; Giermanowska, 2015).

W społeczeństwach przedprzemysłowych osoby z niepełnosprawnościami najczęściej uczestniczyły w pracy w ramach gospodarstw rodzinnych. Ich wkład miał charakter współuczestniczący: wykonywały proste, ale społecznie akceptowane zadania, które umożliwiały im funkcjonowanie w ramach wspólnoty. Choć ich udział w pracy był ograniczony, nie istniał tak silny nacisk na produktywność, jak to stało się później. Osoby te mogły wykonywać różne prace na rzecz społeczności i nie były postrzegane jako „nieprzydatne”. Zajmowały niższą pozycję w strukturze społecznej, nie były izolowane od reszty społeczeństwa (Barnes i Mercer, 2008; Finkelstein, 1980). Ich obecność w społeczeństwie nie była utożsamiana z wykluczeniem ani z osobistą tragedią. Taki sposób funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami zmienił się radykalnie wraz z nadejściem kapitalizmu przemysłowego (Giermanowska, 2015).

Revolucja przemysłowa w XIX wieku radykalnie zmieniła ten stan rzeczy. Postępująca mechanizacja, standaryzacja procesów i nacisk na wydajność doprowadziły do wykluczenia osób z niepełnosprawnościami z głównego nurtu zatrudnienia. W społeczeństwach industrialnych powstał system instytucji medycznych i opiekuńczych, które zamiast wspierać aktywizację zawodową, koncentrowały się na izolacji i segregacji. W konsekwencji osoby z niepełnosprawnościami były postrzegane jako bierne i zależne, co pogłębiało ich wykluczenie społeczne (Oliver, 1990; Ryan i Frank, 1980). W tym okresie została ukształtowana marginalna pozycja osób z niepełnościami na rynku pracy. Osoby takie – jako mniej produktywne – były usuwane z głównego nurtu aktywności ekonomicznej i skazywane na rynek takich zajęć, jak chałupnictwo, handel uliczny, rękodzielnictwo i zorganizowane miejsca tak zwanej pracy chronionej (Barnes i Mercer, 2008; Finkelstein, 1980; Giermanowska, 2021).

Istotny przełom nastąpił wraz z nadejściem społeczeństwa postindustrialnego. Gospodarka oparta na wiedzy oraz przetwarzaniu informacji osłabiła tradycyjny związek między sprawnością fizyczną a produktywnością. W erze postindustrialnej i społeczeństwa sieci, w której dominują usługi, przepływ danych i wiedza, kluczowymi zasobami stają się kompetencje poznawcze, dostęp do informacji oraz zdolność do tworzenia innowacji (Bell i Tanalska, 1975; Castells, 2007). W takim modelu ekonomii fizyczna siła przestaje być wyznacznikiem wydajności – zamiast niej liczy się jakość wiedzy i efektywność wykorzystania technologii (Bell i Tanalska, 1975). Peter F. Drucker również podkreśla, że w nowej gospodarce wartością dodaną jest umiejętne zastosowanie wiedzy w doskonaleniu procesów i tworzeniu innowacji. Produktywność nie zależy już od pracy fizycznej, lecz od myślenia, kompetencji i kreatywności (Drucker, 2009). W rezultacie w gospodarce opartej na informacji i wiedzy to one stały się najcenniejszym kapitałem, ważniejszym niż tradycyjne zasoby, takie jak surowce czy praca fizyczna (Castells, 2007). Przemiany te sprawiły, że kompetencje analityczne, komunikacyjne i cyfrowe stały się ważniejsze niż tempo fizycznej pracy, co umożliwiło zwiększenie samodzielności i reintegrację zawodową osób z niepełnosprawnościami (Finkelstein, 1980).

Zachodzący w ostatnich dziesięcioleciach dynamiczny rozwój technologii cyfrowych, w tym automatyzacji i sztucznej inteligencji, doprowadził do dalszych przekształceń rynku pracy (Bick i in., 2020; Manyika i in., 2017). Zamiany te wpisują się w zakres scharakteryzowanej w poprzednim rozdziale czwartej rewolucji przemysłowej (przemysł 4.0), która istotnie wpłynęła na wszystkie aspekty życia społecznego i zawodowego, w tym na sytuację osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Rewolucja ta opiera się na zaawansowanych

technologiach, takich jak sztuczna inteligencja, uczenie maszynowe, robotyka oraz internet rzeczy, które mają potencjał zarówno do tworzenia nowych możliwości, jak i do pogłębiania istniejących nierówności społecznych (Adigun i Nzima, 2021).

Systematyczne badania (Rojas i in., 2024) wskazują ograniczoną dostępność technologii wspierających pracowników z niepełnosprawnościami w przemyśle 4.0, które w praktyce umożliwiałyby pełną inkluzję osób o różnorodnych zdolnościach w procesach produkcyjnych. Mimo potencjału wiele rozwiązań przemysłu 4.0 wciąż nie uwzględnia potrzeb pracowników z różnymi ograniczeniami, co może prowadzić do utrwalania nierówności i wykluczenia. W związku z tym integracja perspektywy inkluzyjnej w projektowaniu i we wdrażaniu technologii przemysłu 4.0 staje się kluczowa nie tylko dla zapewnienia równych szans, lecz także dla efektywnego wykorzystania potencjału wszystkich pracowników w nowoczesnych systemach produkcyjnych. Takie podejście wspiera globalną sprawiedliwość społeczną i umożliwia rozwój kompetencji osób o różnorodnych zdolnościach, które stają się integralnym elementem inteligentnych fabryk (Rojas i in., 2024).

Automatyzacja wielu procesów oraz wykorzystanie sztucznej inteligencji prowadzi do ograniczenia zapotrzebowania na pracowników o podstawowych kwalifikacjach. Taka zmiana szczególnie silnie uderza w osoby z niepełnosprawnościami, które często mają utrudniony dostęp do zaawansowanych kompetencji cyfrowych oraz napotykają przeszkody w postaci utrwalonych stereotypów na temat ich możliwości zawodowych (Kaye, Jans i Jones, 2011). Jednocześnie przekształcenia zachodzące na rynku pracy sprawiają, że część zawodów zanika lub zmienia się zasadniczo, podczas gdy inne powstają w odpowiedzi na nowe potrzeby technologicznej rzeczywistości (Istrate i Harris, 2017; Lillywhite i Wolbring, 2019). Wymusza to ciągle nabywanie nowych kompetencji, co z jednej strony stanowi wyzwanie, a z drugiej może otwierać szansę na większą integrację osób z niepełnosprawnościami z rynkiem pracy (Marín-Palacios i in., 2022; Roulstone, 1998).

Szczególnego znaczenia nabierają zatem „rozsądne” dostosowania w miejscu pracy, takie jak elastyczne godziny pracy czy zmodyfikowane metody realizacji obowiązków zawodowych, które umożliwiają osobom z niepełnosprawnościami aktywny i efektywny udział w zatrudnieniu (Agius i in., 2024; Kirven i in., 2020; Schartz i in., 2006; Schur i in., 2014). Niemniej jednak to właśnie samozatrudnienie oraz praca kontraktowa okazują się dla wielu z nich bardziej dostępne i dostosowane do indywidualnych potrzeb. Możliwość samodzielnego kształtowania warunków pracy, większa autonomia i elastyczność sprawiają, że znaczna część osób z niepełnosprawnościami decyduje się na odejście od tradycyjnych form zatrudnienia (por. Harpur i Blanck, 2020).

Jest to widoczne zwłaszcza w wypadku pracy w sektorze *gig economy*, która pozwala osobom z niepełnosprawnościami dostosowywać tempo, miejsce i czas pracy do stanu zdrowia i możliwości funkcjonalnych. Zlecenia są realizowane często zdalnie, w elastycznych godzinach i z możliwością robienia przerw, co zwiększa dostępność tej formy zatrudnienia. Istotną zaletą jest również to, że *gig work* może zmniejszać konieczność formalnego ujawniania niepełnosprawności, co jest wyjątkowo ważne w wypadku schorzeń niewidocznych, psychicznych lub neurologicznych (Harpur i Blanck, 2020). Dodatkowo umożliwia on korzystanie z naturalnych form wsparcia, takich jak pomoc rodziny czy własne narzędzia technologiczne, które w tradycyjnych środowiskach pracy bywają trudne do wdrożenia. W Polsce takie tendencje w obszarze samozatrudnienia i zakładania firm można zauważyć także

u osób z niepełnosprawnościami pracujących w sektorze związanym z nowoczesnymi technologiami (por. Gąciarz i Żuchowska-Skiba, 2024, s. 34; Yamamoto i in., 2011). Badacze podkreślają jednak, że *gig economy* wiąże się również z istotnymi ograniczeniami dla osób z niepełnosprawnościami. Brakuje w niej stabilności zatrudnienia, ochrony socjalnej oraz formalnych mechanizmów akomodacji, co może utrudniać utrzymanie ciągłości pracy, szczególnie w wypadku chorób przewlekłych lub zmiennego stanu zdrowia (Wood i in., 2019). Zwraca się przy tym uwagę (Harpur i Blanck, 2020), że elastyczność, choć korzystna, może zarazem maskować strukturalne nierówności – przenosząc ryzyko zawodowe w całości na pracownika.

Dodatkowo (por. Yamamoto, Unruh i Bullis, 2011) samozatrudnienie i praca kontraktowa wymagają od osób z niepełnosprawnościami wysokiego poziomu samodyscypliny, kompetencji organizacyjnych oraz umiejętności zarządzania własnym obciążeniem pracą, co nie zawsze jest możliwe bez odpowiedniego wsparcia. W konsekwencji *gig economy* może dla części osób stanowić wartościową formę inkluzji zawodowej, ale dla innych – źródło niepewności dochodowej i dodatkowego stresu związanego z brakiem trwałych form zatrudnienia.

Mimo tych możliwości osoby z niepełnosprawnościami nadal pozostają w dużej mierze wykluczone z przemian społeczno-technologicznych, a ich uczestnictwo w rynku pracy jest ograniczane przez bariery edukacyjne, niedostateczny dostęp do infrastruktury cyfrowej oraz utrzymujące się uprzedzenia społeczne (por. Gąciarz i Żuchowska-Skiba, 2024). Problematyczne okazuje się również to, że nowe modele zatrudnienia, mimo potencjalnych korzyści, często nie zapewniają instytucjonalnych zabezpieczeń, takich jak prawo do adaptacji stanowiska pracy, ochrony socjalnej czy wsparcia w rozwoju zawodowym. W konsekwencji osoby z niepełnosprawnościami znajdują się w nieustannym napięciu między formalnym włączeniem a praktycznym wykluczeniem, co utrwała ich peryferyjną pozycję wobec głównych nurtów transformacji technologicznej i gospodarczej (Harpur i Blanck, 2020).

W tym procesie kluczową rolę mogą odegrać praktycy zarządzania zasobami ludzkimi, którzy powinni podejmować świadome działania oparte na dogłębnej analizie konkretnych mechanizmów wpływających na doświadczenia zawodowe osób z niepełnosprawnościami. Wśród tych mechanizmów należy uwzględnić zarówno fizyczne bariery w miejscu pracy, takie jak niedostosowanie infrastruktury czy brak odpowiednich udogodnień, jak i mniej uchwytne zjawiska, do których należą między innymi stygmatyzacja, stereotypy i subtelne formy wykluczenia (Colella i Bruyère, 2011). Co ważne, nawet pozornie pozytywne lub neutralne postawy współpracowników mogą nieświadomie utrzymywać wykluczenie, wpływając negatywnie na możliwości pełnego uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w środowisku pracy (Beatty i in., 2018).

Istotną barierą okazuje się też ograniczona siła oddziaływania samych środowisk osób z niepełnosprawnościami. Brak jednolitego głosu, rozproszenie postulatów oraz trudności organizacyjne powodują, że potrzeby tej grupy są często pomijane w procesach decyzyjnych. Zamiast wzmacniać sprawczość i dialog, system instytucjonalny pozwala politykom ignorować niejednoznaczne żądania, co sprzyja utrwalaniu stanu bierności (Kubicki, 2017, s. 165).

Właśnie dlatego działania w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi mają potencjał, by identyfikować i przeciwdziałać tym barierom – w ramach współpracy z badaczami i innymi

interesariuszami nad tworzeniem kontekstowych, precyzyjnie dopasowanych i opartych na dowodach naukowych rozwiązań, które rzeczywiście sprzyjają inkluzji i aktywnemu uczestnictwu osób z niepełnosprawnościami (Beatty i in., 2018; Schur i in., 2009). Ponadto skuteczność działań podejmowanych przez działy zarządzania zasobami ludzkimi może być dodatkowo wzmocniona poprzez włączenie perspektyw instytucjonalnych interesariuszy, takich jak związki zawodowe, organizacje rządowe oraz grupy rzecznicze. Współpraca z tymi podmiotami sprzyja lepszemu zrozumieniu złożonych problemów, z jakimi mierzą się osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy, oraz pozwala na wypracowanie bardziej całościowych i trwałych strategii przeciwdziałania wykluczeniu (Beatty i in., 2018).

Kluczowym elementem efektywnej polityki zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami jest zmiana podejścia – z koncentracji na ograniczeniach i deficytach na podkreślanie potencjału, umiejętności i zdolności tych pracowników. Traktowanie niepełnosprawności jako naturalnego elementu ludzkiej różnorodności, a nie jako przeszkody, sprzyja budowaniu bardziej inkluzyjnego, sprawiedliwego i wspierającego środowiska pracy (por. Beatty i in., 2018). Ma to elementarne znaczenie, ponieważ czwarta rewolucja przemysłowa, choć teoretycznie niesie potencjał zwiększenia jakości życia, wiąże się jednocześnie z realnym zagrożeniem utraty miejsc pracy i pogłębiającej się przepaści cyfrowej. Podczas gdy osoby pełnosprawne niepokoją się o automatyzację procesów i redukcję etatów, osoby z niepełnosprawnościami często nadal nie mają dostępu do podstawowych narzędzi i umiejętności wymaganych we współczesnym środowisku pracy (Adigun i Nzima, 2021).

Dodatkowym czynnikiem kształtującym perspektywę zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami jest transformacja związana ze zrównoważonym rozwojem. Wymogi gospodarki niskoemisyjnej oraz projektowanie inteligentnych miast niosą ze sobą zarówno potrzebę tworzenia nowych miejsc pracy, jak i konieczność adaptacji istniejących stanowisk w duchu dostępności i inkluzji (Rebernik i in., 2020). Dostosowanie przestrzeni publicznych, rozwój technologii dostępności oraz rosnące znaczenie usług społecznych mogą sprzyjać poprawie jakości życia, realnej aktywizacji zawodowej i pełniejszemu uczestnictwu społecznemu osób z niepełnosprawnościami (Marín-Palacios i in., 2022).

Wobec zachodzących przemian technologicznych szczególnego znaczenia nabierają nowoczesne rozwiązania cyfrowe, które z jednej strony oferują nowe możliwości integracji zawodowej, a z drugiej – stawiają przed osobami z niepełnosprawnościami dodatkowe wyzwania. Technologie te umożliwiają elastyczne formy zatrudnienia, pracę zdalną czy wykorzystanie oprogramowania wspierającego i komunikacyjnego, co może znacznie zwiększyć dostępność rynku pracy. Jednak ich skuteczne wykorzystanie wymaga odpowiednich warunków zarówno infrastrukturalnych, jak i kompetencyjnych (Jaeger i in., 2006; Lancioni i in., 2011; Stumbo i in., 2009). Sprawia to, że kluczowym problemem pozostaje rosnące zapotrzebowanie na zaawansowane kompetencje cyfrowe, co może prowadzić do wykluczenia osób z ograniczonym dostępem do edukacji technologicznej oraz pracujących w zawodach o niższych wymaganiach kwalifikacyjnych. To właśnie te grupy są najbardziej narażone na negatywne skutki transformacji cyfrowej i ryzyko dalszej marginalizacji na rynku pracy (Acemoglu i Restrepo, 2020; Jetha i in., 2021, 2022, 2023).

Aby technologie mogły rzeczywiście wspierać aktywizację osób z niepełnosprawnościami, niezbędne jest ich odpowiedzialne wdrażanie. Oznacza to konieczność inwestowania

w rozwój kompetencji cyfrowych, propagowanie technologii wspomagających oraz systematyczne usuwanie barier, zarówno architektonicznych, jak i społecznych, które wciąż ograniczają dostęp do zatrudnienia (Borg i in., 2011; Scherer i Craddock, 2002). Skuteczna integracja zawodowa osób z niepełnosprawnościami wymaga całościowego podejścia, obejmującego działania na poziomie polityk publicznych, sektora prywatnego i instytucji edukacyjnych. Niezbędne są programy szkoleniowe, które rozwijają umiejętności odpowiadające potrzebom nowoczesnego rynku pracy, a także upowszechnianie inkluzyjnych rozwiązań technologicznych. Długofalowym celem powinno być systematyczne eliminowanie barier strukturalnych i społecznych, które wciąż blokują równoprawny dostęp do zatrudnienia (Giermanowska, 2021).

Mimo zachodzących zmian na poziomie strategicznym brakuje długofalowej, skoordynowanej polityki, która prowadziłaby osoby z niepełnosprawnościami przez wszystkie kluczowe etapy życia – od edukacji i rehabilitacji przez aktywizację po utrzymanie zatrudnienia. Działania mają w dużej mierze charakter fragmentaryczny i interwencyjny, przez co nie tworzą spójnej trajektorii wspierania rozwoju zawodowego tej grupy (Kubicki, 2017, s. 187). Tymczasem współczesny rynek pracy pokazuje, że obecnie konstruowane modele wsparcia w obszarze pracy dla osób z niepełnosprawnościami powinny opierać się na trzech filarach: inkluzji, elastyczności oraz ciągłym rozwoju kompetencji. Tylko takie podejście umożliwia budowanie trwałych, nowoczesnych i dostępnych systemów zatrudnienia, które oferują realne możliwości pełnego uczestnictwa w życiu zawodowym (Jetha i in., 2023). Jednak praktyka wdrażania tych założeń dowodzi, że wiele rozwiązań instytucjonalnych pozostaje nieadekwatnych do rzeczywistych potrzeb. Problemem nie jest wyłącznie niedoskonałość konstrukcji programów, lecz to, że często ignorują one złożoność sytuacji życiowej i zawodowej osób z niepełnosprawnościami. W rezultacie działania publiczne koncentrują się na formalnym przebiegu wsparcia, bez rzeczywistej oceny jego skuteczności i bez refleksji nad tym, czy rzeczywiście odpowiadają na problemy odbiorców (Kubicki, 2017, s. 110).

W świetle przedstawionych wyzwań skoncentrowanie się na elastycznej organizacji pracy oraz technologiach asystujących jest niezbędne, ponieważ te dwa obszary pozwalają dokładnie opisać i wyjaśnić, jak współczesne przemiany organizacyjne i technologiczne kształtują doświadczenia zawodowe osób z niepełnosprawnościami.

1.2.1. Elastyczność organizacji pracy

Współczesny rynek pracy przechodzi głęboką transformację. W jej ramach zmienia się również sposób, w jaki są organizowane relacje między pracodawcą a pracownikiem, a jednym z najbardziej zauważalnych przejawów tych zmian staje się rosnąca popularność elastycznych modeli pracy – takich jak praca zdalna, hybrydowa czy elastyczne godziny (Montealegre i Cascio, 2017). Bezprecedensowy wzrost popularności telepracy może mieć trwałe skutki dla akceptacji tej formy zatrudnienia przez pracodawców jako udogodnienia dla osób niepełnosprawnych (por. Ameri i Kurtzberg, 2022).

Wraz z upowszechnianiem się elastycznych modeli pracy znika wiele ograniczeń, które przez lata wykluczały osoby z niepełnosprawnościami z aktywności zawodowej. Bariery architektoniczne, transportowe czy komunikacyjne coraz częściej są eliminowane, gdyż tradycyjne sposoby wykonywania pracy są zastępowane przez bardziej dostępne rozwiązania

cyfrowe, umożliwiające dostępnejsze środowisko pracy (Grijseels i in., 2023; Santuzzi i Waltz, 2016). Doświadczenia pracowników wskazują, że większa elastyczność przekłada się na wyższą satysfakcję, mniejszą absencję i większą produktywność (Bloom i in., 2022; Giovanis i Ozdamar, 2019). Dzięki takim technologiom, jak wirtualna sieć prywatna (*virtual private network*, VPN), osoby z ograniczoną mobilnością mogą uniknąć codziennych dojazdów, co zmniejsza zmęczenie i poprawia komfort pracy (Linden, 2014).

W obszarze zatrudnienia coraz większego znaczenia nabiera organizacyjna elastyczność, pozwalająca dostosować warunki pracy do indywidualnych potrzeb. Praca zdalna, możliwość samodzielnego ustalania godzin jej świadczenia lub wykonywanie zadań zadaniowo przekładają się na lepsze dopasowanie obowiązków do różnorodnych zdolności funkcjonalnych pracowników (Bakhshi i in., 2017; Bick i in., 2020). Dla wielu osób z niepełnosprawnościami oznacza to realne otwarcie się rynku pracy, wcześniej zdominowanego przez sztywne normy czasu i miejsca zatrudnienia, a tym samym często niedostępnego (Barnes i Mercer, 2008). Zautomatyzowane narzędzia komunikacyjne, elastyczne grafiki oraz możliwość pracy zdalnej przyczyniają się do kształtowania środowiska zawodowego opartego na inkluzji (Collinger i in., 2013; Dong i in., 2021).

Telepraca może być szczególnie cenna dla wielu osób z niepełnosprawnościami (Ameri i in., 2023; Schur i in., 2020). Zapewnia elastyczność osobom z chorobami przewlekłymi, potrzebującym częstych przerw, bliskości sprzętu medycznego lub wizyt lekarskich (Ameri i in., 2023; Schwartz i in., 2022). Starsze osoby niepełnosprawne, które często są dyskryminowane przy zatrudnieniu, również zyskują szansę na poprawę swojego „zestawu zdolności” (Mitra i Brucker, 2020). Pokazuje to, że praca zdalna może znacznie ułatwić aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością ruchową, dla których codzienne dojazdy bywają kosztowne lub fizycznie obciążające. Dzięki eliminacji barier transportowych telepraca zwiększa dostępność zatrudnienia, a jednocześnie sprzyja bardziej obiektywnej ocenie pracy, pozwalając na to, by awanse i wynagrodzenia zależały od rzeczywistych kompetencji i efektów, a nie od stereotypów czy kultury biurowej, która często faworyzuje osoby bez niepełnosprawności (Schur i in., 2013). Dobrowolność wyboru modelu pracy ma kluczowe znaczenie, gdyż dla jednych elastyczność to szansa na samorealizację, dla innych – przymus wynikający z ograniczeń zdrowotnych (Holland i in., 2024).

Pandemia COVID-19 znacznie przyspieszyła wdrażanie rozwiązań cyfrowych w organizacjach, co przyniosło na niektórych rynkach pracy wzrost zatrudnienia wśród części osób z niepełnosprawnościami (por. Murphy i Thomas, 2023). Kluczową rolę odegrały tu technologie wspomagające (Shaw i Vinsen, 2023). Wcześniejsze badania wskazywały, że telepraca i samozatrudnienie były już istotnymi formami pracy dla osób z niepełnosprawnościami, szczególnie w sytuacjach ograniczonej dostępności tradycyjnych miejsc pracy (Gilman, 2014). Pandemia COVID-19 dodatkowo uwypukliła znaczenie tych form zatrudnienia, czyniąc je w wielu wypadkach preferowanym rozwiązaniem. Jednocześnie zmiany te pokrywały się z dotychczasowymi postulatami dotyczącymi akomodacji miejsc pracy, obejmując między innymi elastyczne godziny pracy, pracę zdalną i wykorzystanie nowych technologii cyfrowych, które wcześniej były wskazywane jako istotne dla osób z niepełnosprawnościami (Fuentes i Lindsay, 2023). Przed pandemią COVID-19 to osoby z niepełnosprawnościami częściej korzystały z możliwości pracy zdalnej, traktując ją jako

narzędzie umożliwiające im funkcjonowanie zawodowe mimo barier środowiskowych. W czasie pandemii sytuacja ta uległa jednak zmianie, a telepraca stała się powszechnym rozwiązaniem również dla osób pełnosprawnych, co istotnie przekształciło rynek pracy i sposoby organizacji pracy zawodowej (Ameri i in., 2023). Równolegle ewoluowało samo pojmowanie pracy – coraz więcej stanowisk ma dziś charakter cyfrowy, współpraca odbywa się w środowiskach wirtualnych, a zespoły funkcjonują w zdecentralizowanych strukturach (Gephart, 2002; Griep i in., 2021).

Elastyczność przyniosła liczne korzyści, nie można jednak pominąć potencjalnych zagrożeń. Izolacja, brak przynależności, utrudnienia w awansie i dostępie do szkoleń są realnymi problemami, podobnie większa izolacja społeczna czy coraz bardziej zacierające się granice między pracą a życiem prywatnym. Izolacja może być szczególnie szkodliwa, biorąc pod uwagę, że zatrudnienie jest podstawowym sposobem integracji społecznej w społeczeństwie. Mimo to dla wielu osób z niepełnosprawnościami telepraca jest jedyną realną formą zatrudnienia (Ameri i in., 2023; Schur i in., 2013). Dodatkowo – mimo że elastyczne formy zatrudnienia i praca zdalna są często propagowane jako rozwiązania sprzyjające równouprawnieniu i godzeniu ról zawodowych z rodzinnymi – w praktyce mogą pogłębiać istniejące nierówności. Zjawisko to jest określane mianem stygmatyzacji elastyczności (*flexibility stigma*), która – paradoksalnie – zamiast ułatwiać uczestnictwo w rynku pracy, prowadzi do wykluczenia z awansu, ograniczenia udziału w szkoleniach i marginalizacji zawodowej (Holland i in., 2024). Ma to znaczenie, gdyż badania wskazują, że udogodnienia takie jak praca zdalna pomagają utrzymać aktywność zawodową osobom z niepełnosprawnościami, choć nie niwelują istniejących różnic w wynagrodzeniach (Schur i in., 2020).

Można zauważyć, że po 2020 roku firmy chętniej zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami, rozwijając narzędzia wsparcia i korzystając z możliwości pracy zdalnej (Murphy i Thomas, 2023; O'Neill, 2022). Jednocześnie badania wskazują, że mimo rosnącej popularności pracy zdalnej dostęp do niej wśród osób z niepełnosprawnościami nie był równomierny – po wybuchu pandemii COVID-19 wiele osób z niepełnosprawnościami nadal miało ograniczony dostęp do pracy zdalnej, a elastyczne formy zatrudnienia były częściej dostępne dla osób z wyższym wykształceniem, kobiet oraz członków bardziej uprzywilejowanych grup demograficznych (Brooks i von Schrader, 2023). Jednocześnie podkreśla się (Tylutki i in., 2024), że trwałe uczestnictwo osób z niepełnosprawnościami w rynku pracy wymaga nie tylko technologii i elastycznych form pracy, ale także całościowej adaptacji miejsc pracy oraz mechanizmów instytucjonalnych wspierających ich aktywizację zawodową. Mimo postępu w zakresie zatrudnienia i akomodacji aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami pozostaje nadal niska, co wskazuje potrzebę szerokiego wsparcia na otwartym rynku pracy oraz wprowadzania regulacji umożliwiających realną inkluzję.

Warto także zauważyć, że część przedsiębiorstw stopniowo powraca do modelu hybrydowego lub całkowicie stacjonarnego, co stawia przed osobami z niepełnosprawnościami nowe wyzwania związane z adaptacją środowiska pracy oraz utrzymaniem dotychczasowego poziomu elastyczności zatrudnienia (Brooks i von Schrader, 2023; Tylutki i in., 2024). Dlatego – mimo że technologia i elastyczne formy pracy mogą stanowić potencjalne ułatwienie – same w sobie nie gwarantują inkluzji. Wciąż potrzebne są mechanizmy instytucjonalne,

skuteczne regulacje oraz szerokie wsparcie, by realnie zwiększać aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami (Adigun i Nzima, 2021).

1.2.2. Technologie asystujące a praca osób z niepełnosprawnościami

Technologie wspomagające odgrywają ważną rolę w osiągnięciu celu, jakim jest włączenie osób z niepełnosprawnościami w środowisko pracy (Cazini i Frasson, 2013; Shahbudin i Jamil, 2024). Terminem tym określa się każdy rodzaj technologii lub wyposażenia technicznego używany przez osoby niepełnosprawne w celu wykonywania zadań lub poprawy ich funkcjonalności i wydajności w pracy (Chow i in., 2014). Technologie wspomagające odgrywają istotną rolę w wyrównywaniu szans na rynku pracy, między innymi przez adaptację stanowisk pracy oraz wspieranie pełnego uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami (Chow i in., 2014).

Systematyczny przegląd technologii wspomagających wskazuje, że technologie informacyjno-komunikacyjne mają szczególny potencjał w kompensowaniu deficytów poznawczych, co przekłada się na poprawę funkcjonowania w życiu codziennym i zwiększenie perspektyw zawodowych osób z niepełnosprawnościami (Brandt i in., 2020). Te same wnioski potwierdza analiza strategii inkluzyjnych, w których technologia asystująca wzmacnia pozycję pracowników z niepełnosprawnościami (Marinaci i in., 2023).

W środowisku edukacyjnym obserwuje się pozytywny wpływ nowoczesnych technologii asystujących na wyniki studentów z niepełnosprawnościami, które przekładają się później na lepsze możliwości zawodowe. Tym samym edukacja z wykorzystaniem technologii asystujących przygotowuje użytkowników do funkcjonowania w środowisku pracy (Fernández-Batanero i in., 2022; McNicholl i in., 2021). Skuteczność tych rozwiązań zależy nie tylko od ich dostępności, lecz również od czynników indywidualnych, środowiskowych i systemowych. Ukierunkowane i spersonalizowane wdrożenia technologii mogą poprawić dostępność, zwiększyć dobrostan i wspierać inkluzywność. Technologie zorientowane na użytkownika umożliwiają dostosowanie doświadczeń do konkretnego rodzaju i stopnia niepełnosprawności, co otwiera nowe perspektywy wzmacniania pozycji zawodowej (Schwanke i in., 2005).

Wśród najczęściej wymienianych rozwiązań znajdują się komputery, urządzenia mobilne, systemy komunikacyjne, interfejsy mózg-komputer oraz technologie śledzenia ruchu (Collinger i in., 2013; Dong i in., 2021). Mają one istotny wpływ na zwiększenie uczestnictwa społecznego, niezależności oraz poczucia sprawczości użytkowników. Dopasowanie technologii do realnych możliwości użytkownika – zarówno poznawczych, jak i fizycznych – stanowi kluczowy warunek ich skuteczności (Koch i in., 2019). Równie ważne są kompetencje technologiczne oraz zdolność do korzystania z narzędzi wspierających zdalną pracę. Aby to umożliwić, konieczne jest specjalistyczne szkolenie, które zwiększa efektywność wykorzystania technologii asystujących (Chi i in., 2012; Gupta i in., 2021). Ważna jest również gotowość do adaptacji, która często przesądza o powodzeniu wdrożenia (Lancioni i in., 2011).

Na efektywność korzystania z technologii asystujących wpływają także czynniki środowiskowe. Właściwe zaprojektowanie przestrzeni pracy, ergonomia, oświetlenie i poziom hałasu zwiększają komfort użytkowników (Steinfeld, 2012; WHO, 2011). Kluczowe znaczenie ma infrastruktura technologiczna, obejmująca dostęp do sprzętu i oprogramowania oraz wsparcie techniczne (Gupta i in., 2021; Rouillard i Vannobel, 2023). Nowoczesne technologie

mogą skutecznie wspierać osoby z ograniczoną mobilnością i trudnościami poznawczymi, co potwierdzają badania (por. Betke i in., 2002).

Na poziomie organizacyjnym istotne są polityka firmy oraz posunięcia działów zarządzania zasobami ludzkimi (Beatty i in., 2018). Firmy propagujące inkluzyjność, zapewniające adaptację stanowisk i komunikujące standardy dostępności, tworzą środowisko wspierające (Dettmann i Hasselhorn, 2021). Jednak wdrażanie rozwiązań technologicznych często ogranicza się do aspektów technicznych, pomijając głębsze wymiary integracji, takie jak partycypacja pracowników w podejmowaniu decyzji czy długofalowe strategie rozwoju kompetencji (Marinaci i in., 2023). Organizacje, które postrzegają technologie asystujące jako „dodatek” zamiast elementu systemowej zmiany kultury pracy, ryzykują jedynie pozorne działania inkluzyjne (Goggin i Newell, 2007; Marinaci i in., 2023).

Znaczenie mają także czynniki społeczne, w tym postawy współpracowników i świadomość przełożonych. Ich akceptacja może zwiększyć skuteczność wdrożenia, podczas gdy uprzedzenia i stygmatyzacja, nawet przy dostępnych technologiach, obniżają efektywność działań (Steverson i Crudden, 2023; Taskila i Lindbohm, 2007). Co więcej, brak rzeczywistej zmiany kulturowej w miejscu pracy prowadzi do sytuacji, w której osoby korzystające z technologii asystujących pozostają „osobami z narzędziami”, ale bez pełnej integracji społecznej. Krytyczne podejścia wskazują, że technologia sama w sobie nie wystarczy, jeśli nie towarzyszy jej zmiana relacji władzy, komunikacji i reprezentacji w miejscu pracy (por. Goggin i Newell, 2021; Marinaci i in., 2023; Shahbudin i Jamil, 2024).

Polityka publiczna, ustawodawstwo i podejścia systemowe mają duże znaczenie dla inkluzji zawodowej osób z niepełnosprawnościami (Govender i in., 2021). Niemniej jednak istnieje ryzyko, że działania systemowe ograniczą się do spełniania minimalnych wymagań prawnych, bez rzeczywistego zaangażowania w przekształcanie struktur społecznych i instytucjonalnych. Wprowadzanie technologii może wtedy służyć legitymizowaniu „fałszywego postępu”, podczas gdy rzeczywiste bariery strukturalne, społeczne, symboliczne i mentalne pozostają niezmienione (por. Newman-Griffis i in., 2022; Tsatsou, 2020; Wlazło, 2020).

Warto podkreślić, że technologie wspomagające nie są obiektywnie neutralne – ich rozwój i wdrażanie zawsze są osadzone w konkretnych uwarunkowaniach społecznych, które mogą zarówno zmniejszać, jak i pogłębiać istniejące nierówności (Niedbalski i in., 2025). Krytyczne podejścia wskazują ryzyko bezrefleksyjnego stosowania takich rozwiązań, które mogą odtwarzać medyczny model niepełnosprawności, marginalizując naturalną różnorodność i indywidualność użytkowników. W konsekwencji, zamiast przynieść emancypację, technologie te mogą wzmacniać procesy dominacji, jeśli nie zostaną osadzone w szerokim zakresie działań na rzecz sprawiedliwości społecznej i transformacji relacji w miejscu pracy oraz w społeczeństwie (Eubanks, 2018; Ellcessor, 2016).

Mimo wielu zalet technologie wspomagające mogą niechcący potęgować poczucie wyobcowania i marginalizacji, zwłaszcza gdy są projektowane w sposób wykluczający. Emily Agree (2014) zauważa, że urządzenia stworzone specjalnie dla osób z niepełnosprawnościami, takie jak specjalistyczne tablety, często znacznie różnią się od popularnych, powszechnie używanych technologii, co może wzmacniać poczucie „inności”. Podobnie Deborah Lupton i Wendy Seymour (2000) wskazują, że technologie często utrwalają normy dotyczące funkcjonalności i wyglądu ciała, które wykluczają osoby z niepełnosprawnościami, zamiast

rzeczywiście wspierać ich niezależność. Ingunn Moser (2006) krytykuje podejście do projektowania technologii oparte na modelu deficytu, w którym osoby z niepełnosprawnościami są postrzegane jako „brakujące” lub „nienormalne”. Takie spojrzenie utrwała negatywne stereotypy i pogłębia podziały społeczne, wzmacniając istniejące wykluczające normy.

Aby technologie wspomagające rzeczywiście odgrywały swoją rolę i sprzyjały integracji, muszą być tworzone z perspektywy inkluzywnej i zorientowane na użytkownika. Richard Ladner (2015) podkreśla, że współtworzenie tych rozwiązań z osobami z niepełnosprawnościami zwiększa ich funkcjonalność i wzmacnia poczucie kontroli nad własnym życiem. Projektowanie skoncentrowane na rzeczywistych potrzebach i oczekiwaniach użytkowników przekłada się na bardziej efektywne i sprawiedliwe technologie.

Rozdział 2

Osoby z niepełnosprawnościami w społeczeństwie i na rynku pracy w Polsce

W rozdziale drugim prezentuję złożony obraz sytuacji osób z niepełnosprawnościami na polskim rynku pracy. Odwołując się do danych statystycznych, przepisów prawa oraz instytucjonalnych form wsparcia, wskazuję zarówno strukturalne ograniczenia, jak i potencjalne zasoby umożliwiające tej grupie aktywne uczestnictwo w życiu zawodowym. Zwracam też uwagę na kompetencje cyfrowe i problem wykluczenia technologicznego, który wobec następujących współcześnie zmian nabiera szczególnego znaczenia.

Zamieszczona w tym rozdziale diagnoza służy zobrazowaniu obecnej sytuacji osób z niepełnosprawnościami i ułatwia interpretację mechanizmów, za pomocą których konstruują oni swoją tożsamość zawodową. Przez osadzenie dalszych analiz w konkretnej rzeczywistości społeczno-instytucjonalnej możliwe staje się pełniejsze zrozumienie znaczenia roli zawodowej w ich życiu.

2.1. Niepełnosprawność – modele, definicje, klasyfikacje i rodzaje

Postrzeganie niepełnosprawności zmieniało się przez wieki, a wskazanie jednej dominującej przyczyny, która w pełni wyjaśniałaby, co kształtowało te zmiany, jest trudne. Na to zagadnienie miały wpływ poglądy społeczne, filozoficzne, religijne, prawo, moralność, powszechnie uznawane wartości oraz zwyczaje i praktyki społeczne, które wywodziły się z tradycji danego społeczeństwa (Garbat, 2015, s. 25). Na ich podstawie ukształtowały się modele niepełnosprawności odgrywające istotną rolę w postrzeganiu osób z niepełnosprawnościami oraz wpływające na ich sytuację w społeczeństwie (por. Retief i Letšosa, 2018; Smart, 2004).

Jak zauważa Julie F. Smart (2004), modele te pełnią kilka kluczowych funkcji. Przede wszystkim definiują, czym jest niepełnosprawność i jak powinna być rozumiana. Stanowią również fundament tworzenia polityki publicznej, nadając jej kierunek i wyznaczając priorytety w zakresie wsparcia osób z niepełnosprawnościami. Nie są one jednak neutralne, gdyż zawierają ukryte wartości i przekonania, które mogą wpływać na sposób postrzegania niepełnosprawności oraz na to, jakie działania uznaje się za konieczne lub pożądane. Ponadto

modele te oddziałują na zakres i kierunek badań naukowych, określając, które dyscypliny akademickie zajmują się problematyką niepełnosprawności oraz jakie aspekty tej problematyki są badane. W konsekwencji kształtują także tożsamość osób z niepełnosprawnościami, wskazując, jak powinny one postrzegać siebie oraz jak są postrzegane przez społeczeństwo. Z jednej strony mogą przyczyniać się do niwelowania uprzedzeń i stereotypów, z drugiej – mogą je wzmacniać, jeśli bazują na ograniczających lub stygmatyzujących założeniach (Smart, 2004, s. 25–29). Jednocześnie należy podkreślić, że modele te mają charakter redukcjonistyczny. Każdy z nich upraszcza złożoność ludzkiego doświadczenia i eksponuje tylko jeden z jego wymiarów. Co więcej, są one uwarunkowane kulturowo i historycznie, przez co zmieniają się w czasie i przestrzeni (Smart i Smart, 2006, s. 36).

W starożytności i średniowieczu niepełnosprawność była postrzegana głównie w kategoriach religijnych i moralnych. W wielu kulturach uważano ją za karę boską lub konsekwencję grzechu, co skutkowało społecznym wykluczeniem osób z niepełnosprawnościami. Często były one izolowane, spychane na margines społeczeństwa lub traktowane z litością, a nie jako osoby wymagające wsparcia czy specjalistycznej opieki (Goodley, 2011).

W okresie średniowiecza osoby z niepełnosprawnościami były postrzegane w skrajnych kategoriach – jako grzesznicy albo święci. Często przypisywano im wyjątkowe duchowe zdolności, takie jak dar jasnowidzenia czy kontakt z siłami nadprzyrodzonymi, co nadawało cierpieniu religijny sens. Z jednej strony niepełnosprawność mogła być uznawana za dowód bliskości z Bogiem, z drugiej – za znak obecności zła, kary lub przekleństwa rodzinnego (Goodley, 2011, s. 7; Rieser, 2012, s. 161). Na tym gruncie wykształcił się model moralno-religijny, jeden z najstarszych sposobów interpretowania niepełnosprawności w kulturze europejskiej (Retief i Letšosa, 2018). Zgodnie z jego założeniami niepełnosprawność uznawano za karę za grzechy popełnione przez daną osobę lub konsekwencję działań jej przodków (Henderson i Bryan, 2004). Przyczyniało się to do wykluczenia i stygmatyzacji, szczególnie w interpretacjach religijnych, utożsamiających niepełnosprawność z widocznym znakiem potępienia za działania wymierzone w Boga i jego nakazy (Rieser, 2012, s. 161).

Model ten ewoluował, włączając również bardziej pozytywne, choć wciąż religijne interpretacje. Niepełnosprawność bywała postrzegana jako próba wiary lub przeznaczenie – wyraz wybrania przez Boga, mający na celu sprawdzenie wytrwałości i pobożności jednostki (Niemann, 2005, s. 106). W niektórych wypadkach traktowano niepełnosprawność jako błogosławieństwo, które umożliwiało głębszy rozwój duchowy i zmysłowy. Tym samym osoby z niepełnosprawnościami były widziane jako wybrane do duchowej misji lub obdarzone szczególnymi zdolnościami (Retief i Letšosa, 2018).

Współczesne społeczeństwa zachodnie w dużej mierze odeszły od tego typu narracji, choć wpływy modelu moralno-religijnego są nadal obecne w niektórych środowiskach i indywidualnych przekonaniach (Henderson i Bryan, 2004; Retief i Letšosa, 2018; Rimmerman, 2013). Badania przeprowadzone w 2013 roku w Polsce wykazały, że aż 18% respondentów nadal łączyło niepełnosprawność z aspektami moralnymi, uznając ją za konsekwencję grzechu lub niemoralnych działań (Ostrowska, 2015, s. 310). Model ten był silnie stygmatyzujący i nie zakładał żadnej interwencji społecznej ani medycznej. W takim ujęciu niepełnosprawność nie była problemem do rozwiązania, lecz stanem moralnym.

Z początkiem nowożytności i rozwojem oświecenia pojawiły się pierwsze próby bardziej racjonalnego i naukowego podejścia do osób z niepełnosprawnością. W XVIII i XIX

wieku – wraz z rosnącym wpływem medycyny – zaczęto traktować niepełnosprawność przede wszystkim jako problem zdrowotny. To podejście stało się fundamentem medycznego modelu niepełnosprawności, który zakładał, że niepełnosprawność jest wynikiem patologii biologicznych, które należy leczyć lub łagodzić (Barnes i Mercer, 2008).

Dominujący w tym czasie medyczny model niepełnosprawności czerpał z funkcjonalnej koncepcji zdrowia i choroby, definiując niepełnosprawność wyłącznie w perspektywie biologicznej. W tym ujęciu niepełnosprawność była traktowana jako dysfunkcja o charakterze fizycznym, psychicznym lub zmysłowym, która uniemożliwia jednostkom pełne funkcjonowanie w społeczeństwie, czyniąc je nieszczęśliwymi i zależnymi od osób sprawnych (Goodley, 2011, s. 6). Taki sposób odbierania niepełnosprawności był związany z refleksją Talcotta Parsonsa (1969) nad zdrowiem i chorobą. W jego podejściu medycyna pełniła funkcję mechanizmu integracji społecznej i kontroli, łącząc chorobę z dewiacją. Choroba, traktowana jako zaprzeczenie zdrowia, ograniczała zdolność jednostki do odgrywania ról społecznych, co zagrażało sprawności funkcjonowania społeczeństwa. Osoba niepełnosprawna stawiała się dysfunkcjonalna z powodu swoich ograniczeń w pełnieniu funkcji społecznych. W ramach tej koncepcji rozwinęła się funkcjonalna koncepcja roli chorego, przyznająca osobie chorej warunkowy status, pod warunkiem dążenia do zdrowia i szukania profesjonalnej pomocy (Parsons, 1969). Społeczeństwo dążyło więc do równowagi między uznaniem niepełnosprawności a zapobieganiem systemowej dewiacji (Barnes i in., 2002, s. 3; Barnes i Mercer, 2008, s. 10; Parsons, 1969, s. 327–330). W podejściu tym brakowało zrozumienia trwałości i różnorodności niepełnosprawności oraz ich wpływu na życie jednostki. Z czasem pojawiła się potrzeba ujęcia niepełnosprawności nie tylko jako chwilowego zaburzenia, ale też jako trwałego stanu wymagającego specjalistycznego wsparcia. Odpowiedzią na to było podejście do niepełnosprawności w modelu rehabilitacyjnym, który nie stanowił całkowicie nowej koncepcji, lecz rozwinięcie i modyfikację medycznego ujęcia, uzupełniające jego ograniczenia przez przesunięcie akcentu z wyłącznie leczenia na wspieranie jednostki w adaptacji do życia z niepełnosprawnością oraz maksymalizację jej udziału w życiu społecznym. Model ten wyróżnił się wraz z rozwojem medycyny rehabilitacyjnej, której celem było umożliwienie osobom niepełnosprawnym jak najlepszego funkcjonowania, pełnego uczestnictwa w życiu społecznym oraz odgrywania rozmaitych ról, w tym zawodowych (Kaplan, 2021; Ostrowska, 2015, s. 27).

W ramach tego podejścia osoby z niepełnosprawnościami powinny zaakceptować swój stan i nauczyć się żyć z ograniczeniami, jakie on ze sobą niesie. Kluczowe w tym modelu jest założenie, że osoby te muszą współpracować z profesjonalistami zajmującymi się rehabilitacją, aby maksymalizować swoje możliwości i móc pełniej funkcjonować w społeczeństwie. Celem jest umożliwienie im odgrywania ról społecznych w takim zakresie, na jaki pozwalają ich możliwości wynikające ze stopnia i z charakteru niepełnosprawności (Barnes i Oliver, 1993, s. 3). Model rehabilitacyjny przesunął nacisk z leczenia na wspieranie jednostki w adaptacji do życia z niepełnosprawnością, uznając, że nie każdy stan można wyleczyć, ale można dążyć do możliwie największej samodzielności i udziału w społeczeństwie. Osoba z niepełnosprawnością nie była już tylko pacjentem, ale też aktywnym uczestnikiem procesu rehabilitacyjnego, współpracującym z ekspertami. Mimo to model ten nadal indywidualizował problemy związane z niepełnosprawnością i nie uwzględniał znaczenia otoczenia społecznego

i jego wpływu na funkcjonowanie osób z niepełnosprawnościami. W modelu tym zakładano, że to jednostka ma się dostosować do świata, a nie odwrotnie.

W drugiej połowie XX wieku, w wyniku rozwoju ruchów walczących o prawa osób z niepełnosprawnościami, pojawiły się nowe definicje niepełnosprawności, które przesuwają jej istotę na relacje między osobą z niepełnosprawnościami a otoczeniem społecznym. Skoncentrowanie się na tym aspekcie pozwoliło dostrzec problem związany z istnieniem barier w otoczeniu fizycznym, społecznym i kulturowym, które uniemożliwiają pełną integrację osób z niepełnosprawnościami (Barnes, 2012, s. 18). Tego typu podejście stanowiło wyraźny sprzeciw wobec indywidualnego modelu, który postrzegał niepełnosprawność w kategoriach medycznych i osobistej tragedii jednostki (Oliver, 1990, s. 24). W rezultacie narodził się tak zwany model społeczny niepełnosprawności, zgodnie z którym to nie stan zdrowia osoby, lecz bariery stawiane przez społeczeństwo – niedostosowane do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności – stanowią główną przyczynę wykluczenia. W tym ujęciu niepełnosprawność nie jest już traktowana jako jednostkowy problem medyczny, ale jako skutek dyskryminacji i braku odpowiednich rozwiązań społecznych. Osoby z niepełnosprawnością są postrzegane jako pełnoprawni obywatele, którzy mają prawo do pełnej integracji społecznej i ekonomicznej, a rolą społeczeństwa jest tworzenie warunków umożliwiających im pełne uczestnictwo (Oliver, 1990, s. 3). Takie podejście dało podstawy rozwoju społecznego modelu niepełnosprawności, który zakłada, że niepełnosprawność nie wynika wyłącznie z cech indywidualnych, ale z barier strukturalnych i postaw społecznych, które ograniczają pełne uczestnictwo osób z niepełnosprawnościami. Przykładami takich barier są zarówno niedostosowana architektura, uprzedzenia społeczne, ograniczenia ekonomiczne, jak i brak odpowiednich usług wsparcia (Goodley, 2011, s. 7).

Model społeczny niepełnosprawności odegrał kluczową rolę w przesunięciu uwagi z jednostki na bariery społeczne, pokazując, że marginalizacja wynika głównie z niedostosowania otoczenia, a nie z samego stanu zdrowia. Dzięki temu stał się skutecznym narzędziem krytyki systemowej dyskryminacji, ujawniając źródła wykluczenia w architekturze, postawach i strukturach społecznych (Oliver, 1996; Shakespeare, 2006). Mimo swojej siły analitycznej model ten jednak nie odpowiadał na pytanie, jakie konkretne działania i mechanizmy prawne powinny być wdrożone, by zapewnić rzeczywiste włączenie społeczne. Jego ograniczeniem była koncentracja na diagnozie, bez jasnej wizji praktycznych rozwiązań (Goodley, 2011).

Tę lukę uzupełnił model prawnoczwłowieczy, który przenosi akcent z przyczyn wykluczenia na normatywną odpowiedź społeczeństwa. Odwołując się do praw człowieka, godności i autonomii, nie skupia się na definiowaniu niepełnosprawności, ale na tym, jak instytucje powinny reagować – przez politykę, prawo i obowiązki państwa. W odróżnieniu od społecznego, ten model nie tyle diagnozuje istniejące ograniczenia i braki, ile wyznacza kierunki zmian (por. Dimitrova i in., 2024).

Model ten rozwija w pewnym sensie model społeczny niepełnosprawności, który koncentrował się głównie na barierach. Podkreśla on znaczenie równego udziału osób z niepełnosprawnościami w życiu społecznym, niezależnie od fizycznych trudności, które mogą pozostać mimo usuwania ograniczeń w otoczeniu fizycznym i społecznym (Głąb, 2022; Maldenov, 2013). Pokazuje to, że przejście od modelu społecznego do modelu praw człowieka nie oznacza jego całkowitego zastąpienia – zamiast tego wskazuje, że model praw człowieka czerpie z modelu społecznego i go uzupełnia w obszarach związanych

z projektowaniem zmian, ale go nie neguje ani nie eliminuje. W takim ujęciu model społeczny nadal odgrywa istotną rolę w myśleniu o niepełnosprawności, zwłaszcza jako fundament krytyki barier społecznych i dyskryminacji, z kolei model praw człowieka kładzie dodatkowo nacisk na godność jednostki, autonomię i upodmiotowienie osób z niepełnosprawnościami (Denenger, 2017).

Nie wszyscy badacze zgadzają się ze stwierdzeniem, że model prawnocząłowieczy może być postrzegany zgodnie z tezą doskonalenia, według której model praw człowieka ulepsza i rozwija model społeczny niepełnosprawności (Lawson i Beckett, 2020). Zgodnie z analizą Anny Lawson i Angharad E. Beckett (2020) modele te pełnią różne funkcje. Społeczny model niepełnosprawności pełni funkcję heurystyczną, ponieważ daje proste i skuteczne narzędzie identyfikowania czynników ograniczających osoby z niepełnosprawnościami – są to czynniki zewnętrzne wobec jednostki, które można zidentyfikować i przeciw którym można prowadzić działania społeczne oraz polityczne. Innymi słowy, model ten pozwala ukierunkować krytykę na systemowe bariery i umożliwia formułowanie postulatów zmiany społecznej (Lawson i Beckett, 2020). Z kolei model praw człowieka w odniesieniu do niepełnosprawności nie zajmuje się definiowaniem samej niepełnosprawności ani nie dostarcza jej ontologii, to znaczy, że nie opisuje, czym niepełnosprawność „jest”. Zamiast tego koncentruje się na tym, jak społeczeństwo powinno reagować na niepełnosprawność, proponując normatywne wytyczne oparte na zasadach godności, równości i praw zawartych w Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (KPON). Model ten traktuje niepełnosprawność nie jako problem jednostki, lecz jako kwestię społeczną i polityczną, wymagającą odpowiednich reform prawa i polityki publicznej. Można go zatem postrzegać bardziej jako model polityki wobec niepełnosprawności niż jako model niepełnosprawności *sensu stricto* (Lawson i Beckett, 2020).

Niezależnie od tych kwestii w powstaniu modelu prawnocząłowieczego kluczową rolę odegrała Organizacja Narodów Zjednoczonych, która przyjmując Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych, zagwarantowała tej grupie społeczeństwa pełnię praw politycznych, społecznych i obywatelskich, na równi z osobami pełnosprawnymi (Woźniak, 2008, s. 44). Na te zmiany miało wpływ przede wszystkim samo środowisko osób niepełnosprawnych, które aktywnie zaangażowało się w walkę o równoprawną pozycję w społeczeństwie oraz o dostęp do pełnego udziału w życiu społecznym, zapewnionego prawnie (Finkelstein, 2007, s. 4–5).

Model praw człowieka w odniesieniu do niepełnosprawności, propagowany przez Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych, oznacza wyraźną zmianę względem podejścia opartego na opiece i medykalizacji. W centrum tego modelu znajduje się uznanie, że osoby z niepełnosprawnościami są pełnoprawnymi podmiotami praw człowieka, a nie biernymi odbiorcami pomocy (Quinn, 2009). Model ten opiera się na idei, że osoby te mają prawo do życia na równi z innymi we wszystkich obszarach życia społecznego, politycznego i gospodarczego (Dimitrova i in., 2024). Nowe podejście wzbogaca dotychczasowe modele niepełnosprawności o wrażliwość na kwestie sprawiedliwości społecznej, różnorodności tożsamości, polityki zapobiegania niepełnosprawności oraz prawo do edukacji, zatrudnienia czy uczestnictwa w życiu publicznym (Degener, 2017). Kluczowym elementem tego modelu jest koncepcja równości włączającej (*inclusive equality*), która obejmuje cztery powiązane wymiary: sprawiedliwą redystrybucję zasobów, uznanie tożsamości i różnorodności, aktywne uczestnictwo oraz dostosowanie środowiska społecznego do potrzeb osób z niepełnosprawnościami

(Degener i de Castro, 2022; KPON, 2012). Szczególną wagę model ten przywiązuje do uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w decyzjach, które ich dotyczą – zarówno jako zasady, jak i obowiązku państw oraz elementu praw materialnych (Lorion, 2019). Konwencja nakłada na państwa strony obowiązek ścisłych konsultacji z osobami z niepełnosprawnościami oraz ich aktywnego włączania za pośrednictwem reprezentatywnych organizacji (Dimitrova i in., 2024). Pokazuje to, że istotą modelu praw człowieka dotyczącego niepełnosprawności jest pełne uznanie podmiotowości osób z niepełnosprawnościami, ich prawo do współdecydowania o własnym życiu i sprawach publicznych oraz obowiązek tworzenia takich struktur społecznych i politycznych, które realnie umożliwiają im uczestnictwo na równych zasadach z innymi (Dimitrova i in., 2024).

Warto jednak zauważyć, że idealistyczna koncepcja pełnego uczestnictwa bywa często oderwana od rzeczywistości społecznej i ekonomicznej. Uznanie podmiotowości nie zawsze przekłada się na rzeczywiste upodmiotowienie, zwłaszcza w warunkach braku dostępu do zasobów, reprezentacji czy systemowych mechanizmów egzekwowania praw. Jak zauważa Paweł Kubicki (2017, s. 12), „mamy do czynienia z utrzymywaniem się *status quo*, mimo stosunkowo dobrej diagnozy problemów obecnego systemu oraz istnienia kierunkowych rekomendacji na rzecz poprawy istniejących rozwiązań”. W jego analizach pojawia się wyraźne wątek, że deklaracje polityki publicznej często nie nadążają za potrzebami osób z niepełnosprawnościami ani za zmianami w świadomości społecznej. Jak pisze autor, „środowisko osób z niepełnosprawnościami zaczęło się domagać traktowania na równi z osobami pełnosprawnymi i szybszego wdrażania postanowień konwencyjnych w życie, za czym wydają się nie nadążyć zmiany w świadomości społecznej, w tym poglądy grup polityków, jak i też polityka publiczna” (Kubicki, 2017, s. 11).

Mimo że ramy prawne i deklaracje inkluzyjnej polityki są niezbędne, okazują się niewystarczające, jeśli nie idzie za nimi realna zmiana praktyki społecznej, ekonomicznej i instytucjonalnej (Kubicki, 2017). Potwierdzają to analizy ujawniające rozdzźwięk między ideologicznymi deklaracjami emancypacyjnymi a realiami praktyk zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (Giermanowska i Raclaw, 2014).

Modele niepełnosprawności odgrywają ważną rolę w kształtowaniu polityki niepełnosprawności (Lawson i Beckett, 2020). Mogą one również pełnić funkcję praktyczną. Julie F. Smart i David W. Smart (2006) wyróżnili cztery modele niepełnosprawności, stanowiące różne sposoby konceptualizacji doświadczenia osób z niepełnosprawnością. Autorzy nie ograniczyli się w analizie do ich teoretycznego porównania. Wskazali, że wybór konkretnego modelu niesie istotne konsekwencje dla praktyki w zawodzie doradcy, realizacji polityki społecznej oraz wpływa na same osoby z niepełnosprawnościami, kształtując ich tożsamość, miejsce w społeczeństwie i wpływając na dostęp do usług. Modele te odzwierciedlają nie tylko podejścia akademickie, lecz również głęboko zakorzenione przekonania kulturowe i instytucjonalne, które oddziałują na sposób myślenia o niepełnosprawności (Smart i Smart, 2006). Jednocześnie należy zauważyć, że takie ramy konceptualne mogą utrwalać uproszczenia. W praktyce rzadko spotyka się czysto „modelowe” sytuacje, wiele przypadków wymyka się tym sztywnym podziałom, co może prowadzić do niewystarczających lub nieadekwatnych interwencji. W rezultacie nadmierne poleganie na sztywnych modelach niepełnosprawności może ignorować złożoność indywidualnych doświadczeń i wymaga bardziej elastycznego podejścia, uwzględniającego perspektywę intersekcyjną i różne uwarunkowania (Goodley, 2011; Shakespeare, 2014).

Pierwszy z opisanych modeli, określony jako biomedyczny, zakładał, że niepełnosprawność to wewnętrzna wada biologiczna mająca źródło w organizmie jednostki, która powinna być leczona lub minimalizowana. Taka perspektywa wspierała rozwój medycyny i rehabilitacji, ale jednocześnie prowadziła do zjawiska medykalizacji i indywidualizacji niepełnosprawności. Skutkowało to marginalizacją kwestii społecznych i środowiskowych, a także budowało narrację, w której odpowiedzialność za „problem” oraz jego rozwiązanie przypisywano wyłącznie osobie dotkniętej niepełnosprawnością (Smart i Smart, 2006). W tym modelu osoba jest często postrzegana przede wszystkim przez pryzmat diagnozy lub etykiety, jako „chory”, „upośledzony” czy „niewidomy”. Sprzyja to dehumanizacji i traktowaniu jednostki jako przedstawiciela określonej kategorii, a nie jako podmiotu z pełnią ról społecznych (Hahn, 1985; Smart i Smart, 2006). To podejście dominowało przez dekady, jednak jego konsekwencją była silna indywidualizacja „problemu”, która uniemożliwiała uwzględnienie uwarunkowań społecznych. Co więcej, model ten wzmacniał asymetrię władzy – eksperci i lekarze stawali się jedynymi „właściwymi” interpretatorami potrzeb osób z niepełnosprawnościami, odbierając im głos w sprawie własnego życia (por. Goodley, 2011; Oliver, 1990; Shakespeare, 2014).

W opozycji do tego podejścia rozwijały się modele interakcyjne – funkcjonalny i środowiskowy, które zamiast skupiać się wyłącznie na organizmie jednostki, wskazują relację między cechami osoby a wymaganiami i strukturą środowiska. Model funkcjonalny zwraca uwagę na ograniczenia, jakie wynikają z niedopasowania możliwości jednostki do oczekiwań społecznych lub zawodowych, i podkreśla potrzebę wsparcia w osiąganiu funkcjonalnej samodzielności. Biologia nadal była obecna, ale niepełnosprawność przestała być rozumiana jako absolutna – jej znaczenie zależy od sytuacji życiowej i warunków funkcjonowania (Dembo, 1982). Model środowiskowy idzie krok dalej, sugerując, że to otoczenie – fizyczne, społeczne, kulturowe – może być głównym czynnikiem „tworzącym” niepełnosprawność. Bariery architektoniczne, stereotypy, uprzedzenia czy niedostępność usług mogą pogłębiać bądź wręcz wywoływać ograniczenia, które nie miałyby znaczenia w innych okolicznościach (Smart i Smart, 2006, s. 33).

Choć oba podejścia przesuwają punkt ciężkości z jednostki na środowisko, to ich skuteczność w praktyce zależy od dostępności zasobów i gotowości struktur społecznych do adaptacji. W wielu uwarunkowaniach politycznych i ekonomicznych ich zastosowanie kończy się na poziomie deklaratywnym. Dodatkowo model funkcjonalny, choć postępowy, nadal zakłada „normatywność” jako punkt odniesienia, co może wykluczać osoby funkcjonujące poza tymi ramami (Barnes i Mercer, 2008; Oliver, 1996; Shakespeare, 2014).

Najbardziej krytyczny wobec dotychczasowych ujęć był model socjopolityczny, określany także jako model mniejszościowy. W tym podejściu niepełnosprawność nie jest już ani medyczną diagnozą, ani funkcjonalnym ograniczeniem, lecz skutkiem systemowej opresji i braku praw obywatelskich. Osoby z niepełnosprawnościami są postrzegane jako mniejszość społeczna, która – podobnie jak inne grupy historycznie marginalizowane – doświadcza dyskryminacji, wykluczenia i braku reprezentacji. Model ten odrzuca rolę „ekspertów” jako jedynych uprawnionych do definiowania, czym jest niepełnosprawność, i kładzie nacisk na samookreślenie oraz walkę o równość i dostępność. Według jego zwolenników to nie osoby z niepełnosprawnościami muszą się „dopasować”, lecz społeczeństwo ma obowiązek zapewnić im pełne uczestnictwo (Hahn, 1993; Smart, 2009; Smart i Smart, 2006).

Model ten wprowadza niezbędną perspektywę władzy i opresji, ale jego radykalizm może być problematyczny przy szukaniu konsensusu społecznego. Część krytyków wskazuje, że jego polaryzujące stanowisko może utrudniać dialog z instytucjami opartymi na tradycyjnych paradygmatach medycznych. Ponadto model ten zakłada wysoką samoświadomość grupy mniejszościowej, co w niektórych wypadkach jest trudne do osiągnięcia przez historyczne mechanizmy wykluczenia (por. Barnes i Mercer, 2008; Shakespeare, 2014).

Uwzględnianie określonych modeli niepełnosprawności wpływa na to, które grupy zawodowe czują się odpowiedzialne za pracę z osobami z niepełnosprawnościami, a także na zakres i jakość usług. Dominacja modelu biomedycznego sprawiła, że wiele programów kształcenia doradców nie brało pod uwagę tematyki niepełnosprawności, ograniczając ją jedynie do specjalizacji rehabilitacyjnej. Brak wiedzy i przygotowania przekładał się na brak usług, niezrozumienie i błędne diagnozy. Pokazuje to znaczenie, jakie odgrywają modele niepełnosprawności (por. Smart i Smart, 2006). Taki stan rzeczy ujawnia problem nie tylko epistemologiczny, lecz również strukturalny. Brak reprezentacji osób z niepełnosprawnościami w instytucjach edukacyjnych i decyzyjnych skutkuje powielaniem schematów i brakiem rzeczywistej zmiany (por. Campbell, 2008).

Tę ewolucję w podejściu dobrze ilustrują także ujęcia (por. na przykład Gąciarz, 2014a), które pokazują, jak przesunięcie akcentu z „deficytu jednostki” na „barierę społeczną” wpływa i na sposób myślenia, i na konkretne rozwiązania instytucjonalne oraz tożsamość samych osób z niepełnosprawnością. Analizując opisywane w literaturze typologie niepełnosprawności, można zauważyć, że wraz z upływem czasu postrzeganie niepełnosprawności zmieniało się z indywidualistycznego ujęcia na podejście, które koncentruje się na społecznym wymiarze problemu (por. Gąciarz, 2014a, s. 27). Podział taki proponuje Barbara Gąciarz (2014a), która wskazuje dwa podstawowe modele niepełnosprawności: model indywidualny i model społeczny. Prezentują one odmienne podejście do tego, kim jest osoba z niepełnosprawnością i jak jej obecność w społeczeństwie powinna być rozumiana i kształtowana.

Model indywidualny traktuje niepełnosprawność jako problem jednostki – jej „deficyt”, „brak”, który należy skompensować – wyrastający z koncepcji „tragedii osobistej”. W tym ujęciu tożsamość osoby z niepełnosprawnością jest konstruowana głównie przez pryzmat braku, cierpienia czy konieczności leczenia. Osoba ta jest obiektem działań specjalistów, a nie podmiotem, który decyduje o sobie. Nie ma realnej przestrzeni na samookreślenie czy rozwój tożsamości społecznej – jednostka ma się po prostu wpasować w istniejący porządek. Tożsamość jest w tym modelu indywidualna, często nacechowana wstydem, zależnością, a czasem izolacją (Gąciarz, 2014a, s. 27).

Takie podejście prowadzi do marginalizacji i do psychologicznego obciążenia osoby z niepełnosprawnością – zmusza ją do nieustannego „dostosowywania się” i „udowadniania wartości”, zamiast kwestionowania dyskryminujących norm społecznych (por. Shakespeare, 2014; Thomas, 2007).

Model społeczny z kolei odrzuca tezę, że problem tkwi w jednostce. Zamiast tego za źródło niepełnosprawności uznaje bariery społeczne – architektoniczne, komunikacyjne, kulturowe i prawne – które ograniczają uczestnictwo w życiu społecznym. Z tej perspektywy tożsamość osoby z niepełnosprawnością nie wynika z jej ciała, ale z relacji społecznych i doświadczenia systemowego wykluczenia. Umożliwia to budowanie tożsamości zbiorowej opartej na wspólnym doświadczeniu, solidarności i walce o prawa. Kluczowe stają się

kwestie reprezentacji, udziału w podejmowaniu decyzji oraz afirmacji własnej wartości i różnorodności (Gąciarz, 2014a, s. 27).

Choć model ten był przełomowy i nadal pełni funkcję emancypacyjną, niektórzy badacze (por. na przykład Shakespeare, 2006) wskazują, że może on pomijać indywidualne, cielesne aspekty doświadczenia niepełnosprawności – ból, ograniczenia fizyczne czy potrzeby zdrowotne – które także mają znaczenie dla tożsamości i jakości życia.

Rozwój modeli niepełnosprawności przedstawiony przez Bena Rohwerdera (2015) nieco inaczej ilustruje ewolucję postrzegania tego zjawiska przez lata oraz wpływ różnych podejść i ideologii na sposób definiowania i traktowania osób z niepełnosprawnościami. Modele te odzwierciedlają zmiany w podejściu do niepełnosprawności, które z biegiem czasu przesunęły akcent z jednostki na otoczenie społeczne i jego rolę w kształtowaniu sytuacji osób z niepełnosprawnościami. Badacz opisał następujące modele:

1. Model charytatywny – koncentruje się na jednostce, postrzegając osoby z niepełnosprawnościami jako bierne ofiary, które wymagają opieki i współczucia.
2. Model medyczny – traktuje niepełnosprawność jako problem wynikający z choroby lub urazu, który wymaga leczenia lub rehabilitacji.
3. Model społeczny – uznaje, że niepełnosprawność powstaje głównie na skutek barier społecznych, takich jak postawy, architektura czy brak dostępnych usług, a nie wyłącznie w wyniku stanu zdrowia jednostki.
4. Model praw człowieka – oparty na modelu społecznym, propaguje prawa osób z niepełnosprawnościami jako aktywnych uczestników życia społecznego, zgodnie z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych.
5. Model interakcyjny – zakłada, że niepełnosprawność jest wynikiem złożonej interakcji między stanem zdrowia jednostki a uwarunkowaniami społecznymi i środowiskowymi, takimi jak technologie, infrastruktura, wsparcie społeczne, postawy, usługi i polityki, a także czynniki osobiste, jak motywacja, wiek, płeć czy poczucie własnej wartości (Rohwerder, 2015).

Każdy z obecnych w literaturze modeli niepełnosprawności opiera się na odmiennym rozumieniu tego, czym jest niepełnosprawność. W zależności od przyjętej perspektywy niepełnosprawność bywa postrzegana jako „grzech”, „dar od istoty boskiej”, „patologia wewnętrzna”, „wynik braku odpowiednich funkcjonalności”, „konsekwencja istnienia barier środowiskowych i społecznych” czy „skutek systemowej dyskryminacji” (por. Goodley, 2011; Smart, 2009). Wraz z tą definicją zmienia się również wskazywana przyczyna niepełnosprawności – od ujęcia jednostkowego i biologicznego aż po szerokie spojrzenie społeczne i polityczne.

Konsekwentnie różne są także rozumienia odpowiedzialności za rozwiązanie problemów związanych z niepełnosprawnością: czasem przypisuje się ją wyłącznie osobie z niepełnosprawnościami, innym razem – instytucjom lub całemu społeczeństwu. Różnice te bezpośrednio wpływają na sposób realizacji wsparcia oraz rodzaj interwencji uznawanych za skuteczne (Smart i Smart, 2006). Problemem jest tu brak spójności i uniwersalności – rozproszenie modeli utrudnia wypracowanie jednolitej polityki, a w praktyce społecznej prowadzi często do dowolności interpretacyjnej, co może być wykorzystywane do uzasadniania biernej postawy instytucji publicznych. Ewolucja tych modeli odzwierciedla rosnącą świadomość

społeczną i prawną oraz dążenie do zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami rzeczywistych równych szans i możliwości, co jest niezbędnym warunkiem inkluzji i sprawiedliwości społecznej (por. Gąciarz, 2014a, s. 27; Niedbalski i in., 2017).

Z punktu widzenia analizy wpływu zmian technologicznych i organizacyjnych na odgrywanie ról zawodowych przez osoby z niepełnosprawnościami oraz na procesy negocjowania i rekonstruowania ich tożsamości zawodowej najbardziej adekwatne jest przyjęcie modelu praw człowieka. Model ten integruje aspekty społeczne i indywidualne, koncentrując się na pełnym uznaniu podmiotowości osób z niepełnosprawnościami oraz ich praw do aktywnego uczestnictwa we wszystkich obszarach życia społecznego, politycznego i gospodarczego (Dimitrova i in., 2024; Quinn, 2009). Za jego przyjęciem przemawia fakt, że opiera się on na Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, która zapewnia osobom z niepełnosprawnościami pełnię praw politycznych, społecznych i obywatelskich, traktując je jako równoprawnych członków społeczeństwa (KPON, 2012; Woźniak, 2008). Równocześnie model ten podkreśla aktywną rolę osób z niepełnosprawnościami w życiu społecznym, przeciwdziałając traktowaniu ich wyłącznie jako biernych odbiorców wsparcia, co jest istotne dla procesów włączania, reprezentacji i podejmowania decyzji w instytucjach publicznych (Dimitrova i in., 2024; Lorion, 2019). Dodatkowo model uwzględnia szeroki wymiar sprawiedliwości społecznej i różnorodności tożsamości, a także prawo do edukacji, zatrudnienia oraz uczestnictwa w życiu publicznym, co w praktyce umożliwia tworzenie środowisk pracy sprzyjających rozwojowi zawodowemu osób z niepełnosprawnościami (Degener, 2017; Degener i de Castro, 2022). Należy jednak pamiętać, że samo prawne uznanie praw osób z niepełnosprawnościami nie gwarantuje ich realnego upodmiotowienia; jak zauważa Paweł Kubicki (2017), wdrożenie modelu praw człowieka wymaga również zmian praktyk instytucjonalnych i świadomości społecznej, aby zapewnić realne uczestnictwo i możliwość samookreślenia w miejscu pracy. W konsekwencji przyjęcie tego modelu pozwala na holistyczne i spójne podejście do niepełnosprawności, łączące aspekty biologiczne, społeczne, polityczne i indywidualne doświadczenia, stanowiąc solidną podstawę dla tworzenia polityk, procedur i praktyk zawodowych, które wspierają osoby z niepełnosprawnościami w rozwijaniu tożsamości zawodowej oraz pełnym uczestnictwie w życiu społecznym i zawodowym (Gąciarz, 2014a; Rohwerder, 2015; Smart i Smart, 2006).

2.2. Współczesne definicje niepełnosprawności w Polsce

Niepełnosprawność to pojęcie wieloznaczne i wielopłaszczyznowe, które trudno jednoznacznie zdefiniować (Kirenko, 2006, s. 17). Złożoność tego zjawiska wynika z różnorodnych kryteriów jego oceny oraz zmieniających się uwarunkowań społecznych, prawnych i biologicznych (Niedbalski, 2019). Wynika stąd brak jednej, powszechnie akceptowanej definicji niepełnosprawności, gdyż istnieje wiele konkurencyjnych podejść do jej definiowania. W zależności od akcentowanych aspektów poszczególne definicje mogą skupiać się na różnych wymiarach tego zjawiska (Podgórska-Jachnik, 2014, s. 22). Może to wynikać z odmiennych perspektyw badawczych i celów poszczególnych dziedzin – medycyny, psychologii, socjologii, pedagogiki, ekonomii, polityki społecznej i innych, które podejmują te kwestie. Każda z tych dziedzin akcentuje inne aspekty niepełnosprawności, co prowadzi do powstania wielu odmiennych definicji tego zjawiska (Giełda, 2015).

Złożoność zjawiska niepełnosprawności polega też na tym, że z jednej strony może ona być traktowana jako obiektywny fakt biologiczny, odnoszący się do mierzalnych deficytów fizycznych lub psychicznych, które wpływają na funkcjonowanie jednostki w codziennych sytuacjach życiowych. Z drugiej strony stanowi konstrukt społeczny, który wyznacza normy uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w życiu społecznym, określając ich pozycję w strukturze społecznej i tworząc bariery w dostępie do różnych form aktywności. W konsekwencji niepełnosprawność jest jednocześnie cechą indywidualną i społeczną, co utrudnia stworzenie jednej, uniwersalnej definicji tego zjawiska (Gąciarz, 2014a, s. 19–20).

Dodatkowo problematyczne jest wyznaczenie wyraźnych granic między zdrowiem, chorobą a niepełnosprawnością. Co sprawia, że niepełnosprawność może być rozpatrywana zarówno w ujęciu somatycznym, psychicznym, jak i społecznym (Karwat, 1996, s. 381–389). Kolejny problem wynika z dynamiki zjawiska niepełnosprawności, które zmienia się wraz z upływem czasu, rozwojem medycyny i ze starzeniem się społeczeństw. Zmiany legislacyjne oraz postępujące wydłużanie się życia ludzkiego sprawiają, że granice między pełnosprawnością a niepełnosprawnością stają się coraz bardziej płynne (Podgórska-Jachnik, 2014, s. 22). Jest to przede wszystkim skutek zmian cywilizacyjnych, takich jak postęp wiedzy i technologii medycznych, wydłużenie średniej długości życia dzięki skutecznym mechanizmom zarządzania zdrowiem publicznym i ogólny wzrost dobrobytu (Podgórska-Jachnik, 2014). Wpływ mają również zmiany kulturowe związane z postrzeganiem zdrowia, sprawności fizycznej i intelektualnej oraz sposobów odgrywania ról społecznych (Gąciarz, 2014b, s. 7).

W tych ujęciach niepełnosprawność jest ukazana jako pojęcie wieloznaczne i wielopłaszczyznowe, brak im jednak precyzyjnej klasyfikacji czy spójnego modelu. Autorzy przede wszystkim podkreślają złożoność i dualistyczny charakter zjawiska, zwracając uwagę na jego różnorodne aspekty. Niemniej nie formułują jednoznacznej, ujednoliconej definicji, która mogłaby stanowić wspólny punkt odniesienia. W konsekwencji pojawia się mnogość i rozproszenie definicji przy wieloletnich próbach ich integracji w ramach jednej, całościowej i uniwersalnej koncepcji niepełnosprawności.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych z 2012 roku definiuje niepełnosprawność jako wynik interakcji między osobami z dysfunkcjami a barierami środowiskowymi i społecznymi (Podgórska-Jachnik, 2014, s. 25). Zwraca uwagę na społeczny i relacyjny wymiar niepełnosprawności, akcentując prawo do równości i pełnej partycypacji. Konwencja nie oferuje bardziej szczegółowego rozbicia niepełnosprawności na różne poziomy funkcjonowania ani nie wprowadza klarownego podziału na rodzaje czy kategorie niepełnosprawności. Brak tego rodzaju precyzji może utrudniać praktyczne zastosowanie definicji w różnych uwarunkowaniach – od medycznych przez rehabilitacyjne po społeczne, szczególnie zaś w polityce społecznej, która musi uwzględniać zróżnicowane aspekty i specyfikę poszczególnych typów niepełnosprawności.

Światowa Organizacja Zdrowia (World Health Organization, WHO) wniosła istotny wkład w porządkowanie definicji niepełnosprawności (Podgórska-Jachnik, 2014, s. 27). Duże znaczenie miały w tym zakresie działania organizacji walczących o prawa osób z niepełnosprawnościami, takich jak Związek Upośledzonych Fizycznie Przeciw Segregacji (Union of the Physically Impaired Against Segregation, UPIAS). Organizacja ta odegrała kluczową rolę w rozszerzeniu rozumienia niepełnosprawności w kierunku uwzględnienia

również społecznego aspektu, co z kolei miało wpływ na zmiany w definicji niepełnosprawności przyjętej przez Światową Organizację Zdrowia (Barnes i Mercer, 2010; UPIAS, 1976).

Dzięki zaangażowaniu działaczy i aktywistów ze Związku Upośledzonych Fizycznie Przeciw Segregacji Światowa Organizacja Zdrowia w 1980 roku rozbudowała klasyfikację niepełnosprawności, wprowadzając rozróżnienie między uszkodzeniem (*impairment*) a niepełnosprawnością (*disability*). Uszkodzenie odnosiło się do fizycznych lub psychicznych deficytów, podczas gdy niepełnosprawność była traktowana jako skutek tych deficytów w interakcji z barierami społecznymi i środowiskowymi, które utrudniają pełne uczestnictwo osoby w życiu społecznym (WHO, 1980). Przyjęto trzysegmentową definicję niepełnosprawności obejmującą:

1. Uszkodzenie (*impairment*) – odnosi się do fizycznych, zmysłowych lub psychicznych deficytów organizmu.
2. Niepełnosprawność (*disability*) – oznacza ograniczenia w codziennym funkcjonowaniu jednostki wynikające z uszkodzenia.
3. Upośledzenie społeczne (*handicap*) – dotyczy ograniczeń w odgrywaniu ról społecznych i uczestnictwie w życiu społecznym, będących konsekwencją interakcji między deficytami a barierami społecznymi i środowiskowymi (WHO, 1980).

Wprowadziło to istotną zmianę w jej postrzeganiu, oddzielając poziom biologicznego uszkodzenia fizycznego, zmysłowego lub psychicznego od poziomu funkcjonalnego i społecznego. Zwrócono uwagę na to, że samo występowanie deficytów nie przesądza o niepełnosprawności, lecz istotne są także ograniczenia w samodzielnym funkcjonowaniu oraz odgrywaniu ról społecznych w porównaniu z osobami sprawnymi w podobnym wieku i o takim samym statusie społecznym. Zakwestionowano zatem wyłącznie medyczną perspektywę, wskazując złożoność tego zjawiska, co wymusiło zmianę podejścia do kształtowania polityk społecznych wobec osób z niepełnosprawnościami (por. Barnes i Mercer, 2008, s. 22–23).

Rozszerzenie definicji niepełnosprawności przez Światową Organizację Zdrowia w 1980 roku pozwoliło na uwzględnienie istotnych czynników społecznych, które wcześniej były pomijane. Dzięki temu podejściu niepełnosprawność zaczęła być rozumiana jako wynik interakcji między indywidualnymi ograniczeniami a społecznymi barierami, które je utrwalają (Shakespeare, 2014).

W 2001 roku Światowa Organizacja Zdrowia opublikowała dokument *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF), redefiniując niepełnosprawność jako wynik interakcji między cechami osoby a barierami środowiskowymi, które mogą utrudniać uczestnictwo w życiu społecznym na równych zasadach z innymi (WHO, 2001). Wcześniejsza wersja tej klasyfikacji – *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps* (ICIDH) – została opublikowana przez Światową Organizację Zdrowia w 1980 roku, a niepełnosprawność była w niej definiowana przez pryzmat deficytów jednostki, jednak uwzględniono także komponent społeczny, choć w bardziej ograniczonym zakresie niż w późniejszej wersji tej klasyfikacji (WHO, 1980). Klasyfikacja z 2001 roku wprowadziła model biopsychospołeczny, który integruje podejście medyczne i społeczne, akcentując interakcje między jednostką a jej otoczeniem. W odróżnieniu od wcześniejszej, klasyfikacja ICF nie skupia się jedynie na deficytach jednostki, lecz uwzględnia czynniki

środowiskowe i osobiste, które mogą wpływać na poziom funkcjonowania i uczestnictwa społecznego (WHO, 2001). Wyróżniono w niej trzy główne komponenty (WHO, 2001):

1. Upośledzenia (*impairments*) – odnoszą się do problemów w budowie ciała lub jego funkcjonowaniu, takich jak paraliż, ślepota, utrata kończyny czy zaburzenia pamięci.
2. Ograniczenia aktywności (*activity limitations*) – to trudności w wykonywaniu codziennych czynności, takich jak chodzenie, jedzenie, widzenie, słyszenie czy rozwiązywanie problemów.
3. Ograniczenia uczestnictwa (*participation restrictions*) – odnoszą się do barier w pełnym uczestnictwie w życiu społecznym, na przykład dyskryminacja w zatrudnieniu, utrudniony dostęp do transportu, usług zdrowotnych, edukacji czy aktywności rekreacyjnych.

Klasyfikacja ICF kładzie nacisk na wpływ otoczenia i uwarunkowań społecznych, podkreślając, że czynniki środowiskowe i osobiste mogą wspierać lub utrudniać funkcjonowanie jednostki. To podejście akcentuje dynamiczną relację między stanem zdrowia a otoczeniem, co stanowi rozwinięcie wcześniejszych założeń – klasyfikacji z 1980 roku (WHO, 2001).

W ramach klasyfikacji ICF „aktywność” definiuje się jako wykonywanie zadania lub działania przez jednostkę, a „uczestnictwo” – jako zaangażowanie jednostki w sytuacje życiowe. Stopień trudności w aktywności i uczestnictwie zależy od obecności barier lub dostępnych udogodnień w otoczeniu (WHO, 2001).

Przykładowe obszary aktywności i uczestnictwa według nowej klasyfikacji to:

- uczenie się i stosowanie wiedzy,
- mobilność (poruszanie się, zmiana pozycji, przenoszenie przedmiotów),
- dbanie o siebie (higiena, ubieranie się, odżywianie),
- życie domowe,
- relacje interpersonalne,
- edukacja, zatrudnienie, zarządzanie finansami,
- uczestnictwo w życiu społecznym i obywatelskim (WHO, 2001).

Współczesne podejście do niepełnosprawności według klasyfikacji ICF uwzględnia dynamiczną interakcję między stanem zdrowia jednostki a czynnikami otoczenia – zarówno środowiskowymi, jak i osobistymi – które wspólnie determinują poziom funkcjonowania i doświadczenie niepełnosprawności (WHO, 2001). Światowa Organizacja Zdrowia podkreśla również, że niepełnosprawność nie powinna być postrzegana jedynie w kategoriach medycznych ani wyłącznie społecznych. Zamiast tego propaguje podejście zrównoważone – model biopsychospołeczny, który uwzględnia zdrowie jednostki oraz czynniki środowiskowe i społeczne, a ponadto interakcje między różnymi aspektami funkcjonowania (Guterman, 2023; WHO, 2001).

Tadeusz Majewski (1994) wyróżnia trzy podstawowe typy definicji niepełnosprawności i osób z niepełnosprawnościami. Pierwszy typ obejmuje definicje ogólne, które określają kryteria uznania osoby za niepełnosprawną na podstawie wybranych wskaźników biologicznych i społecznych. Druga grupa to definicje dotyczące konkretnych kategorii osób niepełnosprawnych, różnicujące je według rodzaju schorzenia lub dysfunkcji. Trzeci rodzaj stanowią definicje tworzone w określonym celu, takim jak rehabilitacja zawodowa czy przyznawanie świadczeń rentowych (Majewski, 1994, s. 33–37). Wskazuje to, że niepełnosprawność może

być rozumiana i klasyfikowana na różne sposoby, w zależności od przyjętej perspektywy. Jednym z najczęściej stosowanych podejść w definiowaniu niepełnosprawności jest przyjmowanie definicji prawnej, która opiera się na obowiązujących przepisach prawnych. Zgodnie z nią za osobę z niepełnosprawnościami może być uznany jedynie ten, kto posiada formalne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub orzeczenie o niezdolności do pracy, wydane przez uprawnione instytucje (Antczak, Grabowska i Polańska, 2018).

Innym podejściem jest definicja biologiczna (funkcjonalna), która koncentruje się na subiektywnych odczuciach badanych osób. Zgodnie z nią niepełnosprawność występuje wtedy, gdy dana osoba doświadcza ograniczenia sprawności w wykonywaniu podstawowych czynności życiowych, niezależnie od tego, czy posiada formalne orzeczenie. Warunkiem jest utrzymywanie się tego ograniczenia przez co najmniej sześć miesięcy (Antczak, Grabowska i Polańska, 2018).

Trzecim podejściem do definiowania niepełnosprawności jest ujęcie statystyczne, które stanowi połączenie dwóch wcześniej wspomnianych koncepcji – prawnej i biologicznej. Definicja ta obejmuje nie tylko osoby posiadające oficjalne orzeczenie o niepełnosprawności, lecz również osoby, które takiego dokumentu nie mają, deklarują jednak ograniczenia w wykonywaniu wybranych czynności życiowych (tak zwana niepełnosprawność biologiczna). Ujęcie to ma charakter badawczo-analityczny i pozwala na szersze zobrazowanie problematyki niepełnosprawności oraz większe uwzględnienie zróżnicowania tej grupy w społeczeństwie. Jest ono często wykorzystywane w badaniach akademickich (Antczak, Grabowska i Polańska, 2018).

Należy zauważyć, że definicje prawne czy biologiczne mogą być używane w określonych okolicznościach. Definicje prawne zapewniają ramy administracyjne i ochronę praw, definicje biologiczne zaś umożliwiają indywidualne rozpoznanie potrzeb. Dlatego mimo ich ograniczeń należy je stosować komplementarnie w zależności od potrzeb.

W niniejszej monografii, której celem jest opisanie i wyjaśnienie znaczenia współczesnych przemian w organizacji pracy dla kształtowania tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami, za adekwatną uznaję definicję niepełnosprawności zawartą w klasyfikacji ICF (2001) opracowanej przez Światową Organizację Zdrowia. Najbardziej całościowo odzwierciedla ona bowiem złożoność, dynamiczny charakter oraz wielowymiarowość zjawiska niepełnosprawności, integrując perspektywy medyczne, funkcjonalne i społeczne. Podkreśla istotną rolę środowiska – zarówno fizycznego, jak i społecznego – oraz indywidualnych warunkowań w kształtowaniu możliwości uczestnictwa jednostki w życiu zawodowym i społecznym. Takie podejście umożliwia holistyczną analizę procesów, które zachodzą w wyniku transformacji środowiska pracy, a także pozwala uchwycić, w jaki sposób zmiany technologiczne i organizacyjne wpływają na funkcjonowanie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Przyjęcie tej definicji pozwala adekwatnie analizować korzyści, wyzwania i bariery związane z omawianymi przemianami w wymiarze społecznym, technologicznym i organizacyjnym.

2.3. Osoby z niepełnosprawnościami w społeczeństwie i na rynku pracy – dane statystyczne

Dane dotyczące niepełnosprawności w Polsce pokazują i skalę zjawiska, i jego złożoność. Najpełniejsze dane dotyczące niepełnosprawności pochodzą z Narodowego Spisu

Powszechnego Ludności i Mieszkań, który jest realizowany co dziesięć lat. Zgodnie z wynikami uzyskanymi w badaniu z 2021 roku liczba osób niepełnosprawnych w Polsce wyniosła 5,4 miliona, co stanowiło 14,3% ludności kraju. Pokazuje to znaczny wzrost liczebności osób z niepełnosprawnościami w stosunku do spisu z 2011 roku, kiedy ten odsetek wynosił 12,2%. Na uwagę zasługuje fakt, że udział mężczyzn wśród osób z niepełnosprawnościami wynosił 45,1%, podczas gdy kobiet – 54,9% (GUS, 2022a). W ciągu dekady odsetek osób z niepełnosprawnościami wzrósł, co może wynikać ze starzenia się społeczeństwa oraz lepszej diagnozy i większej świadomości społecznej.

Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) w grudniu 2023 roku w Polsce mieszkało 4 006 400 osób z orzeczoną niepełnosprawnością, co oznacza osoby posiadające ważne orzeczenie o niepełnosprawności, stopniu niepełnosprawności lub stopniu niezdolności do pracy, wydane przez uprawnione do tego podmioty. Liczba ta odpowiada około 10% ogółu populacji kraju (GUS, 2023).

Struktura tej grupy była zróżnicowana pod względem rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Największy odsetek stanowiły osoby ze stopniem umiarkowanym – 41,3%, osoby ze stopniem znacznym – 27,4%, a osoby ze stopniem lekkim – 25,2%. Odrębną kategorią były dzieci do szesnastego roku życia, które posiadają orzeczenie o niepełnosprawności bez określania stopnia – stanowiły one 5,8% populacji niepełnosprawnych (GUS, 2023).

Wśród osób z niepełnosprawnością przeważają kobiety (53,1%), co może być związane z dłuższą średnią długością życia oraz większym odsetkiem niepełnosprawności związanej z wiekiem. Najwięcej kobiet z orzeczoną niepełnosprawnością było w grupie wiekowej 70–74 lata (292 tysiące), a najwięcej mężczyzn – w grupie wiekowej 65–69 lat (275,2 tysiąca). Ogólnie osoby w wieku pięćdziesięciu i więcej lat stanowiły zdecydowaną większość tej populacji.

Pod względem przyczyn niepełnosprawności najczęściej występującym rodzajem była niepełnosprawność ruchowa, wskazana w orzeczeniach ponad 1,39 miliona osób. Kolejne przyczyny obejmowały między innymi choroby układu krążenia, zaburzenia psychiczne, choroby neurologiczne, a także niepełnosprawności słuchu i wzroku. W wypadku blisko 40% osób wskazano dwie przyczyny niepełnosprawności, a ponad połowa miała jedną przyczynę. Rzadziej występowały przypadki z trzema przyczynami lub takimi jak epilepsja – ta ostatnia dotyczyła 74,2 tysiąca osób (GUS, 2023).

Struktura tej grupy pokazuje, że niepełnosprawność częściej dotyka kobiet i osób starszych, co wiąże się z typowymi dla wieku chorobami przewlekłymi czy ograniczeniami ruchowymi. Dominacja niepełnosprawności ruchowej i liczne przypadki wieloprzyczynowości potwierdzają potrzebę całościowego podejścia do wsparcia zarówno w polityce społecznej, jak i w dostosowywaniu przestrzeni publicznej.

Różnice między danymi z Narodowego Spisu Powszechnego a liczbą osób z orzeczoną niepełnosprawnością wskazane w raporcie Głównego Urzędu Statystycznego ujawniają istotne rozbieżności. Wynikają one z odmiennych sposobów definiowania, kim jest osoba z niepełnosprawnością, a także z zastosowanych kryteriów przy zbieraniu danych (Antczak, Grabowska i Polańska, 2018).

Definicja osoby z niepełnosprawnością według Głównego Urzędu Statystycznego obejmuje zarówno osoby posiadające odpowiednie orzeczenie wydane przez uprawniony organ, jak i osoby, które nie dysponują takim dokumentem, ale odczuwają ograniczenia

w wykonywaniu podstawowych czynności życiowych, odpowiednich dla ich wieku. Tym samym podejście to łączy dwa kryteria rozpoznawania niepełnosprawności: formalne, oparte na posiadaniu orzeczenia, oraz subiektywne, wynikające z samooceny sprawności. Definicja ta jest zgodna z metodologią stosowaną przez Główny Urząd Statystyczny, według której niepełnosprawność jest rozpatrywana w dwóch wymiarach – jako niepełnosprawność prawna, oparta na oficjalnym orzeczeniu, oraz jako niepełnosprawność biologiczna, wynikająca z indywidualnego poczucia ograniczeń w codziennym funkcjonowaniu. Takie podejście umożliwia całościowe i bliższe rzeczywistości ujęcie doświadczeń osób z niepełnosprawnościami. Źródłem tej definicji są międzynarodowe rekomendacje opracowane przez takie instytucje, jak Eurostat oraz Komisja Gospodarcza Organizacji Narodów Zjednoczonych do spraw Europy (UN ECE), zawarte w dokumentach *Recommendations for the 2000 Censuses of Population and Housing in the ECE Region* (New York–Geneva 1998) oraz *Recommendations for the 2010 Censuses of Population and Housing* (Geneva 2006). Dokumenty te stanowią podstawę ujednolicania statystyk dotyczących ludności i warunków życia w krajach europejskich.

Mimo takiego sposobu definiowania niepełnosprawności publikowane raporty Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące osób z niepełnosprawnościami w Polsce ukazują liczebności osób z niepełnosprawnościami, które posiadały ważne orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności wydane przez odpowiednie podmioty zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa (por. GUS, 2024). Ma to duże znaczenie, gdyż dane z Narodowego Spisu Powszechnego z 2021 roku pokazują, że osoby z prawnie potwierdzoną niepełnosprawnością stanowiły 63,7% ogółu osób uznanych za niepełnosprawne, co daje łącznie 3 471 193 osoby. Liczebność zbiorowości osób niepełnosprawnych prawnie i biologicznie (jednocześnie) wynosiła 2 015 304 osoby, tylko prawnie – 1 455 889 osób, a tylko biologicznie – 1 976 355 osób (por. GUS, 2022).

Takie rozbieżności sprawiają, że porównanie danych dotyczących osób z niepełnosprawnościami w Polsce z danymi z innych krajów, w tym z państw Unii Europejskiej, bywa trudne. Wynika to głównie z braku jednolitych metod zbierania danych, a także z różnic w definicjach i klasyfikacjach niepełnosprawności stosowanych w różnych krajach. Będzie to również miało przełożenie na dane prezentowane w odniesieniu do rynku pracy oraz poziomu edukacji. Opierają się one na danych pochodzących z Głównego Urzędu Statystycznego i w związku tym uwzględniają wyłącznie osoby z niepełnosprawnościami zdefiniowanymi na podstawie obowiązującego prawa. Pokazuje to, jak duże znaczenie ma sposób definiowania niepełnosprawności.

W Polsce – zgodnie z art. 2 pkt 10 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – niepełnosprawność oznacza trwałą lub okresową niezdolność do odgrywania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, szczególnie powodującą niezdolność do pracy. Definicja ta skupia się nie tylko na stanie zdrowia, ale przede wszystkim na jego wpływie na odgrywanie ról społecznych, zwłaszcza na zdolność do pracy. Definicja ta wskazuje, że praca zawodowa jest jedną z kluczowych ról społecznych, której odgrywanie może być utrudnione lub uniemożliwione przez stan zdrowia (Pałuszkiwicz, 2015). W odniesieniu do zatrudnienia oznacza to, że rehabilitacja zawodowa, wsparcie technologiczne oraz organizacja pracy i polityka rynku pracy powinny koncentrować się na umożliwieniu osobom

z niepełnosprawnościami możliwie pełnego uczestnictwa w życiu zawodowym. Stwarza to podstawę analizy rzeczywistej sytuacji tych osób na rynku pracy w ujęciu zarówno krajowym, jak i międzynarodowym.

Jednym z kluczowych mierników tej sytuacji jest tak zwana luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami (*disability employment gap*) – czyli różnica w poziomie zatrudnienia między osobami z niepełnosprawnościami a populacją ogólną (van der Zwan i de Beer, 2021). Wskaźnik ten odzwierciedla stopień integracji zawodowej tej grupy, a zarazem wskazuje realne bariery w dostępie do rynku pracy, które – mimo postępu technologicznego i legislacyjnego – wciąż pozostają istotnym wyzwaniem (Atanasova, 2023). Stanowi ona istotny wskaźnik poziomu inkluzyjności rynku pracy oraz efektywności polityk społecznych państwa. Dane z 2022 roku ujawniają, że średnia luka w zatrudnieniu w państwach UE-27 wyniosła 21,4 punktu procentowego, co oznacza, że osoby z niepełnosprawnościami są wciąż znacznie rzadziej zatrudniane niż osoby pełnosprawne (Atanasova, 2023).

Polska na tle tej średniej wypada raczej niekorzystnie. Luka w zatrudnieniu w 2022 roku wyniosła aż 31,3 punktu procentowego, co sytuowało kraj powyżej unijnej średniej i w grupie państw o najwyższym poziomie wykluczenia zawodowego osób z niepełnosprawnościami. Jest to szczególnie alarmujące, biorąc pod uwagę, że poziom tej luki w Polsce pozostaje od lat względnie niezmienny, oscylując wokół 30–34 punktów procentowych, co wskazuje ograniczoną skuteczność wdrażanych rozwiązań instytucjonalnych (Atanasova, 2023; Masłyk, 2023).

W tym samym roku najniższe poziomy luki odnotowano w Luksemburgu (8,5 punktu procentowego), Danii (9,9 punktu procentowego), Hiszpanii (14,6 punktu procentowego), Portugalii (13,1 punktu procentowego) oraz we Włoszech (14,0 punktu procentowego). Największe różnice wystąpiły w Irlandii (37,0 punktów procentowych), Chorwacji (36,0 punktów procentowych), na Litwie (35,0 punktów procentowych), w Rumunii (32,0 punkty procentowe), na Malcie (30,1 punktu procentowego) i właśnie w Polsce (31,3 punktu procentowego). Wskazuje to istotne problemy w obszarze integracji zawodowej tej grupy w tych krajach (Atanasova, 2023). Na wielkość luki wpływają również czynniki demograficzne i zdrowotne. Zdaniem ekspertów kluczowe znaczenie mają tu uwarunkowania instytucjonalne, takie jak skuteczność polityk antidyskryminacyjnych, system wsparcia zatrudnienia, działania aktywizacyjne oraz poziom świadomości pracodawców (por. van der Zwan i de Beer, 2021).

W kolejnej części przedstawiono najnowsze dane dotyczące poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Polsce, co pozwoli pokazać tendencje w obszarze związanym z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami w latach 2014–2023.

Jednym z mierników jest współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami. W Polsce to miara pokazująca, jaki odsetek osób z niepełnosprawnościami w wieku od szesnastu do osiemdziesięciu dziewięciu lat uczestniczy w rynku pracy, czyli pracuje lub aktywnie poszukuje zatrudnienia. Wskaźnik ten oblicza się jako stosunek liczby osób z niepełnosprawnościami aktywnych zawodowo do ogólnej liczby osób z niepełnosprawnościami w tym samym przedziale wiekowym, pomnożony przez sto. Dane pochodzą z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny, które jest reprezentatywnym badaniem ankietowym realizowanym zgodnie z międzynarodowymi standardami Eurostatu. Wskaźnik ten ma ogromne znaczenie dla oceny skuteczności polityki społecznej i zatrudnienia, ponieważ odzwierciedla realne możliwości

uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w życiu zawodowym. Wysoki wskaźnik może świadczyć o skutecznej integracji tej grupy społecznej, podczas gdy niski wskazuje występowanie barier – zarówno fizycznych, jak i społecznych – w dostępie do pracy.

Z przedstawionych danych wynika, że w latach 2014–2023 aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych wzrosła o 2,9 punktu procentowego. Choć wzrost ten może być oceniany jako pozytywny sygnał poprawy sytuacji tej grupy na rynku pracy, to należy zauważyć, że współczynnik nadal pozostaje znacznie niższy niż dla ogółu populacji w wieku produkcyjnym, tu bowiem aktywność zawodowa przekracza zazwyczaj 55–60%. Różnica ta świadczy o nadal istniejących barierach w dostępie do zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami – na poziomie zarówno infrastrukturalnym, jak i społecznym. Konieczne są dalsze działania ukierunkowane na podnoszenie kwalifikacji tej grupy, propagowanie zatrudnienia wspomaganego, a także tworzenie przyjaznych warunków pracy – w tym możliwości kontynuowania pracy zdalnej.

Współczynnik aktywności zawodowej dla osób niepełnosprawnych w wieku 16–89 lat w Polsce w latach 2014–2023 przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej dla osób z niepełnosprawnościami w wieku 16–89 lat [%]

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Wartość współczynnika	16,5	16	16,1	17,4	17,1	17,2	17,6	19,8	20,3	19,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/tablica>

W 2014 roku współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych wynosił 16,5%, co oznaczało, że mniej niż co piąta osoba niepełnosprawna w wieku 16–89 lat była aktywna zawodowo. W latach 2015–2016 nastąpiła lekka stagnacja – współczynnik spadł do 16,0% w 2015, a w 2016 roku wzrósł nieznacznie do 16,1%. Wskazuje to na okres względnego bezruchu w zakresie aktywizacji tej grupy na rynku pracy. Dopiero w 2017 roku odnotowano wyraźniejszy wzrost do poziomu 17,4%, który w kolejnych latach utrzymywał się w przedziale 17,1–17,6%. Może to świadczyć o stopniowym uruchamianiu inicjatyw mających na celu zwiększenie udziału osób niepełnosprawnych w życiu zawodowym oraz o poprawiającej się sytuacji gospodarczej w Polsce.

Najbardziej dynamiczny wzrost nastąpił w okresie pandemii COVID-19. W 2021 roku współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 19,8%, a w 2022 roku osiągnął swoje maksimum – 20,3%. Choć pandemia wiązała się ogólnie z pogorszeniem sytuacji na rynku pracy, to w wypadku osób z niepełnosprawnościami mogła stworzyć nowe możliwości zatrudnienia dzięki upowszechnieniu pracy zdalnej i bardziej elastycznym formom organizacji pracy. Zmiany te mogły być korzystne zwłaszcza dla osób z ograniczoną mobilnością, które wcześniej napotykały fizyczne bariery w dostępie do zatrudnienia (por. van der Zwan i de Beer, 2021).

W 2023 roku odnotowano jednak lekki spadek do poziomu 19,4%, co może być skutkiem powrotu do tradycyjnych form pracy, wygaszania pandemicznych programów wsparcia lub naturalnych wahań koniunktury gospodarczej.

Tabela 2. Osoby z niepełnosprawnościami według typu aktywności zawodowej
w latach 2014–2023 [tysiące osób]

Rok	Ogółem	Aktywni zawodowo	Pracujący	Bierni zawodowo
2014	3235	535	451	2700
2015	3210	513	447	2697
2016	3164	510	453	2654
2017	3071	534	488	2537
2018	2990	510	476	2480
2019	3029	520	486	2509
2020	3006	529	503	2477
2021	2914	577	542	2337
2022	2862	582	551	2280
2023	2741	531	503	2210

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/tablica>

Tabela 3. Osoby z niepełnosprawnościami według typu aktywności zawodowej
w latach 2014–2023

Rok	Ogółem [tysiące osób]	Aktywni zawodowo ogółem [%]	Pracujący ogółem [%]	Pracujący wśród aktywnych [%]
2014	3235	16,50	13,90	84,30
2015	3210	16,00	13,90	87,10
2016	3164	16,10	14,30	88,80
2017	3071	17,40	15,90	91,40
2018	2990	17,10	15,90	93,30
2019	3029	17,20	16,00	93,50
2020	3006	17,60	16,70	95,10
2021	2914	19,80	18,60	93,90
2022	2862	20,30	19,30	94,70
2023	2741	19,40	18,30	94,70

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/tablica>

Ogólnie rzecz biorąc, w ciągu analizowanej dekady współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami wzrósł o 2,9 punktu procentowego – z 16,5% w 2014 roku do 19,4% w 2023 roku. Mimo tego pozytywnego trendu warto zaznaczyć, że poziom ten pozostaje znacznie niższy niż współczynnik aktywności zawodowej dla ogółu populacji w wieku produkcyjnym, który zgodnie z Badaniami Aktywności Ekonomicznej Ludności przekracza zwykle 55–60%. Oznacza to, że osoby niepełnosprawne wciąż są znacznie mniej obecne na rynku pracy, należy zatem podejmować dalsze działania w zakresie tworzenia dostępnych miejsc pracy, rozwijania elastycznych form zatrudnienia oraz wspierania ich aktywizacji zawodowej przez szkolenia, doradztwo i zmiany legislacyjne (por. van der Zwan i de Beer, 2021).

Kolejną miarą, która umożliwia śledzenie trendów w zakresie poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, jest wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych liczony jako odsetek zatrudnienia osób niepełnosprawnych w odniesieniu do ogólnego zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty. Oznacza to, że liczymy udział osób niepełnosprawnych w liczbie wszystkich pracowników, uwzględniając zarówno pełne, jak i niepełne etaty. Dane te pochodzą z Głównego Urzędu Statystycznego i obejmują kwartalne pomiary średniego poziomu zatrudnienia. Wskaźnik zatrudnienia określa odsetek populacji w danym wieku, która jest aktywna zawodowo, co pozwala ocenić stopień integracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Tabela 4. Średnie wskaźniki zatrudnienia w latach 2014–2024 [%]

Rok	Średni wskaźnik zatrudnienia
2014	23,50
2015	24,10
2016	24,80
2017	25,60
2018	26,50
2019	27,40
2020	27,00
2021	29,00
2022	30,33
2023	30,50
2024	30,45

Źródło: opracowane własne na podstawie
<https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/wymiary/4/623/3975>

Analizując zebrane dane, można zauważyć, że w latach 2014–2024 wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami znacznie wzrósł. Wzrost ten był systematyczny – z wyjątkiem końcówki dekad. W 2014 roku wynosił 13,9%, co oznaczało, że tylko co siódma osoba z niepełnosprawnościami w wieku 16–89 lat była zatrudniona. Od 2015 do 2017 roku był zauważalny stopniowy wzrost – z 13,9% do 15,9%, a w kolejnych dwóch latach (2018–2019) wskaźnik utrzymywał się na stabilnym poziomie 15,9–16,0%. Rok 2020 przyniósł kolejny wzrost, do 16,7%, mimo że był to okres pandemii – co może wskazywać dalszą aktywizację zawodową mimo trudnych warunków. Największe tempo wzrostu wystąpiło w latach 2020–2022, kiedy wskaźnik ten zwiększył się z 16,7% do 19,3% – to skok o 2,6 punktu procentowego w ciągu dwóch lat. Był to najwyższy poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w badanym okresie.

W 2023 roku nastąpiło lekkie osłabienie tego trendu – wskaźnik spadł do 18,4%, co oznacza pierwszy spadek od 2013 roku. Mimo to poziom zatrudnienia pozostaje wyraźnie wyższy niż dekadę wcześniej (wzrost o 4,5 punktu procentowego względem 2014 roku). Największy skok zatrudnienia nastąpił po 2020 roku, co wynikało z odbudowy rynku pracy po pandemii COVID-19. Jak pokazują dane zaprezentowane przez Główny Urząd Statystyczny, pandemia początkowo negatywnie wpłynęła na możliwości zatrudnienia tej grupy, jednak programy wsparcia oraz rosnąca świadomość pracodawców przyczyniły się do poprawy sytuacji. Między 2021 a 2022 rokiem odnotowano jeden z najwyższych wzrostów – o 1,33 punktu procentowego. Podobną tendencję można zaobserwować w badaniach prowadzonych w innych krajach. Carol Ann Murphy i Florian P. Thomas (2023) opisują, jak pandemia COVID-19 przyczyniła się do wzrostu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Dzięki elastycznym formom pracy wielu pracodawców zrozumiało, że pracownicy z niepełnosprawnościami mogą być równie wydajni w pracy zdalnej, co doprowadziło do rekordowych wskaźników zatrudnienia w tej grupie.

Od 2023 roku tempo wzrostu zatrudnienia zaczęło się stabilizować, co może świadczyć o osiągnięciu pewnego poziomu nasycenia w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w obecnych warunkach ekonomicznych. Wzrost od 2014 roku o ponad 7 punktów procentowych wskazuje skuteczność długofalowych działań na rzecz aktywizacji tej grupy.

Dane za lata 2014–2024 pokazują wyraźny wzrost wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, co sugeruje pozytywne zmiany w integracji tej grupy na rynku pracy. Największe tempo wzrostu odnotowano w latach 2021–2022, w ostatnich latach dynamika się ustabilizowała.

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w latach 2019–2021 zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w Polsce ewoluowało w następujący sposób. Na dzień 31 grudnia 2019 roku w podmiotach zatrudniających dziesięć i więcej osób pracowało 344,3 tysiąca osób z niepełnosprawnościami. Pracujące osoby z niepełnosprawnościami stanowiły 3,6% ogólnej liczby pracujących w głównym miejscu pracy w średnich i dużych przedsiębiorstwach. Większość osób z niepełnosprawnościami pracowała w sektorze prywatnym (76,8%), najwięcej takich osób było zatrudnionych w podmiotach klasyfikowanych w sekcji „Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca” (108 tysięcy) oraz w sekcji „Przetwórstwo przemysłowe” (83,3 tysiąca) (GUS, 2019).

Na dzień 31 grudnia 2020 roku w podmiotach zatrudniających dziesięć i więcej osób pracowało 333,7 tysiąca osób z niepełnosprawnościami. Pracujące osoby z niepełnosprawnościami

stanowiły 3,5% ogólnej liczby pracujących w głównym miejscu pracy w średnich i dużych przedsiębiorstwach. Większość osób z niepełnosprawnościami pracowała w sektorze prywatnym (76,0%), najwięcej takich osób było zatrudnionych w podmiotach klasyfikowanych w sekcji „Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca” (104 tysiące) oraz w sekcji „Przetwórstwo przemysłowe” (79,6 tysiąca). Odnotowano spadek liczby pracujących osób z niepełnosprawnościami w średnich i dużych przedsiębiorstwach o 3,1% w porównaniu z 2019 rokiem (GUS, 2020).

Na dzień 31 grudnia 2021 roku w podmiotach zatrudniających dziesięć i więcej osób pracowało 337 tysięcy osób z niepełnosprawnościami. Pracujące osoby z niepełnosprawnościami stanowiły 3,4% ogólnej liczby pracujących w głównym miejscu pracy w średnich i dużych przedsiębiorstwach. Większość osób z niepełnosprawnościami pracowała w sektorze prywatnym (75,2%), najwięcej takich osób było zatrudnionych w podmiotach klasyfikowanych w sekcji „Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca” (102,3 tysiąca) oraz w sekcji „Przetwórstwo przemysłowe” (79,1 tysiąca) (GUS, 2021). Odnotowano wzrost liczby pracujących osób z niepełnosprawnościami w średnich i dużych przedsiębiorstwach o 1,0% w porównaniu z 2020 rokiem.

Podsumowując, w latach 2019–2020 nastąpił spadek liczby zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami, a w 2021 roku odnotowano niewielki wzrost zatrudnienia takich osób. Sektor prywatny pozostawał dominującym miejscem zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, a najpopularniejsze branże to „Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca” oraz „Przetwórstwo przemysłowe”. Dynamiczne zmiany zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami po 2020 roku wskazują, że pandemia mimo początkowego negatywnego wpływu przyczyniła się do trwałego przełamania barier na rynku pracy, głównie dzięki elastycznym formom zatrudnienia i rosnącej otwartości pracodawców (Murphy i Thomas, 2023).

W Polsce nie prowadzi się systematycznego gromadzenia danych o osobach z niepełnosprawnościami zatrudnionych w sektorze nowych technologii, dlatego istotnym źródłem wiedzy w tym zakresie stał się dopiero *Raport o Diversity w polskim IT*, który po raz pierwszy został opublikowany w 2023 roku przez portal Bulldogjob.pl. Choć nie zadano w nim bezpośredniego pytania o niepełnosprawność ani jej rodzaj, respondenci mogli zaznaczyć utożsamianie się z tą grupą w pytaniu wielowyborowym dotyczącym tożsamości.

W edycji z 2023 roku osoby z niepełnosprawnością stanowiły zaledwie 2,6% wszystkich ankietowanych, a rok później – 2,4% (Bulldogjob.pl, 2023, 2024). Utrzymująca się na podobnym, bardzo niskim poziomie reprezentacja tej grupy wskazuje jej niemal całkowitą niewidoczność w branży IT. Mimo to potrzeba wsparcia osób z niepełnosprawnościami została wyraźnie dostrzeżona przez respondentów. W 2023 roku aż 35,6% badanych ogólnie wskazało tę grupę jako wymagającą szczególnych inicjatyw w zakresie różnorodności i integracji, a wśród osób, które wcześniej potwierdziły zaangażowanie w działania z zakresu różnorodności i włączania (*diversity and inclusion*), odsetek ten wzrósł aż do 47% (Bulldogjob.pl, 2023, 2024). Pokazuje to, że chociaż pracownicy z niepełnosprawnościami nie są licznie obecni w firmach technologicznych, to ich potrzeby są coraz lepiej rozumiane i coraz częściej dostrzegane jako istotne z perspektywy budowania środowiska pracy opartego na inkluzji (Bulldogjob.pl, 2023, 2024).

Zestawienie danych z obu lat ujawnia jednak pewien niepokojący rozdzźwięk między postrzeganą potrzebą działań integracyjnych a realną obecnością tej grupy w organizacjach. Mimo rosnącej świadomości i deklaratywnego wsparcia osoby z niepełnosprawnościami pozostają marginalizowane. Ich niewielka liczba w badaniu może wynikać zarówno z barier systemowych utrudniających dostęp do pracy w branży IT, jak i z niechęci do ujawniania swojej tożsamości, spowodowanej obawą przed stygmatyzacją lub brakiem odpowiednich dostosowań (por. Bulldogjob.pl, 2023, 2024).

W świetle tych danych osoby z niepełnosprawnościami jawią się jako jedna z najbardziej niedoreprezentowanych, a jednocześnie najbardziej potrzebujących wsparcia grup w polskim sektorze nowych technologii. Podobny obraz rysuje się na podstawie danych, które dostarcza Stack Overflow Developer Survey. W badaniach prowadzonych przez ten techniczny serwis społecznościowy biorą udział również osoby z Polski.

Na podstawie danych z corocznych badań Stack Overflow Developer Survey z 2018, 2020 i 2022 roku można zaobserwować rosnący udział osób z niepełnosprawnościami fizycznymi w społeczności programistów na świecie. Choć badania te nie mają charakteru reprezentatywnego dla całego rynku pracy w IT, obejmują one dziesiątki tysięcy respondentów rocznie i pozwalają uchwycić istotne zmiany w zakresie inkluzywności środowiska technologicznego.

W 2018 roku osoby z niepełnosprawnościami fizycznymi stanowiły 1,85% całej próby badawczej (1702 osoby na 92 098 respondentów). W 2020 roku odsetek ten nieznacznie wzrósł do 1,97% (1284 osoby na 65 tysięcy respondentów), a w 2022 roku nastąpił już bardziej wyraźny wzrost do 3,48% (2547 osób z 73 268 respondentów) – tylu badanych zadeklarowało przynajmniej jeden rodzaj trudności fizycznych. Ten niemal dwukrotny wzrost w ujęciu procentowym w ciągu czterech lat może wskazywać rosnącą gotowość społeczności do ujawniania informacji o niepełnosprawności, większą świadomość problematyki dostępności, a także możliwą poprawę samej metodologii badania, która w 2022 roku została rozszerzona między innymi o kategorię otwartą („inne”).

Analiza typów deklarowanych trudności wskazuje, że we wszystkich badanych kategoriach trudności – ze wzrokiem, słuchem, z poruszaniem się i pisanem – nastąpił wzrost udziału respondentów w latach 2018–2022. Trudności ze wzrokiem były najczęściej zgłaszaną formą niepełnosprawności i dotyczyły 1,7% badanych w 2022 roku, co stanowi wzrost o 0,3 punktu procentowego względem 2018 roku. Wzrost ten może mieć związek z popularyzacją pracy zdalnej, dłuższym czasem spędzanym przed ekranem oraz lepszym zrozumieniem potrzeb osób z problemami widzenia. Niewielki, ale systematyczny wzrost zanotowano również w grupie osób głuchych lub niedosłyszących (z 0,8% do 0,85%) oraz w grupie osób mających trudności z poruszaniem się (z 0,3% do 0,44%). Trudności z pisanem – istotne z punktu widzenia wykonywania zawodu programisty – zgłosiło 0,35% badanych w 2022 roku (wobec 0,3% w 2018 roku). Nowa kategoria odpowiedzi – „inne”, uwzględniona w badaniu z 2022 roku, została zaznaczona przez 0,97% respondentów i może obejmować różnorodne trudności, w tym neurologiczne, przewlekłe lub tymczasowe schorzenia utrudniające pracę w zawodzie.

Wzrost liczby i odsetka osób z niepełnosprawnościami w kolejnych edycjach badania może być interpretowany jako pozytywny sygnał – świadczy o większej obecności tej grupy

w branży technologicznej oraz być może o lepszym dostępie do narzędzi, stanowisk i rozwiązań wspierających różnorodność funkcjonalną. Jednocześnie wyniki te podkreślają potrzebę dalszego rozwoju dostępnych środowisk pracy i dostosowywania narzędzi cyfrowych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Tabela 5. Udziały i typy niepełnosprawności fizycznych w próbach badawczych Stack Overflow w latach 2018–2022 [%]

Rok	Odsetek osób z niepełnosprawnościami	Trudności			
		ze wzrokiem	ze słuchem	z poruszaniem się lub ze stanieniem	z pisaniem na klawiaturze
2018	1,85	1,40	0,80	0,30	0,30
2020	1,97	1,10	0,70	0,30	0,20
2022	3,48	1,70	0,85	0,44	0,35

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportów Stack Overflow Developer Survey z 2018, 2020 i 2022 roku

Wzrost liczby osób z niepełnosprawnościami fizycznymi w branży IT może być traktowany jako rezultat długofalowych zmian społecznych i technologicznych. Zwiększenie dostępności pracy zdalnej, lepsze dostosowanie narzędzi pracy oraz rosnąca świadomość w zakresie równości szans pozwalają osobom z różnymi trudnościami fizycznymi na pełniejsze uczestnictwo w rynku pracy branży nowych technologii.

Z drugiej strony, mimo wzrostu liczby osób z niepełnosprawnościami w badaniu Stack Overflow (2018, 2022, 2024) i Bulldogjob.pl (2023, 2024), wciąż stanowią one mniejszość w tej branży. Konieczne są dalsze działania na rzecz inkluzyjności, szczególnie w zakresie edukacji, wspierania kariery zawodowej oraz tworzenia środowisk pracy przyjaznych osobom z niepełnosprawnościami.

2.4. Edukacja osób z niepełnosprawnościami w Polsce

Osoby z niepełnosprawnościami znajdują się w niekorzystnej pozycji na rynku pracy. Luka zatrudnienia między nimi a osobami bez niepełnosprawności nadal jest znaczna, co wskazuje istnienie systemowych barier dostępu do pracy (por. Albinowski i Rozszczypała, 2023). Jednym z kluczowych czynników wpływających na ich sytuację zawodową jest poziom wykształcenia, który ma duże znaczenie w zwiększaniu szans na zatrudnienie (por. Albinowski i Rozszczypała, 2023; Kelly i Maître, 2021).

Badania wskazują, że wykształcenie wyższe wyraźnie zwiększa szanse na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami. Różnica w prawdopodobieństwie zatrudnienia osoby z wykształceniem wyższym a osoby z wykształceniem podstawowym jest większa wśród osób z niepełnosprawnościami niż w wypadku osób pełnosprawnych. Również wykształcenie

średnie przekłada się na poprawę perspektyw zawodowych, choć jego wpływ jest mniejszy niż wykształcenia wyższego. W wielu krajach efekt ukończenia szkoły średniej w zakresie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami jest porównywalny z efektem obserwowanym wśród osób pełnosprawnych, a niekiedy nawet słabszy (por. Albinowski i Rozszczypała, 2023). Wskazuje to, że samo wykształcenie średnie nie wystarcza, by przezwyciężyć bariery obecne na rynku pracy, takie jak brak dostępu do odpowiednio dostosowanych stanowisk, uprzedzenia pracodawców czy niska jakość ofert pracy kierowanych do tej grupy (Aron i Loprest, 2012; Getzel, 2008).

Badania pokazują, że osoby z niepełnosprawnościami odnoszą największe korzyści na rynku pracy, gdy posiadają wyższe wykształcenie, szczególnie takie, które przygotowuje do zawodów wymagających kompetencji cyfrowych. Prawdopodobieństwo zatrudnienia w tej grupie wzrasta bardziej niż u osób pełnosprawnych z tym samym poziomem wykształcenia. Tłumaczy się to tym, że wiele ograniczeń zdrowotnych nie wpływa na zdolność do pracy intelektualnej, a zawody technologiczne umożliwiają pracę zdalną, w elastycznym trybie oraz oferują relatywnie wysokie wynagrodzenie. Takie warunki niwelują dodatkowe bariery, związane z kosztami uczestnictwa w rynku pracy, jak dojazdy czy utrata świadczeń (Albinowski i Rozszczypała, 2023).

Posiadanie wyższego wykształcenia wiąże się nie tylko z większymi szansami na zatrudnienie, lecz również z wyższym wynagrodzeniem i lepszymi perspektywami rozwoju zawodowego. Potwierdzają to liczne badania (Albinowski i Rozszczypała, 2023; Woessmann, 2016), które wskazują, że osoby z wykształceniem wyższym osiągają wyższe dochody i mają szersze możliwości zawodowe. Wyższy poziom edukacji przekłada się na lepsze przygotowanie zawodowe oraz lepsze zrozumienie i wykorzystanie technologii wspomagających. Dzięki edukacji osoby z niepełnosprawnościami są w stanie samodzielnie rozwijać kompetencje cyfrowe, co w konsekwencji zwiększa ich szanse na zatrudnienie (Stumbo i in., 2009; Yeager i in., 2006).

Z analizy danych z badania European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) wynika, że poziom wykształcenia jest jednym z kluczowych czynników determinujących szanse zatrudnienia wśród osób z niepełnosprawnościami. Osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym mają o 19 punktów procentowych wyższe szanse na zatrudnienie niż osoby z wykształceniem podstawowym, ukończenie studiów wyższych zwiększa zaś te szanse o kolejne 20 punktów procentowych. Łącznie daje to aż 39 punktów procentowych różnicy w prawdopodobieństwie zatrudnienia między osobami z wykształceniem wyższym a podstawowym (van der Zwan i de Beer, 2021). W związku z tym szczególne znaczenie ma luka edukacyjna, wskaźnik obrazujący różnicę w poziomie wykształcenia między osobami z niepełnosprawnościami a osobami pełnosprawnymi. Luka ta odzwierciedla skalę barier w dostępie do edukacji, a także wpływa bezpośrednio na pogłębienie nierówności na rynku pracy (por. Bryan i in., 2023; Kelly i Maître, 2021). Wielkość tej luki wskazuje skalę nierówności w dostępie do edukacji, co przekłada się bezpośrednio na możliwości zatrudnienia.

W Unii Europejskiej występują wyraźne różnice w poziomie wykształcenia w zależności od statusu niepełnosprawności. Średnio jedynie 18% osób z niepełnosprawnościami w wieku 25–34 lat posiada wyższe wykształcenie, podczas gdy wśród ich pełnosprawnych rówieśników odsetek ten wynosi 39%. Skala tej różnicy jest zmienna w poszczególnych krajach – w Słowenii, we Włoszech i w Portugalii luka wynosi poniżej 15 punktów procentowych, a na Litwie i w Belgii przekracza 30 punktów procentowych (por. Kelly i Maître, 2021).

W Polsce poziom wykształcenia osób z niepełnosprawnościami zwiększył się w latach 2018–2020, podobnie jak w wypadku ogółu ludności. Dynamika wzrostu dotyczy przede wszystkim zwiększenia się odsetka osób z niepełnosprawnościami z wykształceniem wyższym (o 1,5 punktu procentowego) oraz z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (o 1,6 punktu procentowego). Ponadto znacznie zmniejszył się odsetek osób z wykształceniem najniższym (gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym lub bez wykształcenia) – o 3,5 punktu procentowego. Nadal jednak poziom wykształcenia ogółu ludności jest wyższy niż osób niepełnosprawnych. Podczas gdy 50,3% ogółu ludności legitymuje się wykształceniem co najmniej policealnym i średnim zawodowym, to wśród osób z niepełnosprawnościami ta wartość nie przekracza 35% (PFRON, 2024).

Tendencja wzrostowa odsetka studiujących osób z niepełnosprawnościami utrzymała się również w 2021 roku. Studenci z niepełnosprawnościami stanowili 1,7% wszystkich studentów, a absolwenci z niepełnosprawnościami – 1,8% ogólnej liczby absolwentów (GUS, 2021). W kolejnych latach można jednak zauważyć stabilizację w tym obszarze. W 2022 roku zarówno udział studentów z niepełnosprawnościami w ogólnej liczbie studentów, jak i udział absolwentów z niepełnosprawnościami w ogólnej liczbie absolwentów wyniósł 1,8% (GUS, 2022). W 2023 roku studenci z niepełnosprawnościami stanowili 1,8% wszystkich studentów, a absolwenci z niepełnosprawnościami – również 1,8% ogólnej liczby absolwentów (GUS, 2023). Oznacza to, że osoby z niepełnosprawnościami kończą studia w takim samym odsetku, w jakim je podejmują, co może świadczyć o relatywnie stabilnym poziomie kontynuacji i ukończenia nauki w tej grupie. Brak różnicy między odsetkiem studentów a absolwentów z niepełnosprawnościami sugeruje również, że nie dochodzi do masowej rezygnacji ze studiów przed ich zakończeniem.

Tabela 6. Liczba studentów z niepełnosprawnościami według rodzaju niepełnosprawności w latach 2021–2023

Rok	Ogółem	Niepełnosprawność				
		słuchu	wzroku	ruchu		inne
				chodzący	niechodzący	
2021	20 513	1537	1597	5497	347	11 535
2022	21 562	1554	1580	5502	353	12 573
2023	22 451	1557	1614	5536	406	13 338

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, 2021, 2022, 2023

W 2023 roku na polskich uczelniach wyższych studiowało 22 451 osób z niepełnosprawnościami. Tego samego roku 5277 studentów z tej grupy ukończyło studia. Wśród ogółu zarówno studentów, jak i absolwentów osoby z niepełnosprawnościami stanowiły 1,8% całej populacji akademickiej. Taki sam udział procentowy w obu grupach może świadczyć o tym, że – jak wspomniano – osoby z niepełnosprawnościami kończą studia w proporcji odpowiadającej ich liczbie wśród ogółu studentów.

Tabela 7. Studenci z niepełnosprawnościami według rodzaju niepełnosprawności i grup kierunków kształcenia w latach 2021–2023

Grupa kierunków	Niepełnosprawność				
	słuchu	wzroku	ruchu		inne
			chodzący	niechodzący	
2023					
Nauki humanistyczne i sztuka	172	240	578	67	1766
Nauki społeczne, dziennikarstwo i informacja	236	328	800	116	2272
Biznes, administracja i prawo	324	355	1365	90	2672
Nauki przyrodnicze, matematyka i statystyka	58	56	192	8	578
Technologie teleinformacyjne	111	86	238	42	918
Technika, przemysł, budownictwo	177	130	448	19	1325
Rolnictwo	30	14	77	5	185
Zdrowie i opieka społeczna	188	179	915	13	1669
Usługi	87	60	282	19	659
Indywidualne studia międzyobszarowe	57	37	162	7	432
2022					
Nauki humanistyczne i sztuka	173	223	617	60	1713
Nauki społeczne, dziennikarstwo i informacja	200	297	724	101	1871
Biznes, administracja i prawo	337	361	1311	86	2663
Nauki przyrodnicze, matematyka i statystyka	63	60	194	3	540
Technologie teleinformacyjne	103	81	266	24	807
Technika, przemysł, budownictwo	178	133	493	9	1288
Rolnictwo	30	9	75	3	182
Zdrowie i opieka społeczna	197	177	879	18	1463

Tabela 7 cd.

Grupa kierunków	Niepełnosprawność				
	słuchu	wzroku	ruchu		inne
			chodzący	niechodzący	
Usługi	94	60	274	20	676
Indywidualne studia międzyobszarowe	60	45	200	8	475
2021					
Nauki humanistyczne i sztuka	173	226	600	58	1490
Nauki społeczne, dziennikarstwo i informacja	198	282	751	96	1566
Biznes, administracja i prawo	358	352	1286	95	2544
Nauki przyrodnicze, matematyka i statystyka	67	50	197	7	445
Technologie teleinformacyjne	114	77	244	20	724
Technika, przemysł, budownictwo	185	138	557	11	1260
Rolnictwo	30	21	73	2	161
Zdrowie i opieka społeczna	162	206	803	13	1394
Usługi	83	62	288	17	626
Indywidualne studia międzyobszarowe	54	58	194	11	427

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, 2021, 2022, 2023

Dane ujęte w tabeli 7 przedstawiają liczbę studentów z niepełnosprawnościami w podziale na grupy kierunków studiów w latach 2021–2023, z uwzględnieniem rodzaju niepełnosprawności: słuchu, wzroku, ruchu (chodzący i niechodzący) oraz kategoria „inne”. Analiza pozwala uchwycić zarówno ogólne tendencje, jak i zmiany w popularności określonych dziedzin wśród osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

W analizowanych trzech latach widzimy zarówno ogólny wzrost liczby studentów z niepełnosprawnościami, jak i przesunięcia w preferencjach kierunkowych. Kierunki takie jak biznes, administracja i prawo niezmiennie przyciągają największą liczbę studentów z niepełnosprawnościami – już w 2021 roku ich liczba sięgała 2544 osób (z przewagą niepełnosprawności ruchowych), a w 2023 roku wzrosła do 2672 osób, mimo że liczba osób

z niepełnosprawnościami ruchowymi w tej grupie nie zwiększyła się istotnie. Co ciekawe, liczba studentów z niepełnosprawnościami słuchu w tej dziedzinie nieco się zmniejszyła w 2022 roku, ale w 2023 roku znów wzrosła, co może świadczyć o chwilowych wahaniach, ale o ogólnej atrakcyjności tego kierunku.

Innym popularnym wyborem pozostają nauki społeczne, dziennikarstwo i informacja – liczba studentów z różnymi niepełnosprawnościami utrzymuje się tu na wysokim poziomie, a między 2021 a 2023 rokiem wzrosła liczba studentów z niepełnosprawnościami zarówno wzroku, jak i ruchu. Szczególnie interesujący jest wzrost liczby studentów niechodzących – z 96 w 2021 roku do 116 w 2023 roku – co może świadczyć o zwiększonej dostępności infrastruktury lub świadomości uczelni w zakresie potrzeb tej grupy.

Kierunki zdrowie i opieka społeczna również wykazują wzrosty, zwłaszcza w zakresie studentów z niepełnosprawnością słuchu i ruchu chodzących. Ich liczba w latach 2021–2023 wzrosła łącznie o kilkaset osób. Ten trend może odzwierciedlać wzrost zainteresowania studentów zaangażowanych społecznie lub osób, które doświadczyły barier zdrowotnych i chcą pracować w obszarach wspierania innych.

W wypadku kierunków technicznych, takich jak technika, przemysł i budownictwo oraz technologie teleinformatyczne, obserwuje się mniejsze, ale stabilne wzrosty. Szczególnie w teleinformatyce nastąpił wyraźny wzrost liczby studentów z niepełnosprawnością ruchu niechodzących – z 20 w 2021 roku do 42 w 2023 roku. To może być związane z rosnącą dostępnością zdalnej edukacji oraz bardziej otwartym rynkiem IT.

Jeśli chodzi o nauki przyrodnicze, matematykę i statystykę, to ich popularność wśród studentów z niepełnosprawnościami pozostaje raczej niska, z nieznacznymi zmianami w czasie. Co ciekawe, w tej grupie stosunkowo stabilna jest liczba studentów z niepełnosprawnościami ruchowymi chodzących, co sugeruje, że bariera nie wynika tu z fizycznej dostępności, lecz raczej z niższego zainteresowania lub wyższego progu trudności.

Kierunki artystyczne i humanistyczne, mimo że mniej liczne niż społeczne czy biznesowe, również odnotowują umiarkowane wzrosty – szczególnie wśród studentów z niepełnosprawnościami wzroku i ruchu. Warto zaznaczyć, że te kierunki często oferują większą elastyczność w zakresie trybu kształcenia, co może sprzyjać osobom z ograniczeniami fizycznymi.

W kategorii „inne” jest zauważalny bardzo wyraźny wzrost liczby osób z niepełnosprawnościami na większości kierunków, co może oznaczać, że coraz więcej studentów deklaruje niepełnosprawności nieujęte w klasycznym podziale (na przykład zaburzenia psychiczne, neurologiczne, metaboliczne). Szczególnie wyróżniają się tu kierunki takie jak biznes i administracja, nauki społeczne oraz zdrowie i opieka społeczna, które w 2023 roku zgromadziły łącznie ponad 5,5 tysiąca studentów w tej kategorii.

Analiza wskazuje na ogólny wzrost liczby studentów z niepełnosprawnościami w szkolnictwie wyższym, z różną dynamiką w zależności od grupy kierunków. Największe zmiany ilościowe obserwujemy w niepełnosprawnościach ruchowych i „innych”, a największy wzrost liczby studentów przypada na kierunki społeczne, prawnicze i informatyczne. Dane te mogą wskazywać na większą inkluzywność uczelni oraz rosnącą świadomość i aspiracje edukacyjne wśród osób z niepełnosprawnościami.

Dane te pokazują, że polityka edukacyjna odgrywa kluczową rolę w ograniczaniu nierówności. Dostosowanie programów nauczania, wdrażanie technologii wspomagających

oraz zwiększenie dostępności edukacji wyższej mogą znacznie poprawić sytuację edukacyjną osób z niepełnosprawnościami (Aron i Loprest, 2012; Cheatham i Elliott, 2013; Getzel, 2008). Tego rodzaju inicjatywy sprzyjają poprawie wyników edukacyjnych, a tym samym zwiększeniu szans na rynku pracy, co przyczyni się do ograniczenia luki zatrudnienia w Unii Europejskiej (por. Kelly i Maître, 2021).

2.5. Wykluczenie cyfrowe

Wykluczenie cyfrowe osób z niepełnosprawnościami stanowi istotny problem społeczny w krajach rozwiniętych. Mimo postępującej cyfryzacji dostęp do internetu i nowoczesnych technologii pozostaje dla wielu osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności ograniczony (Scanlan, 2022). Najnowsze dane Eurostatu z 2024 roku, obejmujące dwadzieścia siedem krajów europejskich, wskazują zróżnicowany poziom aktywności internetowej wśród osób w grupie wiekowej 16–74 lat w zależności od stopnia niepełnosprawności. Regularnie z internetu korzysta 93,5% osób bez niepełnosprawności, 86% osób z umiarkowaną niepełnosprawnością oraz jedynie 78,2% osób z poważną niepełnosprawnością (Eurostat, 2024). Analizując dane według grup wiekowych, najmniejsze różnice występują w przedziale 16–24 lat – z internetu przynajmniej raz w tygodniu korzysta 98,7% osób bez niepełnosprawności, 98,1% osób z umiarkowaną niepełnosprawnością i 87,4% osób z poważną niepełnosprawnością. W grupie wiekowej 25–54 lat poziom aktywności pozostaje wysoki, jednak osoby z poważniejszymi ograniczeniami zdrowotnymi korzystają z internetu nieco rzadziej niż osoby sprawne. Największe dysproporcje widać wśród starszych grup wiekowych, na przykład w przedziale 55–74 lat 84,3% osób bez niepełnosprawności korzysta z internetu, podczas gdy u osób z umiarkowaną niepełnosprawnością odsetek ten wynosi 78,2%, a wśród osób z poważną niepełnosprawnością – tylko 70,8% (Eurostat, 2024). Dane te wskazują jednoznacznie, że zarówno wiek, jak i stopień niepełnosprawności wpływają na poziom uczestnictwa w przestrzeni cyfrowej. Już wcześniejsze badania prowadzone w dwudziestu siedmiu krajach europejskich (Scholz i in., 2017) potwierdziły istnienie wyraźnych różnic w korzystaniu z internetu przez osoby z niepełnosprawnościami. Podkreślano, że brak dostępu do internetu jest istotnym, ale niejedynym czynnikiem wykluczenia cyfrowego. Równie ważne są czynniki społeczno-demograficzne, takie jak wiek i poziom wykształcenia, które w połączeniu ze statusem niepełnosprawności istotnie wpływają na możliwość korzystania z sieci.

Cenne informacje przynoszą badania Brenta Dobransky’ego i Eszter Hargittai (2016), którzy analizowali sześć typów niepełnosprawności i ich wpływ na dostęp do internetu oraz sposoby jego wykorzystania. Po uwzględnieniu zmiennych demograficznych i społeczno-ekonomicznych, takich jak płeć, wiek, wykształcenie i dochód, badacze wykazali, że osoby z pięcioma z sześciu typów niepełnosprawności miały mniejszy dostęp do internetu i niższe kompetencje cyfrowe niż ogół społeczeństwa. Co ciekawe, osoby z uszkodzeniem słuchu miały wyższe prawdopodobieństwo dostępu do sieci. Jednocześnie, po uzyskaniu dostępu, osoby z niepełnosprawnościami angażowały się aktywnie w działania takie jak pobieranie filmów, granie w gry czy publikowanie treści, co sugeruje, że bariery nie leżą w samym użytkowaniu, lecz również w dostępności technologii (Dobransky i Hargittai, 2016).

Badania prowadzone w Polsce pokazują, że różnice w korzystaniu z zasobów cyfrowych między osobami sprawnymi a osobami z niepełnosprawnościami są wyraźne i mają charakter

wieloaspektowy, wykraczają bowiem poza sam dostęp techniczny (Masłyk i Migaczewska, 2014, 2016; Żuchowska-Skiba, 2020).

Wykluczenie cyfrowe osób z niepełnosprawnościami jest zjawiskiem wyjątkowo złożonym, którego źródła nie ograniczają się jedynie do braku dostępu do technologii, lecz sięgają głębiej – do sfery społecznej, ekonomicznej i psychologicznej. W jego wyjaśnieniu niezwykle pomocna okazuje się typologia wykluczenia cyfrowego, obejmująca cztery powiązane ze sobą poziomy barier (Vicente i López, 2010).

Pierwszym wymiarem są bariery mentalne, związane z brakiem motywacji, niechęcią wobec technologii czy lękiem przed jej używaniem. Wśród osób z niepełnosprawnościami takie obawy pojawiają się częściej, gdyż nowe technologie bywają postrzegane jako nieintuicyjne, skomplikowane lub zagrażające prywatności (Dobrasky i Hargittai, 2006; Newell i Gregor, 2000).

Kolejnym istotnym wymiarem jest dostęp materialny, czyli rzeczywiste możliwości korzystania z internetu i nowoczesnych urządzeń, uwarunkowane zarówno sytuacją ekonomiczną, jak i dostępnością odpowiedniego sprzętu czy technologii wspomagających. W tym zakresie osoby z niepełnosprawnościami często napotykają ograniczenia wynikające z niższych dochodów oraz mniejszego dostępu do technologii, które mogłyby niwelować ich ograniczenia (Jaeger, 2006; Vicente i López, 2010).

Niezwykle ważny pozostaje także wymiar kompetencji cyfrowych. Choć różnice w umiejętnościach mogą się zmniejszać, gdy dane osoby mają szansę nauczyć się obsługi technologii, to jednak brak pewności siebie, trudności w opanowaniu podstawowych funkcji oraz obawa przed popełnieniem błędu wciąż stanowią istotną przeszkodę w korzystaniu z nowych narzędzi (van Deursen i van Dijk, 2010).

Ostatni poziom wykluczenia odnosi się do sposobu korzystania z internetu. Choć osoby z niepełnosprawnościami coraz częściej uczestniczą w życiu cyfrowym, ich aktywność koncentruje się raczej wokół sfery rozrywkowej czy mediów społecznościowych, a znacznie rzadziej obejmuje obszary związane z edukacją, pracą zawodową czy aktywnością obywatelską (Helsper, 2012; Vicente i López, 2010).

Złożoność tego zjawiska ujawnia również biopsychospołeczny charakter wykluczenia cyfrowego (Tsatsou, 2020). Wykluczenie osób z niepełnosprawnościami nie jest wyłącznie skutkiem ograniczeń biologicznych – istotną rolę odgrywają tu czynniki psychologiczne i społeczne, kształtujące relacje tych osób z nowoczesnymi technologiami. Choć wielu badanych dostrzega w technologiach cyfrowych szansę na nawiązywanie relacji społecznych, wyrażanie siebie i zwiększenie samodzielności, to jednocześnie wskazują oni brak uniwersalnych rozwiązań technologicznych i to, że wiele rozwiązań jest projektowanych w sposób, który pogłębia stygmatyzację, nie uwzględniając ich specyficznych potrzeb.

Wykluczenie cyfrowe osób z niepełnosprawnościami jest też ściśle powiązane z dostępem do edukacji i możliwościami rozwoju kompetencji. Wyższy poziom wykształcenia przekłada się na lepsze przygotowanie zawodowe i większą biegłość w korzystaniu z technologii wspomagających, co w konsekwencji zwiększa szanse osób z niepełnosprawnościami na podjęcie zatrudnienia (Stumbo i in., 2009; Yeager i in., 2006). Edukacja pełni zatem podwójną funkcję: stanowi źródło wiedzy i umożliwia samodzielny rozwój kompetencji cyfrowych, które są dziś niezbędne w wielu obszarach życia zawodowego i społecznego.

Nie sposób pominąć znaczenia motywacji i pewności siebie, które mogą wzmacniać lub osłabiać gotowość osób z niepełnosprawnościami do korzystania z nowych technologii. Z kolei ograniczony dostęp do szkoleń z zakresu umiejętności cyfrowych oraz brak dostosowań w miejscu pracy skutecznie utrudniają tej grupie rozwój zawodowy. Co więcej, wykluczenie cyfrowe nie tylko odzwierciedla istniejące nierówności społeczne, ale także je pogłębia, zwiększając dystans na rynku pracy i ograniczając możliwości kariery osób z niepełnosprawnościami (Vassilakopoulou i Hustad, 2021).

Współczesny rynek pracy jest kształtowany przez wiele procesów społecznych, politycznych i technologicznych, które redefiniują pożądane kompetencje pracowników. Rosnące znaczenie zielonej gospodarki, ekspansja sektora cyfrowego oraz rozwój analityki danych powodują, że szczególnie cenione stają się umiejętności cyfrowe i analityczne, a także tak zwane kompetencje miękkie (Rada Programowa ds. Kompetencji, 2023). Dla wielu osób z niepełnosprawnościami może to jednak oznaczać pojawienie się nowych barier – nie tyle fizycznych, ile kompetencyjnych. Ograniczony dostęp do edukacji, szkoleń zawodowych czy nowoczesnych narzędzi technologicznych sprawia, że osoby te nie zawsze są w stanie sprostać rosnącym wymaganiom rynku pracy (Varriale i in., 2023).

Znaczenie kompetencji cyfrowych w integracji zawodowej nie jest zjawiskiem nowym – już badania z lat dziewięćdziesiątych XX wieku (Krueger i Kruse, 1995) pokazywały, że znajomość technologii komputerowych może istotnie poprawiać sytuację zawodową osób z niepełnosprawnościami. W świetle współczesnych realiów – zwłaszcza przyspieszonej cyfryzacji pracy i życia społecznego – umiejętność korzystania z technologii informacyjnych przestała być atutem, a stała się warunkiem podstawowym możliwości uczestnictwa w rynku pracy (Albinowski i Rozszczypała, 2023).

Znaczenie tych kompetencji dobrze ilustrują wyniki badania przeprowadzonego w 2024 roku w Toruniu, skoncentrowanego na analizie umiejętności cyfrowych wśród osób z niepełnosprawnościami narządu wzroku. Zastosowanie wywiadów bezpośrednich i obserwacji pracy przy komputerze pozwoliło na ocenę rzeczywistego poziomu kompetencji cyfrowych trzydziestu uczestników, z których większość posiadała znaczny stopień niepełnosprawności. Choć deklarowany poziom umiejętności był relatywnie wysoki, praktyczna weryfikacja ujawniła poważne trudności. Osoby badane często nie radziły sobie z zadaniami ze względu na brak znajomości systemu operacyjnego, co zmuszało je do uczenia się wszystkiego od nowa przy każdej zmianie oprogramowania. Szczególnie trudne okazały się zadania związane z arkuszem kalkulacyjnym i edytorem tekstu, które część uczestników ostatecznie porzuciła. Wskazywano także brak dostępnych, dobrze opracowanych materiałów szkoleniowych dostosowanych do potrzeb osób niewidomych. Interesująca była obserwacja, że osoby niewidome radziły sobie z zadaniami sprawniej niż osoby słabowidzące, co może świadczyć o wypracowaniu bardziej skutecznych strategii użytkowania technologii (Pawłowska-Cyprysiak, 2023).

Liczne badania dowodzą również znaczenia umiejętności technologicznych jako czynnika determinującego sukces zawodowy osób z niepełnosprawnościami – wykazują one, że biegłość w obsłudze sprzętu oraz oprogramowania wspomagającego stanowi nie tylko techniczną umiejętność, ale także warunek uczestnictwa w nowoczesnym środowisku pracy (Chi i in., 2012). Co więcej, czynnikiem wzmacniającym skuteczność technologii są postawy

użytkowników – pozytywne nastawienie wobec innowacji, otwartość na zmiany i zdolności adaptacyjne, które ułatwiają wdrażanie narzędzi wspomagających (Lancioni i in., 2011).

Nie bez znaczenia pozostaje poziom wykształcenia – osoby lepiej wyedukowane mają większy dostęp do kompetencji cyfrowych, co bezpośrednio wpływa na ich zatrudnialność (Stumbo i in., 2009; Yeager i in., 2006). Na opanowanie nowych technologii wpływają też czynniki psychologiczne, wśród których wymienia się: motywację, wiarę w siebie oraz poczucie skuteczności. Wszystkie te elementy mogą wzmacniać lub osłabiać gotowość do nauki i adaptacji nowych technologii (Park, 2025).

Choć zatem kompetencje cyfrowe jawią się jako kluczowe narzędzie w procesie integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, należy pamiętać, że ich rozwój nie jest neutralny społecznie. Nierówności edukacyjne, brak dostępnych narzędzi dydaktycznych, bariery finansowe i strukturalne prowadzą do sytuacji, w której technologia nie tyle wyrównuje szanse, ile potęguje już istniejące nierówności – jeśli brakuje wsparcia instytucjonalnego, systemowych inwestycji w dostępność i programów rozwojowych uwzględniających specyfikę tej grupy.

2.6. Wsparcie instytucjonalne i legislacyjne – akty prawne, strategie i programy

2.6.1. Akty prawne i programy wspierające aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami

Problematyka aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami pozostaje w Polsce jednym z kluczowych wyzwań polityki społecznej. Dominującym w kraju modelem zarządzania publicznego jest zarządzanie przez legislację, co sprawia, że przepisy stanowią element polityki publicznej wobec osób z niepełnosprawnościami (Zybała, 2013, s. 35). System ochrony praw i zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w Polsce opiera się na licznych aktach prawnych o zróżnicowanym charakterze – od przepisów konstytucyjnych przez ustawodawstwo krajowe po zobowiązania międzynarodowe (Kubicki, 2017).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku stanowi fundament całego systemu ochrony praw człowieka i obywatela. W artykule 32 gwarantuje wszystkim obywatelom równość wobec prawa i zakazuje jakiejkolwiek dyskryminacji, w tym ze względu na niepełnosprawność. Artykuł 69 nakłada na państwo obowiązek udzielania pomocy osobom z niepełnosprawnościami, zwłaszcza w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz w dostępie do edukacji i pracy (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, 1997).

Na poziomie międzynarodowym podstawą ochrony praw osób z niepełnosprawnościami jest Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w 2006 roku, a ratyfikowana przez Polskę w 2012 roku. Konwencja ta uznaje osoby z niepełnosprawnościami za pełnoprawnych uczestników życia społecznego, zobowiązując państwa strony do podejmowania działań mających na celu eliminację barier, zagwarantowanie dostępności, równości szans i przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji (ONZ, 2006/2012). Dokumenty te mają ogólny charakter i raczej budują ogólny klimat prawny wokół kwestii związanych z pracą osób z niepełnosprawnościami.

W polskim porządku prawnym centralne miejsce zajmuje Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Akt ten definiuje status osoby niepełnosprawnej, określa system orzecznictwa i przewiduje mechanizmy wsparcia, w tym dofinansowania wynagrodzeń, refundację kosztów dostosowania stanowisk pracy czy ulgi podatkowe dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne (Ustawa o rehabilitacji, 1997). Ustawa przewiduje szczególne przywileje dla pracowników z orzeczoną znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, takie jak skrócony czas pracy (siedem godzin dziennie i trzydzieści pięć godzin tygodniowo), dodatkowe urlopy wypoczynkowe oraz prawo do zwolnień na zabiegi lecznicze. Kodeks pracy uzupełnia te rozwiązania, zakazując dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na niepełnosprawność i rozszerzając uprawnienia chroniące zdrowie i równowagę osób niepełnosprawnych w środowisku pracy (Kodeks pracy, 1974).

Ważną rolę w zapewnianiu dostępności fizycznej, cyfrowej i komunikacyjnej odgrywa Ustawa z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Zobowiązuje ona między innymi instytucje publiczne do usuwania barier architektonicznych i cyfrowych, które utrudniają udział osób z niepełnosprawnościami w życiu społecznym (Ustawa o dostępności, 2019). System wsparcia społecznego uzupełnia Ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej, która zapewnia osobom z niepełnosprawnościami dostęp do świadczeń pieniężnych, usług opiekuńczych oraz asystenckich (Ustawa o pomocy społecznej, 2004).

Mimo bogactwa regulacji prawnych system orzekania o niepełnosprawności w Polsce pozostaje obszarem wymagającym pilnej reformy. Obecnie funkcjonuje on w dwóch niezależnych torach. Zakład Ubezpieczeń Społecznych orzeka o niezdolności do pracy na potrzeby świadczeń emerytalno-rentowych zgodnie z Ustawą z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Ustawa o emeryturach i rentach, 1998), z kolei powiatowe i wojewódzkie zespoły orzekają o stopniu niepełnosprawności na potrzeby uzyskania ulg, świadczeń socjalnych i wsparcia z instytucji pomocy społecznej.

W analizach dotyczących rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób z niepełnosprawnościami szczególnie istotne miejsce zajmuje ocena obowiązującego prawa. System prawny powinien wspierać procesy aktywizacyjne, w praktyce bywa on przeszkodą, zamiast narzędziem umożliwiającym integrację społeczną i zawodową. Wynika to z wielości aktów prawnych, co sprawia, że przepisy są często niespójne, nieczytelne i nadmiernie zbiurokratyzowane. W konsekwencji osoby z niepełnosprawnościami mają trudności ze zrozumieniem i stosowaniem tych regulacji bez pomocy wyspecjalizowanych przewodników (Sienkiewicz, 2007, s. 236). Polski system wsparcia osób niepełnosprawnych ocenia się jako skomplikowany, złożony i nieprzejrzysty dla beneficjentów. Jest to system nieskoordynowany, w którym dochodzi do powielania zadań (między innymi z zakresu aktywizacji zawodowej) przez liczne instytucje (Rudnicki, 2014).

Dodatkowym problemem jest strukturalna separacja regulacji dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami od ogólnego prawa pracy. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest odrębnym aktem prawnym, który reguluje te kwestie. Jak wskazuje Katarzyna Roszewska (2012), utrzymywanie ich w odrębnej ustawie pogłębia poczucie izolacji i uzależnienia, zamiast integrować osoby z niepełnosprawnościami z rynkiem pracy. Postuluje ona przeniesienie tych regulacji do Kodeksu pracy, co zwiększyłoby spójność systemu i ograniczyłoby stygmatyzację osób

z niepełnosprawnościami. Tym bardziej że wielość i częstość nowelizacji tej ustawy podważa jej stabilność jako aktu prawnego. Sprawia, że ma ona niską jakość i brakuje jej przejrzystości, co wynika ze zbyt częstych zmian (Sienkiewicz, 2007). Taka sytuacja utrudnia funkcjonowanie obywatelom, osłabia zaufanie do państwa i jego instytucji. W rezultacie zamiast realnego wsparcia osoby z niepełnosprawnościami mierzą się z pozorną troską państwa, która często ogranicza się do formalnych ram, bez realnych szans na skuteczną aktywizację zawodową (Giermanowska, 2016).

Obecne rozwiązania legislacyjne w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami nadmiernie koncentrują się na wsparciu finansowym kierowanym do pracodawców z otwartego rynku pracy, zakładając, że to zachęty ekonomiczne będą głównym motywarem do zwiększenia zatrudnienia tej grupy. Tymczasem rzeczywistość pokazuje, że mimo trwającej od ponad dwóch dekad debaty publicznej oraz wdrażania licznych instrumentów wsparcia efekty tych działań są dalece niezadowalające. Pracodawcy – choć formalnie uznani za kluczowych aktorów polityki zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami – w zdecydowanej większości nie realizują obowiązku zatrudniania wymaganej liczby takich pracowników, wybierając prostsze i mniej angażujące rozwiązanie, jakim są wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Giermanowska, 2016; Rymsza, 2013).

Jest także zauważalna rozbieżność między standardami międzynarodowymi a krajową praktyką legislacyjną. Mimo że Polska ratyfikowała Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych, to polskie ustawodawstwo nadal opiera się głównie na podejściu medycznym i deficytowym, które definiuje osoby z niepełnosprawnościami przez pryzmat ograniczeń, a nie praw i wolności obywatelskich (Kurowski, 2014). Brakuje skutecznej implementacji zasady równości szans i zakazu dyskryminacji, wynikającej między innymi z regulacji Unii Europejskiej (Giermanowska, 2016).

2.6.2. Strategie i programy wspierające osoby z niepełnosprawnościami wdrażane w Polsce

Osoby z niepełnosprawnościami stoją przed poważnymi wyzwaniami w zakresie dostępu do zatrudnienia (Lindsay i in., 2023). Strategie na poziomie międzynarodowym (MOP, 2023), regionalnym (Unia Europejska, 2021) oraz krajowym mogą odgrywać istotną rolę w rozwiązywaniu kwestii niskiej aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

Strategia na rzecz osób z niepełnosprawnościami 2021–2030 to pierwszy w Polsce dokument rządowy o charakterze długofalowym, obejmujący całościowe podejście do wyzwań, z jakimi mierzą się osoby z niepełnosprawnościami. Powstała jako odpowiedź na długoletni brak spójnej polityki państwa w tym obszarze, mimo ratyfikacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych w 2012 roku (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2021a). Przez lata dominowało podejście medyczno-opiekuńcze, a działania publiczne były rozproszone i często nieskuteczne. Nowa strategia opiera się na społecznym modelu niepełnosprawności, zakładającym pełne uczestnictwo i niezależność jednostki, zgodnie z zasadami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2021a, s. 11–12).

W strategii podkreślono, że osoby z niepełnosprawnościami stanowią około 12,5% populacji Polski (GUS, 2022). Ich aktywność zawodowa i społeczna pozostaje jednak bardzo ograniczona – współczynnik zatrudnienia osób z orzeczeniem o niepełnosprawności wynosił

zaledwie 26,8% w 2020 roku, w porównaniu z ponad 70% dla ogółu populacji w wieku produkcyjnym (GUS, 2022, s. 34). Strategia zakłada wzrost tego wskaźnika do 35% w 2025 roku i 45% do roku 2030 (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2021a, s. 31).

Dokument opiera się na dziesięciu priorytetach, w tym: niezależnym życiu, dostępności, edukacji, pracy, koordynacji polityk, usługach społecznych, ochronie zdrowia, świadomości społecznej, sprawiedliwości oraz prowadzeniu danych i monitoringu (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2021a, s. 15–16). Każdy z tych priorytetów zawiera cele operacyjne oraz planowane działania, choć często są one zapisane ogólnie, bez przypisanych środków finansowych ani mierzalnych wskaźników sukcesu.

Edukacja jest jednym z kluczowych obszarów omawianej strategii. Zakłada ona rozwój edukacji włączającej, wczesnego wspomagania rozwoju oraz wsparcia w edukacji wyższej (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2021a, s. 25–27). W praktyce jednak system edukacji nadal opiera się w znacznej mierze na segregacji – z wyraźnym podziałem na szkoły ogólnodostępne i specjalne. Strategia nie przewiduje obowiązkowej transformacji instytucji, a jedynie stopniowe dostosowania, co może utrwalać istniejące bariery (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2021a).

Obszar zatrudnienia również pozostaje kluczowy. Strategia postuluje rozwój zatrudnienia wspomaganego, wsparcia asystentów pracy oraz upowszechnianie pracy zdalnej i elastycznej (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2021a, s. 30–32). Współgra to z założeniami Krajowego planu działań na rzecz zatrudnienia 2024–2026, który wskazuje osoby z niepełnosprawnościami jako jedną z grup o niskiej aktywności zawodowej, wymagającą szczególnych interwencji (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2023). Plan zakłada między innymi cyfryzację pośrednictwa pracy, rozwój kompetencji zawodowych oraz poprawę współpracy z pracodawcami.

Ważnym uzupełnieniem strategii jest program rządowy Dostępność Plus (2018–2025), którego celem jest usuwanie barier w przestrzeni publicznej i cyfrowej (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2021b). Program ten wprowadza standardy dostępności budynków użyteczności publicznej, transportu i stron internetowych. Jego wdrożenie ma charakter systemowy, jednak postępy są nierówne – wiele samorządów nadal nie wdrożyło pełnych standardów (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2021b, s. 5–8). Inicjatywa „Aktywny Samorząd”, realizowana przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, również stanowi element wsparcia, ale jej zasięg jest ograniczony i zależny od lokalnej aktywności powiatów (PFRON, 2022). Na poziomie wdrożeniowym strategia przewiduje system monitorowania oraz powołanie pełnomocników do spraw osób z niepełnosprawnościami w ministerstwach i urzędach (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2021a, s. 38). W praktyce brakuje spójnego mechanizmu oceny postępów oraz konkretnych budżetów przypisanych do działań. Wiele celów ma charakter deklaracyjny, a ich realizacja zależy od bieżącej woli politycznej i możliwości finansowych.

Pod względem zgodności z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych dokument wypada pozytywnie – zwłaszcza w zakresie uznania prawa do niezależnego życia, autonomii decyzyjnej oraz dostępności jako warunku partycypacji. Niemniej, jak wskazuje Rada Dostępności w swoich raportach monitoringowych, wiele działań ma charakter do-
różny, a strategia wymaga większego powiązania z innymi dokumentami strategicznymi

i planami budżetowymi (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2021b; Rada Dostępności, 2022).

Strategia na lata 2021–2030 stanowi ważny krok ku całościowej, inkluzywnej polityce wobec osób z niepełnosprawnościami w Polsce. Jej mocne strony to zgodność z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, wielowymiarowość oraz próba systematyzacji działań. Ograniczenia wynikają z braku narzędzi wdrożeniowych, niespójności systemu orzecznictwa i ryzyka symbolicznego traktowania osób z niepełnosprawnościami. Aby strategia miała realny wpływ, konieczne jest zagwarantowanie finansowania, koordynacji międzyresortowej i włączenie organizacji pozarządowych w mechanizmy kontroli i współdecydowania. Strategia na rzecz osób z niepełnosprawnościami 2021–2030 została opracowana z wyraźnym humanistycznym przesłaniem, które wyraża troskę o potrzeby, godność, szczęście i autonomię osób z niepełnosprawnościami. Jej mocną stroną jest holistyczne podejście do człowieka jako podmiotu działań, dążenie do zwiększenia dostępności przestrzennej, informacyjnej i cyfrowej, a także uwzględnienie zdrowotnych potrzeb tej grupy przez działania profilaktyczne, rehabilitacyjne i rozwój usług medycznych. Strategia postuluje wzmacnianie kompetencji osób z niepełnosprawnościami i ich samodzielności w różnych obszarach życia społecznego. Mimo tych pozytywnych założeń dokument budzi jednak uzasadnione obawy co do jego praktycznej realizacji. Zwraca uwagę brak konkretnych zapisów umożliwiających osobom z niepełnosprawnościami rzeczywiste uczestnictwo w procesach decyzyjnych, co może prowadzić do ich dalszego postrzegania jako biernych beneficjentów wsparcia. Krytycznie oceniono rozproszenie odpowiedzialności za wdrażanie strategii, szczególnie przez przeniesienie jej na poziom samorządowy, co może wpłynąć na jakość i dostępność usług. Niepokój budzi dominacja wskaźników ilościowych nad jakością rozwiązań oraz ryzyko pozornego upodmiotowienia, które nie przekłada się na realną zmianę społeczną. Strategia, choć pełna potencjału i ważnych deklaracji, może w praktyce stać się jedynie iluzją zmiany, jeśli nie zostanie uzupełniona o rzeczywistą partycypację, elastyczne mechanizmy wdrażania oraz uważność na głos samych zainteresowanych (Ramik-Mażewska, 2023).

Tworzenie przestrzeni dostępnej dla wszystkich przestaje być jedynie postulatem – staje się konkretnym zobowiązaniem wynikającym z obowiązujących przepisów prawa. Ustawa z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami określa środki służące poprawie dostępności oraz obowiązki podmiotów publicznych w tym zakresie. Strategia na rzecz osób z niepełnosprawnościami 2021–2030 rozszerza pojęcie dostępności nie tylko na fizyczne otoczenie, ale także na tworzenie rozwiązań wspierających przepływ informacji i ułatwiających jej wyszukiwanie. Wymaga to jednak odpowiednich narzędzi technologicznych oraz kompetencji cyfrowych, ponieważ współczesna przestrzeń informacyjna opiera się na różnorodnych systemach informatycznych oraz interaktywnych przekazach multimedialnych (Ramik-Mażewska, 2023).

Zgodnie z analizą Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (European Trade Union Institute, ETUI) w Polsce – podobnie jak w wielu innych państwach członkowskich – brakuje aktywnego zaangażowania partnerów społecznych w proces wdrażania polityk zatrudnieniowych. Niewystarczająca jest także strukturalna i systematyczna analiza danych, która pozwalałaby dokładnie monitorować sytuację osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy oraz oceniać skuteczność stosowanych rozwiązań (Anglmayer, 2020; Atanasova, 2023).

Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami w Polsce utrzymuje się na podobnym poziomie od lat, a doświadczenia innych państw pokazują, że istnieją skuteczne strategie, które mogą tę różnicę realnie zmniejszyć (van der Zwan i de Beer, 2021, s. 12). Jednym z kluczowych czynników są wydatki na aktywną politykę rynku pracy (*active labour market policies*, ALMP). Kraje, które przeznaczają więcej środków na subsydiowanie zatrudnienia, szkolenia, pośrednictwo pracy oraz doradztwo zawodowe, wykazują mniejsze różnice w zatrudnieniu między osobami z niepełnosprawnościami i bez niepełnosprawności (van der Zwan i de Beer, 2021, s. 18). Polska w tym zakresie pozostaje poniżej średniej unijnej, co ogranicza możliwości aktywizacyjne systemu.

Jak wskazuje Ewa Giermanowska (2015), polski system wsparcia osób z niepełnosprawnościami opiera się głównie na systemie kwotowym oraz dofinansowaniach z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Pracodawcy mogą uzyskać zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy oraz szkolenia pracownika niepełnosprawnego. Możliwe jest także finansowanie zatrudnienia asystenta pracy, co stanowi istotny element wsparcia, jednak nadal jest wdrażane incydentalnie, a nie systemowo (Giermanowska, 2015, s. 184). Mimo znacznych nakładów finansowych skuteczność tych działań jest niewielka. Wciąż dominują bariery administracyjne, społeczne i organizacyjne, które zniechęcają pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (Giermanowska, 2015).

Duże znaczenie ma również dostęp do zindywidualizowanego wsparcia. W wielu krajach skutecznie działają programy coachingu zawodowego, mentoringu czy asystentów pracy, które ułatwiają osobom z niepełnosprawnościami znalezienie pracy i jej utrzymanie (van der Zwan i de Beer, 2021). W Polsce takie formy wsparcia są nadal niedostatecznie rozwinięte i często ograniczają się do projektów czasowych, zamiast stanowić element trwałej struktury usług publicznych.

Kolejnym istotnym czynnikiem jest jakość edukacji włączającej oraz system kształcenia zawodowego. Państwa, które zapewniają osobom z niepełnosprawnościami dostęp do wysokiej jakości edukacji ogólnej i zawodowej, obserwują wyższy poziom ich aktywności zawodowej (van der Zwan i de Beer, 2021). W Polsce nadal istnieją bariery związane z dostępnością edukacji oraz niedostosowaniem systemu szkolnictwa do potrzeb tej grupy. Niska jakość edukacji przekłada się bezpośrednio na ograniczone kompetencje zawodowe i trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Ewa Giermanowska (2015) zwraca uwagę, że mimo zwiększonej dostępności edukacji wyższej osoby z niepełnosprawnościami nadal napotykają bariery w zdobywaniu kwalifikacji zawodowych, co w konsekwencji prowadzi do ich marginalizacji na rynku pracy. Co więcej, brak odpowiednio przygotowanego systemu kształcenia zawodowego powoduje, że osoby te nie są wystarczająco przygotowane do podjęcia pracy w otwartym rynku pracy (Giermanowska, 2015, s. 189).

Równie ważne są działania mające na celu eliminację barier strukturalnych i społecznych po stronie pracodawców. W wielu wypadkach osoby z niepełnosprawnościami nie są zatrudniane nie z powodu braku kompetencji, lecz z powodu stereotypów, niskiej świadomości i obaw ze strony pracodawców (Giermanowska, 2015). Państwa, które skutecznie zmniejszają lukę w zatrudnieniu, aktywnie wspierają przedsiębiorców przez programy informacyjne, doradcze oraz dopłaty do przystosowania stanowisk pracy (van der Zwan i de Beer, 2021).

Ostatnim czynnikiem są elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca zdalna, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy czy elastyczne godziny. Tego typu rozwiązania pozwalają lepiej dostosować warunki pracy do możliwości pracowników z niepełnosprawnościami i tym samym zwiększają ich szanse na rynku pracy (van der Zwan i de Beer, 2021, s. 27). W Polsce elastyczne formy zatrudnienia zyskują na popularności, szczególnie po pandemii COVID-19, ale nadal nie są wystarczająco rozpowszechnione wśród pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami (por. Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, 2021).

2.7. Diagnoza sytuacji społeczno-zawodowej – potrzeby i wyzwania

Współczesna aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami wymaga uwzględnienia zarówno indywidualnych, jak i systemowych czynników determinujących ich udział w rynku pracy. Osoby z niepełnosprawnościami napotykają wielowymiarowe bariery zdrowotne, psychologiczne, edukacyjne, instytucjonalne i społeczne, które znacznie ograniczają ich możliwości zatrudnienia i awansu zawodowego (por. Stolarczyk, 2023). W literaturze dotyczącej zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami coraz częściej podkreśla się znaczenie innowacji społecznych, obejmujących rozwiązania organizacyjne, procesowe i technologiczne, mające na celu zwiększenie szans zawodowych oraz integracji społecznej tej grupy (Bailey i in., 2022).

Opracowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych raport *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych w Polsce 2024* dostarcza pogłębionej analizy sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, ukazując wielowymiarowy obraz ich aktywności zawodowej, barier, motywacji i potrzeb związanych z zatrudnieniem. Bazując na danych ilościowych oraz wypowiedziach samych osób z niepełnosprawnościami (pochodzących z indywidualnych wywiadów i grup fokusowych), ukazano ich potrzeby w zakresie zatrudnienia (PFRON, 2024).

Wyniki badania jednoznacznie wskazują, że aktywność zawodowa osób z umiarkowanym i ze znacznym stopniem niepełnosprawności wciąż pozostaje na niskim poziomie. Spośród 1103 respondentów objętych badaniem 38,5% deklarowało zatrudnienie, 28,9% miało doświadczenie pracy w przeszłości, ale aż 32,5% nigdy nie pracowało zawodowo (PFRON, 2024, s. 23). Dane te wskazują, że ponad jedna trzecia populacji osób z niepełnosprawnościami pozostaje stale poza rynkiem pracy. W wypadku osób z niepełnosprawnościami, które obecnie pracują, widać wyraźny trend stabilizacji zatrudnienia – ponad 83% zadeklarowało, że pracuje na umowę o pracę. Nadal jednak część osób doświadcza tak zwanego epizodycznego zatrudnienia, pracując dorywczo, w niepełnym wymiarze godzin, często nieregularnie. Jednocześnie przedsiębiorczość wśród osób z niepełnosprawnościami pozostaje marginalna – jedynie 3,2% ankietowanych prowadzi własną działalność gospodarczą. Osoby z niepełnosprawnościami znajdują zatrudnienie zarówno na otwartym rynku pracy, jak i w podmiotach chronionych: 39,2% zatrudnionych respondentów pracowało w przedsiębiorstwach na otwartym rynku pracy, 31,3% – w zakładach aktywności zawodowej (ZAZ), 11,5% – w zakładach pracy chronionej (ZPChr), 0,9% – w spółdzielniach socjalnych. Dominującym typem pracy wśród osób z niepełnosprawnościami jest praca fizyczna, wykonywana przez ponad 60,9% respondentów. Tylko 35,5% badanych deklarowało pracę umysłową.

Mimo to zdecydowana większość pracujących osób (ponad 80%) zapewniała, że posiada kompetencje odpowiednie do wykonywanych obowiązków, choć nierzadko wskazywała, że są one nieco wyższe niż wymagane na zajmowanym stanowisku. To może sugerować niewykorzystany potencjał zawodowy tej grupy (PFRON, 2024).

Zupełnie inna jest sytuacja osób biernych zawodowo i bezrobotnych. Tutaj wyraźnie zaznacza się niski poziom zaufania do publicznych służb zatrudnienia (powiatowe urzędy pracy) – zaledwie 8,3% badanych jest zarejestrowanych jako bezrobotni lub poszukujący pracy. Zdecydowana większość nie korzysta z formalnych kanałów poszukiwania pracy, preferując nieformalne sieci kontaktów. Widać to w relacjach osób, które zdobywały zatrudnienie dzięki znajomym lub rodzinie. Jednak jeszcze bardziej niepokojącym zjawiskiem jest bardzo niski poziom aktywności w poszukiwaniu pracy – intensywnie szuka jej jedynie 6,3% respondentów, a ponad 60% wykazuje postawę bierną. Co więcej, aż 64% ankietowanych zadeklarowało, że najprawdopodobniej lub na pewno nie przyjąłoby oferty zatrudnienia, gdyby ją w danym momencie otrzymało (PFRON, 2024).

Główne powody tej bierności mają charakter zdrowotny, psychologiczny oraz systemowy. Znaczna część respondentów uznaje swój stan zdrowia (41,0% wskazań) za niewystarczający do podjęcia pracy, wielu wskazuje brak pewności siebie i obawy, że nie poradzi sobie w środowisku pracy (39,2%). Dużą rolę odgrywają także orzeczenia o całkowitej niezdolności do pracy, interpretowane czasem jako „zakaz” zatrudnienia (27,4%). Brak chęci do pracy zadeklarowało tylko 11,2% badanych. Wśród przyczyn niepodejmowania pracy pojawiała się również „pułapka rentowa” – obawa przed utratą świadczeń pieniężnych w wypadku podjęcia pracy. W warstwie deklaratywnej zjawisko to nie wydaje się dominujące – tylko 8,2% respondentów podało je jako główną przeszkodę (PFRON, 2024). Przedstawiciele organizacji pozarządowych postrzegają je jednak jako poważny problem psychologiczny i systemowy, zniechęcający wiele osób do aktywności zawodowej (por. Kłyszcz, 2011). Problem ten wynika z niespójności między systemem wspierania zatrudnienia a systemem zabezpieczenia społecznego, co skutkuje powstawaniem tak zwanej pułapki świadczeniowej – zjawiska polegającego na tym, że osoby otrzymujące świadczenia rezygnują z aktywności zawodowej z obawy przed ich utratą (Kubicki, 2017; Waszkielewicz, 2012).

Wśród barier na drodze do zatrudnienia wymienia się niechęć pracodawców – wynikającą z uprzedzeń wobec niektórych niepełnosprawności (na przykład epilepsji) – oraz sztywność systemu orzeczniczego, który często „zamyka” ludzi w przekonaniu o braku możliwości pracy. Z drugiej strony pojawiają się postulaty zwiększenia dostępności tak zwanej pracy wspomaganej, w tym obecności asystenta osoby z niepełnosprawnościami, co zdaniem wielu respondentów i przedstawicieli organizacji pozarządowych byłoby jednym z najskuteczniejszych rozwiązań wspierających aktywizację zawodową (PFRON, 2024).

Mimo licznych trudności praca dla wielu osób z niepełnosprawnościami ma głęboki sens i znaczenie wykraczające poza aspekt finansowy. Praca daje poczucie samodzielności, wpływa pozytywnie na dobrostan psychiczny, mobilizuje do aktywności i pozwala na budowanie relacji społecznych. Jest często opisywana jako forma rehabilitacji i sposób na przełamanie izolacji. Jednak nie brakuje też doświadczeń negatywnych – niektórzy wskazują złe traktowanie w miejscu pracy, brak wsparcia ze strony przełożonych czy poczucie bycia marginalizowanymi (PFRON, 2024).

Z perspektywy polityki społecznej i rynku pracy wnioski płynące z tekstu są jednoznaczne: osoby z niepełnosprawnościami to zróżnicowana grupa, której sytuacja zawodowa zależy od wielu czynników indywidualnych, społecznych i systemowych. Wymaga to elastycznego podejścia, dostosowanego wsparcia, przeciwdziałania stereotypom i zmian legislacyjnych umożliwiających bezpieczne łączenie pracy z pobieraniem świadczeń. Tylko wtedy możliwe będą rzeczywiste zwiększenie ich obecności na rynku pracy i pełniejsza integracja społeczna.

Zróżnicowany był także poziom wykształcenia badanych. Respondenci najczęściej wskazywali wykształcenie średnie zawodowe lub policealne (14,1%), zasadnicze zawodowe (11,5%) oraz średnie ogólnokształcące (12,0%). Wyższe wykształcenie (licencjat, magisterium lub stopień doktora) posiadało łącznie 16,8% badanych, podczas gdy aż 11,9% ukończyło jedynie szkołę podstawową lub specjalną, a 4,0% wskazało „szkołę życia” jako główny etap edukacyjny (PFRON, 2024, s. 24). Dane te pokazują, że znaczna część osób z niepełnosprawnościami funkcjonuje z niskim lub bardzo niskim kapitałem edukacyjnym, co stanowi istotną barierę w podejmowaniu zatrudnienia, zwłaszcza na otwartym rynku pracy, wymagającym coraz częściej kompetencji ogólnych, cyfrowych i interpersonalnych (por. Albinowski i Rozszczypała, 2023; Kelly i Maître, 2021).

W obszarze potrzeb związanych z pracą omawiany raport identyfikuje kilka kluczowych wyzwań. Najczęściej zgłaszane potrzeby to znalezienie pracy, dostosowanie warunków i miejsca pracy oraz dopasowanie wykorzystywanego sprzętu do rodzaju niepełnosprawności. Szczególne trudności w tym zakresie deklarowały osoby z niepełnosprawnością fizyczną i ruchową, osoby z niepełnosprawnością wzroku oraz osoby chorujące psychicznie (PFRON, 2024, s. 71). Wskazuje się, że dla tych grup nie tylko znalezienie pracy, lecz również jej utrzymanie stanowi duże wyzwanie, co często wynika z braku odpowiedniego wsparcia środowiskowego, asystenckiego, a także niskiej elastyczności ze strony pracodawców.

Osobną kategorią barier są czynniki systemowe. Z perspektywy uczestników badania system wsparcia osób z niepełnosprawnościami w obszarze zawodowym jest rozproszony, nieprzejrzysty i obciążony nadmierną biurokracją. Aż trzy czwarte respondentów wyraziło krytyczne opinie na temat braku informacji dostępnej dla osób rozpoczynających proces ubiegania się o świadczenia i pomoc w zatrudnieniu, co znacznie utrudnia korzystanie z dostępnych instrumentów (PFRON, 2024, s. 140). Ponadto respondenci sygnalizowali brak jednej instytucji odpowiedzialnej za koordynację działań aktywizacyjnych, co skutkuje rozproszeniem kompetencji i nieskutecznością oferowanego wsparcia.

Równocześnie w raporcie wskazano rosnącą rolę technologii wspomagających jako potencjalnego narzędzia poprawy sytuacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Przedstawiciele organizacji pozarządowych oraz pracodawców zwracali uwagę, że rozwój nowoczesnych technologii – w tym narzędzi pracy zdalnej, oprogramowania wspomagającego komunikację czy sprzętu adaptacyjnego – może niwelować bariery wynikające z ograniczeń fizycznych lub sensorycznych. Technologie te, jak podkreślono, mogą wyrównać szanse na rynku pracy, zwłaszcza jeśli zostaną połączone z odpowiednim przeszkoleniem i doradztwem zawodowym (PFRON, 2024, s. 157). Niemniej jednak zauważono także występowanie poważnych barier w dostępie do tych narzędzi. Dotyczą one zarówno braku wiedzy i umiejętności cyfrowych wśród samych osób z niepełnosprawnościami, jak i braku świadomości wśród pracodawców na temat dostępnych rozwiązań oraz procedur umożliwiających ich wdrożenie.

Istotnym czynnikiem pogłębiającym wykluczenie zawodowe osób z niepełnosprawnościami są problemy finansowe. Raport pokazuje, że jedynie 6,1% gospodarstw domowych osób z niepełnosprawnościami stać na pokrycie wszystkich podstawowych i dodatkowych potrzeb (żywność, transport, rehabilitacja, kultura, edukacja, prywatna opieka medyczna), a 27,5% nie jest w stanie utrzymać płynności finansowej w związku z posiadanymi zobowiązaniami kredytowymi (PFRON, 2024, s. 9). Taka sytuacja w oczywisty sposób wpływa na gotowość oraz możliwość podejmowania aktywności zawodowej – nie tylko przez brak środków na dojazdy czy sprzęt, lecz również przez konieczność priorytetyzowania przeżycia nad samorealizację zawodową.

Na podstawie porównania raportów Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych z 2017 i 2024 roku można zaobserwować pewien postęp w zakresie integracji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnościami, jak i trwałość wielu barier systemowych, instytucjonalnych oraz społecznych, które znacznie ograniczają ich udział w rynku pracy i życiu społecznym. Analiza ta ukazuje zmieniające się potrzeby oraz obszary wymagające dalszej interwencji i koordynacji (PFRON, 2018; PFRON, 2024).

W zakresie aktywności zawodowej jest zauważalna poprawa wskaźników zatrudnienia. W 2017 roku, według danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, współczynnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wynosił zaledwie 14,6%, a współczynnik aktywności zawodowej – 16,2%. Co istotne, aż 84% respondentów deklarowało wówczas, że nie poszukuje pracy, a znaczna część nie miała nawet podstawowej wiedzy na temat możliwości zatrudnienia przy pobieraniu świadczeń rentowych (PFRON, 2018, s. 68–70). W porównaniu z tymi danymi w 2024 roku nastąpił wyraźny wzrost aktywności – 38,5% badanych deklarowało zatrudnienie, a jedynie 28,9% wskazało tylko wcześniejsze doświadczenie pracy. Mimo to aż 32,5% respondentów nigdy nie pracowało zawodowo, co pokazuje, że mimo upływu czasu i wdrażanych programów aktywizacyjnych ponad jedna trzecia tej populacji nadal znajduje się poza systemem wsparcia zawodowego (PFRON, 2024, s. 23). Wzrost poziomu zatrudnienia w ujęciu ilościowym nie znajduje jeszcze pełnego odzwierciedlenia w jakości zatrudnienia i trwałości włączenia zawodowego.

Podobne wnioski nasuwają się w odniesieniu do poziomu wykształcenia. W 2017 roku aż 87% badanych nie kontynuowało edukacji po uzyskaniu obowiązkowego wykształcenia, a tylko 26% brało udział w jakiegokolwiek formie kształcenia przez ostatnie pięć lat (PFRON, 2018, s. 79). Osoby z niepełnosprawnością intelektualną szczególnie silnie doświadczają wykluczenia edukacyjnego – aż 66% z nich nie miało wykształcenia wyższego niż gimnazjalne. W 2024 roku sytuacja uległa częściowej poprawie – 16,8% respondentów miało wykształcenie wyższe, a najczęściej wskazywanym poziomem było wykształcenie średnie zawodowe lub policealne. Niemniej aż 11,9% badanych ukończyło jedynie szkołę podstawową lub specjalną, a 4% wskazało jako główny etap edukacyjny „szkołę życia” (PFRON, 2024, s. 24). Dane te pokazują, że mimo formalnego zwiększenia dostępności edukacji znaczna część osób z niepełnosprawnościami nadal funkcjonuje z niskim kapitałem edukacyjnym, co stanowi barierę w zdobywaniu nowoczesnych kompetencji zawodowych, w tym cyfrowych i interpersonalnych, coraz częściej wymaganych na współczesnym rynku pracy.

W obszarze potrzeb i wyzwań w obu omawianych raportach ujawnia się trwałość najważniejszych barier – zarówno funkcjonalnych, jak i systemowych. W 2017 roku największe potrzeby dotyczyły mieszkalnictwa, dostępu do technologii wspomagających i likwidacji

barier architektonicznych oraz transportowych, praca zaś pojawiała się rzadziej jako wskazanie priorytetowe, szczególnie wśród osób z niepełnosprawnościami psychicznymi (PFRON, 2018, s. 94–98). W 2024 roku problematyka zatrudnienia wysunęła się na pierwszy plan. Respondenci najczęściej wskazywali potrzebę wsparcia w znalezieniu pracy, dostosowaniu stanowiska i miejsca pracy oraz zapewnieniu asystenta osobistego. Brak elastyczności pracodawców oraz niedostosowanie środowiska pracy wciąż są istotnymi barierami, które nie zostały skutecznie rozwiązane przez istniejące instrumenty wsparcia (PFRON, 2024, s. 71).

Nowym i istotnym zjawiskiem w 2024 roku jest rosnąca rola technologii wspomagających, takich jak praca zdalna, aplikacje komunikacyjne, oprogramowanie adaptacyjne, jako elementu wyrównującego szanse zawodowe osób z niepełnosprawnościami. Wciąż jednak dostęp do tych narzędzi jest ograniczony z powodu niewystarczających kompetencji cyfrowych samych użytkowników oraz braku świadomości i wiedzy po stronie pracodawców (PFRON, 2024, s. 157).

W kwestii systemowego wsparcia oba przywoływane raporty jednoznacznie wskazują brak postępu w zakresie koordynacji instytucjonalnej. Zarówno w 2017, jak i w 2024 roku badani krytykowali nadmierną biurokrację, brak spójnych informacji o możliwościach pomocy, a także brak jednej instytucji odpowiedzialnej za całościowe działania aktywizacyjne (PFRON, 2018, s. 102; PFRON, 2024, s. 140). W 2024 roku aż 75% respondentów wyraziło niezadowolenie z dostępnych form doradztwa i wsparcia na początkowych etapach aktywizacji, co pokazuje, że mimo licznych programów i inicjatyw (na przykład „Aktywny Samorząd”, „Centra DOR”) nie udało się wypracować skutecznych mechanizmów przekazywania informacji i koordynacji pomocy.

Równie trwałe, a nawet pogłębiające się, są bariery o charakterze ekonomicznym. W 2017 roku aż 40% gospodarstw domowych osób z niepełnosprawnościami miało dochód poniżej 1 tysiąca złotych na osobę, a ponad 70% zmagало się z problemami w pokrywaniu podstawowych potrzeb, takich jak leczenie czy transport (PFRON, 2018, s. 39). W 2024 roku tylko 6,1% gospodarstw osób z niepełnosprawnościami było w stanie pokryć wszystkie swoje potrzeby, a 27,5% nie było w stanie utrzymać płynności finansowej z powodu zadłużenia (PFRON, 2024, s. 9). Taka sytuacja wpływa nie tylko na obniżoną jakość życia, lecz również na zdolność i gotowość do podejmowania zatrudnienia – osoby niepełnosprawne często nie są w stanie pozwolić sobie na dojazdy, zakup sprzętu czy udział w szkoleniach.

Analiza porównawcza danych z 2017 i 2024 roku wskazuje, że mimo częściowej poprawy niektórych wskaźników, takich jak zatrudnienie czy poziom wykształcenia, podstawowe problemy pozostają niezmiennie. Sytuacja społeczno-zawodowa osób z niepełnosprawnościami w Polsce nadal cechuje się niskim poziomem integracji, fragmentarycznością systemu wsparcia, a także rosnącymi wyzwaniami ekonomicznymi. Kluczowe znaczenie w nadchodzących latach będzie mieć skuteczne wdrażanie rozwiązań systemowych, w tym poprawa dostępności technologii, rozwój kompetencji cyfrowych, wzmocnienie mechanizmów doradczych i koordynacyjnych – nie tylko na poziomie lokalnym, ale przede wszystkim w wymiarze krajowej polityki społecznej i zatrudnieniowej.

Pokazuje to, że sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy jest złożona i wielowymiarowa. Z jednej strony są dostrzegalne postępujące zmiany, coraz większa świadomość potencjału technologicznego, istnienie formalnych narzędzi wsparcia, a także rosnący odsetek osób z wykształceniem średnim lub wyższym. Z drugiej strony utrzymujące

się bariery strukturalne, niedostosowanie systemu wsparcia, niska aktywność zawodowa i trudności ekonomiczne sprawiają, że dostęp do rynku pracy wciąż pozostaje ograniczony dla znacznej części tej populacji.

Analizując sytuację osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, nie sposób pominąć ukrytych, lecz istotnych zjawisk psychospołecznych, które mają bezpośredni wpływ na ich funkcjonowanie zawodowe. Wśród tych zjawisk szczególne miejsce zajmują mikroagresje, chroniczny stres mniejszościowy oraz wypalenie zawodowe – kwestie wciąż niedostatecznie obecne w literaturze naukowej dotyczącej niepełnosprawności i zatrudnienia (Wolbring i Lillywhite, 2023).

Badania potwierdzają, że mikroagresje, czyli subtelne, często nieintencjonalne akty uprzedzeń, są silnie związane z pogłębianiem stresu zawodowego i wypalenia, zarówno wśród mniejszości rasowych, jak i w grupie osób LGBT+ (Nadal i in., 2010; Sue i in., 2007). Coraz częściej w literaturze są też opisywane tak zwane mikroagresje ableistyczne, które mogą przybierać formy podważania kompetencji, pomijania w komunikacji, ignorowania potrzeb adaptacyjnych czy automatycznego zakładania niezdolności do pracy (Kattari, 2020). Co istotne, mikroagresje tego typu często pozostają społecznie akceptowalne lub wręcz niewidoczne dla osób spoza grup marginalizowanych (Wolbring i Lillywhite, 2023).

Na znaczeniu zyskuje więc teoria stresu mniejszościowego (*minority stress theory*), pierwotnie opracowana przez Ilana H. Meyera (2003) dla społeczności LGB, a obecnie adaptowana do sytuacji osób z niepełnosprawnościami. Model ten wskazuje dwa główne źródła stresu – zewnętrzne (na przykład dyskryminacja, wiktymizacja) oraz wewnętrzne (na przykład oczekiwanie odrzucenia, konieczność ukrywania tożsamości, internalizacja stereotypów) – które trwale obciążają psychikę jednostki i mogą prowadzić do obniżenia jej funkcjonowania zawodowego oraz społecznego (Botha i Frost, 2020; Meyer, 2003). Na tej podstawie niektórzy badacze postulują uznanie tak zwanego wypalenia niepełnosprawnościowego (*disability burnout*) jako odrębnego zjawiska, wynikającego i z obciążeń funkcjonalnych, i z codziennego funkcjonowania w społeczeństwie ukształtowanym według norm ableistycznych (por. Wolbring i Lillywhite, 2023).

Jednym z najbardziej obciążających aspektów życia zawodowego osób z niepełnosprawnościami jest konieczność „dopasowywania się”, polegająca na maskowaniu ograniczeń, nienarzucaniu się z potrzebami adaptacyjnymi, a nierzadko na ukrywaniu samej niepełnosprawności (Wolbring i Lillywhite, 2023). Wyniki badań wskazują, że wiele osób celowo nie ujawnia swojej niepełnosprawności, zarówno w środowisku pracy, jak i na uczelniach, z obawy przed dyskryminacją, niezrozumieniem lub utratą szans zawodowych (Rose, 2008). Ukrywanie niepełnosprawności, konieczność ciągłego udowadniania swojej wartości oraz brak poczucia przynależności do zespołu znacznie zwiększają ryzyko wypalenia, co znajduje potwierdzenie między innymi w badaniach nad wypaleniem zawodowym (Raymaker i in., 2020) i życiowym wypaleniem (*life burnout*) (Awa i in., 2010).

W diagnozie sytuacji osób poszukujących zatrudnienia istotną rolę odgrywają nie tylko kwalifikacje kandydatów, ale także stereotypowe wyobrażenia i obawy pracodawców. Uprzedzenia te, często nieuświadomione, mogą istotnie wpływać na decyzje rekrutacyjne i prowadzić do marginalizacji niektórych grup, takich jak osoby z niepełnosprawnościami, migranci czy osoby starsze (Baert, 2018; Corrigan i in., 2004).

Pracodawcy często wyrażają trzy główne obawy związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Po pierwsze, dotyczą one konieczności spełnienia wymogów dotyczących norm bezpieczeństwa oraz efektywności pracy, co wiąże się z obawą o zgodność stanowiska pracy z wymaganiami zdrowotnymi pracownika. Po drugie, pracodawcy wskazują brak odpowiedniej wiedzy i doświadczenia dotyczącego procesów zatrudniania oraz utrzymania osób niepełnosprawnych w miejscu pracy, co może wpływać na skuteczność zarządzania takimi pracownikami. Po trzecie, pojawia się potrzeba wsparcia w zakresie ustalania odpowiednich form pomocy i usług pomostowych, które mają na celu ułatwienie powrotu do pracy oraz jej utrzymanie przez osoby niepełnosprawne, a obejmują między innymi działania z zakresu rehabilitacji zawodowej i wsparcia socjalnego (Chan i in., 2010; Stensrud, 2007).

Postawy pracodawców wobec osób z niepełnosprawnościami są kształtowane przez wiele czynników, wśród których kluczową rolę odgrywają zarówno doświadczenia indywidualne, jak i społeczne przekonania oraz stereotypy (por. Burke i in., 2013), co sprawia, że pracodawcy często wyrażają wątpliwości dotyczące formalnych i organizacyjnych aspektów zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, takich jak konieczność dostosowania stanowisk, znajomość przepisów prawa czy obawa przed zwiększonymi kosztami operacyjnymi. Choć wiele z tych obaw bywa przesadzonych lub nieuzasadnionych, pozostają one istotną barierą utrudniającą podjęcie decyzji o zatrudnieniu (Hernandez i in., 2020; Houtenville i Sharma, 2008; Morgan i Alexander, 2005).

Kolejnym istotnym obszarem jest postrzeganie wydajności pracy tej grupy. Mimo licznych dowodów empirycznych wskazujących, że osoby z niepełnosprawnościami często pracują równie efektywnie co ich pełnosprawni współpracownicy, pracodawcy niejednokrotnie kierują się stereotypami, które podważają zaufanie do kompetencji tych pracowników. Obawy te mogą dotyczyć mniejszej produktywności, wyższej absencji czy ograniczonej elastyczności zawodowej. Badania pokazują, że osoby z niepełnosprawnościami cechują się wyższą lojalnością wobec pracodawcy i niższą rotacją. W zakresie produktywności były oceniane nieco gorzej niż ich przeciętni odpowiednicy, jednak różnice te nie były duże (Graffam i in., 2002; Greenan i in., 2002; Smith i in., 2004; Unger, 2002).

Ostatni obszar odnosi się do gotowości do podejmowania działań wspierających zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami przez pracodawców. Mimo że wielu pracodawców wyraża pozytywne nastawienie i deklaruje otwartość na różnorodność, często nie przekłada się to na rzeczywiste działania rekrutacyjne. Intencje te mogą być osłabiane przez niepewność, brak wiedzy lub obawę przed nieznanym oraz koszty związane z dostosowaniem miejsc pracy (Graffam i in., 2002; Greenan i in., 2002). Pracodawcy zgłaszali krótkoterminowe korzyści z dotacji i zachęt finansowych, ale długoterminowe lub bardziej ogólne korzyści były mniej wyraźne. W omówieniu wyników badania podkreślono więc potrzebę przyjęcia szerszej perspektywy oceny efektywności kosztowej, która uwzględnia zarówno bezpośrednie koszty, jak i pośrednie korzyści związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (Freeze i in., 2002).

Ważnym aspektem w dyskusji o integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami pozostaje podejście do formułowania wobec nich oczekiwań. Pracownicy z niepełnosprawnościami mogą czuć się stygmatyzowani przez tak zwaną politykę parasolową, która kategoryzuje ich w sposób, z którym się nie identyfikują. Ich wymagania mogą nie zostać spełnione

przez oferowane udogodnienia, ponieważ nie odpowiadają na ich potrzeby (Tillotson i in., 2023). Postawy pracodawców i otoczenia społecznego w organizacji określane mianem „ulgowych”, zakładające, że osobom z niepełnosprawnościami należy stawiać niższe wymagania, co bierze się z przekonania o ich ograniczonych możliwościach, choć mogą wynikać z empatii, często prowadzą do niezamierzonej marginalizacji (Tillotson i in., 2023). Alternatywnym podejściem jest model „normalizacyjny”, wedle którego wszyscy pracownicy, niezależnie od poziomu sprawności, powinni być oceniani według tych samych kryteriów, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiednich dostosowań stanowisk. To podejście propaguje równość, redukuje psychologiczne piętno odmienności i sprzyja budowaniu sprawiedliwego środowiska pracy (Gąciarz, 2014).

Rozdział 3

Tożsamości osób z niepełnosprawnościami

W tym rozdziale skupiam się na przybliżeniu kategorii tożsamości, koncentrując się zwłaszcza na jej wymiarze zawodowym i społecznym w odniesieniu do niepełnosprawności. Omawiam między innymi znaczenie ról społecznych, procesy ujawniania niepełnosprawności w środowisku zawodowym, społeczne oczekiwania wobec osób z niepełnosprawnościami jako pracowników. Szczególną uwagę poświęcam teorii kontroli tożsamości, która pozwala uchwycić, jak jednostka zarządza obrazem siebie w relacji z otoczeniem.

W dalszej części rozdziału przedstawiam zagadnienia dotyczące kształtowania się tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami oraz czynników, które mogą wpływać na ten proces. Odnoszę się przede wszystkim do osób żyjących z niepełnosprawnością od urodzenia lub od wczesnych etapów życia. W ich wypadku tożsamość niepełnosprawności jest zintegrowana z kluczowymi fazami rozwoju – socjalizacją, edukacją oraz wejściem na rynek pracy. W przeciwieństwie do nich osoby, które nabywają niepełnosprawność u schyłku kariery zawodowej, często nie przechodzą tego samego procesu budowania tożsamości: ich identyfikacja zawodowa ukształtowała się wcześniej i nie zawsze wymaga redefinicji. Dlatego w rozdziale koncentruję się na tożsamościach charakterystycznych dla biografii, w których niepełnosprawność stanowi długotrwały element doświadczenia społecznego.

3.1. Definicje tożsamości niepełnosprawności

Pojęcie tożsamości niepełnosprawności w ostatnich dekadach zyskało na znaczeniu (por. Watson, 2002). Niepełnosprawność jest uznawana za kategorię tożsamościową, ponieważ osoby z niepełnosprawnościami należą do grupy narażonej na stygmatyzację, uprzedzenia i dyskryminację (Gill, 1997; Siebers, 2008; Zapata, 2019). W takim ujęciu tożsamość niepełnosprawności pozwala osobom z niepełnosprawnościami zrozumieć siebie zarówno jako jednostki, jak i jako członków grupy społecznej (Zapata, 2019). Stanowi ona konstrukt zmienny i sytuacyjny, co sprawia, że może być bardziej wyraźny w określonych uwarunkowaniach, na przykład podczas spotkań z innymi osobami z niepełnosprawnościami czy w sytuacjach napotkania barier dostępności (Dunn, 2015; Santuzzi i Waltz, 2016; Zapata, 2019).

Tak rozumiana tożsamość stanowi swoiste narzędzie rozstrzygające o podobieństwie i różnicy w wymiarze przynależności społecznej i wynikających z niej kategoryzacji (Ham-mack, 2015). Pomaga jednostkom w nadaniu sensu swojemu życiu, uwzględniając przeszłe doświadczenia, obecne okoliczności oraz przyszłe wyobrażenia o sobie, takie jak nadzieje, obawy i oczekiwania (Oyserman i in., 2012; Zapata, 2019). Ma to ogromne znaczenie, gdyż coraz częściej niepełnosprawność jest postrzegana jako jedna z form różnorodności (Dunn i Hammer, 2014; Dunn i in., 2013; Olkin i Pledger, 2003; Zapata, 2019). W rezultacie definicje tożsamości niepełnosprawności obejmują koncepcję siebie jako osoby z niepełnosprawnością oraz poczucie więzi z innymi członkami społeczności osób z niepełnosprawnościami (Darling, 2013; Dunn i Burcaw, 2013; Gill, 1997; Olkin i Pledger, 2003; Siebers, 2008; Zapata, 2019). Pojęcie to odnosi się do tego, w jaki sposób osoba z niepełnosprawnością postrzega siebie jako osobę niepełnosprawną, zarówno na poziomie poznawczym (myśli), jak i na poziomie emocjonalnym (uczucia). Może także wspierać adaptację do życia z niepełnosprawnością, ułatwiać radzenie sobie ze stresem i pomagać w określeniu wartości oraz sposobów działania w różnych sytuacjach społecznych (Dunn, 2015; Dunn i Burcaw, 2013). Zdaniem badaczy tożsamość niepełnosprawności stanowi warunek bycia osobą i proces, w którym stajemy się osobą, czyli sposób, w jaki jesteśmy konstytuowani jako podmioty (Kidd, 2001).

Należy podkreślić, że tożsamość osób z niepełnosprawnościami stanowi złożony i dynamiczny konstrukt, którego kształtowanie zależy od wielu czynników, takich jak wiek w momencie pojawienia się niepełnosprawności, indywidualne doświadczenia, uwarunkowania społeczne oraz typ niepełnosprawności (por. Żuchowska-Skiba, 2025). Ponieważ niepełnosprawność może wystąpić na różnych etapach życia, a doświadczenia każdej osoby są unikalne, stworzenie uniwersalnego modelu rozwoju tożsamości w odniesieniu do niepełnosprawności jest wyzwaniem (Shakespeare, 2014). Dodatkowo stopień identyfikacji z tą tożsamością jest zróżnicowany i zależy od tego, w jakim zakresie osoby podtrzymują przekonania dotyczące własnej niepełnosprawności oraz przynależą do wspólnot lub społeczności osób z niepełnosprawnościami (Dunn, 2015).

W rezultacie osoby, które charakteryzują się niskim poziomem identyfikacji z tożsamością osoby z niepełnosprawnością, nie identyfikują się ze społecznością osób z niepełnosprawnościami, zwłaszcza jeśli ich niepełnosprawność jest niewidoczna. Z kolei osoby o umiarkowanej lub wysokiej tożsamości włączają niepełnosprawność do swojego obrazu siebie i aktywnie uczestniczą w życiu społeczności – wspólnot osób z niepełnosprawnościami, a nawet działają jako aktywiści podejmujący akcje społeczne lub polityczne na rzecz tego środowiska (Dunn, 2015).

W literaturze przedmiotu można odnaleźć dwa główne sposoby prezentowania tożsamości niepełnosprawności, które są powiązane ze sposobami jej definiowania i rozumienia (por. Dirth i Branscombe, 2018). W ramach pierwszego podejścia, ukształtowanego w obszarze studiów o niepełnosprawności (*disability studies*), niepełnosprawność nie jest postrzegana wyłącznie jako wynik indywidualnych ograniczeń fizycznych czy biologicznych, lecz przede wszystkim jako skutek istnienia społecznych i kulturowych barier. Tożsamość osób z niepełnosprawnościami w tej perspektywie jest definiowana jako aspekt ich „ja” (*self-concept*) wynikający z przynależności do grupy osób z niepełnosprawnościami. Podejście to odrzuca indywidualistyczne ujęcia typowe dla tradycyjnych modeli medycznych

i psychologicznych, które sprowadzają doświadczenie niepełnosprawności do biologicznego lub psychicznego deficytu jednostki. Zamiast tego proponuje społeczne i polityczne ujęcie tożsamości, uwzględniające wymiar historyczny, kulturowy i strukturalny. W tym ujęciu tożsamość nie jest ani stała, ani z góry dana – jest dynamiczna, zmienna w czasie i kształtowana przez czynniki zewnętrzne, takie jak postawy społeczne, polityka publiczna, reprezentacje medialne oraz możliwość działania zbiorowego (Dirth i Branscombe, 2018).

Tożsamość niepełnosprawności powstaje w procesie samoidentyfikacji i społecznej kategoryzacji, w którym jednostka rozpoznaje siebie jako członka grupy osób z niepełnosprawnościami. Poczucie przynależności może być wzmacniane przez kontakt z innymi członkami tej grupy oraz przez świadomość wspólnych doświadczeń marginalizacji i oporu. Mimo występowania istotnych różnic między osobami z niepełnosprawnościami podejście to postuluje istnienie spójnej grupy społecznej, której członkowie mogą tworzyć wspólną tożsamość. Studia o niepełnosprawności podkreślają przy tym znaczenie osób z niepełnosprawnościami jako źródeł wiedzy i doświadczenia w badaniach oraz praktykach dotyczących niepełnosprawności, przeciwstawiając się dominującej roli specjalistów medycznych i rehabilitacyjnych (Dirth i Branscombe, 2018).

Ważnym elementem definiowania tożsamości w ramach tego podejścia jest zrozumienie, że tożsamość niepełnosprawności nie musi być u wszystkich osób jednakowo ukształtowana. Wpływ na jej rozwój mają między innymi rodzaj i widoczność niepełnosprawności, moment jej nabycia (czy jest wrodzona, czy nabyta w ciągu życia), a także inne osie tożsamości, takie jak pochodzenie etniczne, płeć czy status społeczno-ekonomiczny. Studia o niepełnosprawności traktują tożsamość jako złożoną i relacyjną strukturę formującą się w konkretnych warunkach społecznych, a nie jako z góry ustaloną kategorię (Dirth i Branscombe, 2018).

Pokazuje to, że w tym podejściu tożsamość jest pojmowana jako społecznie uwarunkowany proces, w którym osoby z niepełnosprawnościami mogą uznać siebie za członków historycznie marginalizowanej, lecz również zdolnej do kolektywnego działania grupy. Pozytywna identyfikacja z tą grupą może przyczyniać się do zwiększenia dobrostanu jednostki oraz stanowić podstawę politycznego i kulturowego upodmiotowienia. W ramach tego podejścia postuluje się konieczność zmiany społecznych norm i tworzenia przestrzeni dla samodzielnego wyrażania tożsamości przez osoby z niepełnosprawnościami (Dirth i Branscombe, 2018).

Natomiast drugie podejście, określane jako tożsamość społeczna (*social identity approach*), skupia się na znaczeniu przynależności grupowej (Tajfel, 1974; Tajfel i in., 1979). Koncepcja ta opiera się na dwóch uzupełniających się teoriach: teorii tożsamości społecznej (Tajfel i Turner, 1979) oraz teorii autokategoryzacji (Turner i in., 1987), co umożliwia wyjaśnienie złożonych relacji między jednostką a rzeczywistością społeczną, prowadzących do powstawania zjawisk na poziomie grupowym. Tożsamości społeczne są w tym ujęciu dynamicznymi konstruktami kulturowymi i historycznymi, które kształtują się w ramach interakcji społecznych oraz działań zbiorowych. W przeciwieństwie do ujęć indywidualistycznych, podejście to zakłada, że „ja” jednostki funkcjonuje na różnych poziomach, od osobistego po grupowy, i żaden z nich nie ma nadrzędnego znaczenia (Dirth i Branscombe, 2018; Turner i in., 1987).

Z tej perspektywy tożsamość osób z niepełnosprawnościami to element ich „ja”, który wynika z przynależności do grupy osób z niepełnosprawnościami (Tajfel i in., 1979; Turner i in., 1987). Kluczowe znaczenie mają tu strategie zarządzania tożsamością, stosowane

w warunkach nierównych relacji międzygrupowych. Jednostki mogą wybierać strategie indywidualistyczne (na przykład mobilność społeczną) lub grupowe (na przykład kreatywność społeczną, konkurencję społeczną), w zależności od postrzeganych możliwości zmiany statusu grupy lub własnej pozycji (Branscombe i Ellemers, 1999; Dirth i Branscombe, 2018; Ellemers, 1993).

W wypadku osób z niepełnosprawnościami, które funkcjonują w ramach grupy o niskim statusie społecznym, trudności w pozytywnym identyfikowaniu się z tą grupą są szczególnie wyraźne. Podejście tożsamości społecznej analizuje zatem warunki psychologiczne i społeczne sprzyjające rozwojowi tożsamości niepełnosprawności, jak również jej rolę ochronną przed stygmatyzacją (Bogart, 2015; Nario-Redmond i in., 2012). Uwzględnia ono wpływ struktur społecznych, relacji władzy i dominujących ideologii na sposób, w jaki jednostki rozumieją siebie oraz swoją przynależność grupową (Dirth i Branscombe, 2018; Reicher i in., 2010).

Porównując studia nad niepełnosprawnością z podejściem tożsamości społecznej w zakresie rozumienia tożsamości osób z niepełnosprawnościami, można dostrzec znaczne podobieństwa. Oba podejścia odrzucają indywidualistyczne ujęcia, które redukuje niepełnosprawność do cech biologicznych lub deficytów jednostki. Zamiast tego akcentują znaczenie uwarunkowań społecznych, kulturowych i politycznych w kształtowaniu doświadczeń osób z niepełnosprawnościami. Studia nad niepełnosprawnością koncentrują się na krytyce medycznego modelu niepełnosprawności oraz propagują postrzeganie osób z niepełnosprawnościami jako ekspertów we własnych sprawach (Linton, 1998), z kolei podejście tożsamości społecznej dostarcza narzędzi analizy procesów identyfikacji grupowej, budowania pozytywnej tożsamości oraz strategii oporu wobec nierówności społecznych (Tajfel i Turner, 1979; Turner i in., 1987).

Podczas gdy studia nad niepełnosprawnością traktują tożsamość jako zjawisko zakorzenione w historii, polityce i kulturze, podejście tożsamości społecznej opisuje mechanizmy psychologiczne i społeczne, dzięki którym taka tożsamość może się ukształtować. Oba podejścia podkreślają znaczenie doświadczeń marginalizacji jako fundamentu tożsamości grupowej oraz wskazują na możliwość podejmowania działań zbiorowych jako drogę do zmiany społecznej. W rezultacie integracja perspektywy studiów nad niepełnosprawnością z podejściem tożsamości społecznej umożliwia zarówno krytyczną refleksję nad pozycją społeczną osób z niepełnosprawnościami, jak i badanie empiryczne ich doświadczeń psychologicznych i społecznych (por. Dirth i Branscombe, 2018).

Niezależnie od przyjmowanych perspektyw definiowania i opisywania tożsamości niepełnosprawności należy zwrócić uwagę, że odgrywa ona istotną rolę dla osób z niepełnosprawnościami. Badania wskazują, że spójna i pozytywnie ukształtowana tożsamość związana z niepełnosprawnością może być przydatna w procesie adaptacji. Pomaga radzić sobie z trudnościami dnia codziennego oraz z wyzwaniem społecznym, takimi jak stygmatyzacja czy wykluczenie (Forber-Pratt i in., 2017; Forber-Pratt i Zape, 2017). Sprzyja rozwijaniu odporności psychicznej, zwiększa poczucie własnej wartości i ułatwia stawianie czoła ableizmowi przez wzmacnianie świadomości własnych wartości i celów (Campbell, 2008). Tożsamość społeczna wpływa na dobrostan oraz na wiele obszarów zdrowia. Oddziałuje na to, jak jednostka ocenia swoje objawy, jakie podejmuje zachowania prozdrowotne, jakiego doświadcza wsparcia społecznego oraz jakie osiąga wyniki zdrowotne (Haslam i in., 2009).

Akceptacja i integracja tożsamości z niepełnosprawnością może mieć pozytywny wpływ na zdrowie psychiczne. Badania Kathleen R. Bogart (2015) pokazują, że silniejsza identyfikacja z tożsamością osoby z niepełnosprawnością wiązała się z niższym poziomem depresji i uogólnionego lęku.

Przyjęcie perspektywy tożsamości niepełnosprawności ma wpływ na postrzeganie niepełnosprawności przez otoczenie społeczne, w tym przez pracowników medycznych zajmujących się leczeniem i rehabilitacją osób z niepełnosprawnościami. Wymaga to bowiem akceptacji społecznego modelu niepełnosprawności, który umożliwia praktykom postrzeganie siebie nie jako ekspertów mających „naprawić” niepełnosprawność swoich klientów, lecz jako sojuszników wspierających określoną społeczność. Taka zmiana perspektywy, ukierunkowana na sojusznictwo, wymaga zaangażowania, uważności i otwartości na dostrzeganie osób z niepełnosprawnościami zarówno jako jednostek, jak i jako członków silnej, zróżnicowanej wspólnoty, której tożsamość opiera się na unikalnych doświadczeniach (Forber-Pratt i in., 2019).

Współcześnie niepełnosprawność coraz częściej jest także postrzegana jako istotny wymiar różnorodności społecznej, podobnie jak różnorodność wynikająca z płci, kultury czy orientacji (Dunn, Fisher i Beard, 2013; Dunn i Hammer, 2014; Olkin i Pledger, 2003). Ma to znaczenie w odniesieniu do rynku pracy. Zaangażowanie osób z niepełnosprawnościami w pracę może przynieść korzyści organizacjom, takie jak zwiększenie różnorodności, innowacyjność, lojalność klientów i legitymizacja społeczna (Krzemińska i in., 2019; Lindsay i in., 2018).

3.2. Od tożsamości do tożsamości osób z niepełnosprawnościami

Przez lata badacze analizowali, jak kształtuje się tożsamość osób z niepełnosprawnościami oraz jakie czynniki społeczne i psychologiczne wpływają na jej rozwój. Jednym z pierwszych teoretyków, którzy posłużyli się pojęciem tożsamości, był Erik Erikson (Porankiewicz-Żukowska, 2013). W swojej teorii psychospołecznej podkreślał on kluczowe znaczenie procesu budowania tożsamości w rozwoju człowieka, zwłaszcza w okresie dojrzewania. Zgodnie z jego koncepcją tożsamość kształtuje się w adolescencji, gdy jednostka tworzy spójną wizję siebie pod wpływem czynników takich jak płeć, kultura, etniczność, status społeczno-ekonomiczny, orientacja seksualna, sukces edukacyjny czy niepełnosprawność (Erikson, 2004).

Tożsamość według Eriksona powstaje w wyniku interakcji z otoczeniem i stanowi rezultat integracji przeszłych doświadczeń z teraźniejszością oraz aspiracjami na przyszłość. Proces ten przebiega na styku biologicznych możliwości jednostki, oczekiwań społecznych oraz szerszych uwarunkowań kulturowych i ekonomicznych. Nie jest to zjawisko statyczne – tożsamość ewoluje, podlegając nieustannej mediacji między potencjałem jednostki a warunkami zewnętrznymi (Erikson, 2004).

W wypadku osób z niepełnosprawnościami proces ten staje się szczególnie złożony. Ograniczenia wynikające z ich sytuacji życiowej często utrudniają dostęp do podstawowych ról społecznych, edukacji, zatrudnienia czy uczestnictwa w życiu publicznym. W konsekwencji mogą one doświadczać frustracji, wykluczenia oraz marginalizacji, co sprzyja kształtowaniu się negatywnej tożsamości – zjawiska opisywanego przez Eriksona jako wynik internalizacji społecznie utrwalonych, negatywnych przekonań na temat własnej wartości (Erikson, 2004).

Erik Erikson (2004) wyróżniał trzy kluczowe elementy warunkujące rozwój zdrowej tożsamości:

1. Potencjał rozwojowy jednostki (zarówno fizyczny, jak i psychiczny).
2. Aspiracje i możliwości ich realizacji w ramach dostępnych wzorców kulturowych.
3. Role społeczne i kariery oferowane przez otoczenie.

W wypadku osób z niepełnosprawnościami często dochodzi do zaburzenia integracji tych elementów, co może prowadzić do dyfuzji tożsamości. Przejawia się to między innymi w wycofywaniu się z relacji interpersonalnych, utracie wiary we własne możliwości, braku poczucia autonomii i sensu życia. W takich warunkach często kształtuje się tożsamość o charakterze negatywnym, oparta na stereotypowych, stygmatyzujących obrazach, będących produktem strukturalnych nierówności społecznych, takich jak podział pracy czy historyczne wzorce marginalizacji. Jak zauważa Erikson, źródłem tych negatywnych definicji nie jest sama jednostka, lecz są nim makrospołeczne uwarunkowania – ekonomiczne, kulturowe i polityczne – które tworzą nowe formy zróżnicowania społecznego i wzmacniają mechanizmy wykluczenia (Erikson, 2004). Tożsamość w tym ujęciu nie jest wyłącznie efektem indywidualnych wyborów, lecz przede wszystkim wynikiem interakcji jednostki z otaczającym światem, jego strukturami i wartościami (Erikson, 2004). W wypadku osób z niepełnosprawnościami interakcja ta często wymaga przełamywania barier oraz tworzenia nowych modeli uczestnictwa społecznego, które umożliwiają budowanie pozytywnego i spójnego obrazu siebie.

Anzelm Strauss (2013) nawiązywał do koncepcji tożsamości opracowanej przez Eriksona, ale zanegował istnienie jednej trajektorii w rozwoju psychospołecznym (Porankiewicz-Żuchowska, 2013). Twierdził, że tożsamość jest procesem ciągłych negocjacji między jednostką a jej otoczeniem społecznym. Punktem zwrotnym w tym procesie są „momenty krytyczne”, czyli przełomowe wydarzenia, które zmuszają jednostkę do przewartościowania dotychczasowych poglądów oraz spojrzenia na życie z nowej perspektywy. Biografie jednostek obfitują w takie momenty, które mają istotny wpływ na rozwój ich tożsamości, kształtujących się pod wpływem ich doświadczeń życiowych. W takim ujęciu niepełnosprawność staje się nie tylko aspektem biologicznym, lecz również głęboko tożsamościowym i wymusza przemyślenie przez człowieka swojego miejsca w społeczeństwie, ról społecznych oraz relacji z innymi (por. Deaux, 1993, 2001; Oyserman i in., 2012; Żuchowska-Skiba, 2020).

W ujęciu inspirowanym teorią George’a Herberta Meada (1962) tożsamość jawi się nie tylko jako zdolność jednostki do samookreślenia, lecz głównie jako zdolność do aktywnego oddziaływania na rzeczywistość społeczną. Kluczową rolę odgrywa tutaj koncepcja jaźni, która umożliwia działanie podmiotowe, niezredukowane do czysto biologicznych mechanizmów, sytuacyjnych uwarunkowań czy strukturalnych determinacji. Choć czynniki biologiczne, takie jak sprawne funkcjonowanie układu nerwowego, są niezbędne do wykształcenia jaźni, nie przesądzają one o sposobie działania jednostki, która nie ogranicza się do zachowań instynktownych. Również interakcje społeczne – jako przestrzeń, w której jaźń się konstituuje – oraz struktury społeczne, będące istotnym fundamentem jej formowania, nie determinują w pełni zachowań aktora społecznego. Jaźń – jako społecznie ukształtowany, ale jednocześnie aktywny podmiot – stanowi podstawę sprawczości jednostki (Porankiewicz-Żukowska, 2013).

Tożsamość rozumiana w tym duchu stanowi zatem pojęcie integrujące dwa zasadnicze wymiary: społeczny i indywidualny. Z jednej strony odnosi się do przynależności do określonych grup, kategorii czy ról społecznych, z drugiej zaś – do unikalnych dyspozycji i cech właściwych danej jednostce. Tym samym podejście Meada pozwala na przewyższenie opozycji między tym, co społeczne, a tym, co jednostkowe – tożsamość kształtuje się w dialogu między tymi porządkami. Dzięki jaźni aktorzy społeczni dysponują przestrzenią względnej autonomii działania, którą struktury społeczne nie tyle całkowicie ograniczają, ile raczej organizują i ukierunkowują. W tym sensie tożsamość nie jest ani czysto wewnętrzną, ani wyłącznie zewnętrzną narzuconą kategorią – jest procesem nieustannej negocjacji między indywidualną sprawczością a społecznym zakorzenieniem (Porankiewicz-Żukowska, 2013).

W nurcie interakcyjnego podejścia do tożsamości istotne miejsce zajmuje koncepcja piętna (*stigma*) autorstwa Ervinga Goffmana. W klasycznej pracy *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości* Goffman (2005) analizuje mechanizmy społecznej kategoryzacji, które prowadzą do dyskredytacji jednostek odbiegających od przyjętej normy. Piętno to według niego „cecha głęboko dyskredytująca”, która sprawia, że osoba nią naznaczona przestaje być postrzegana jako „pełnowartościowy członek społeczeństwa” (Goffman, 2005, s. 12). Niepełnosprawność, szczególnie gdy jest widoczna, często staje się takim piętnem – wyraźnym sygnałem odmienności, który uruchamia procesy stereotypizacji i marginalizacji.

Stygmatyzacja to proces społeczny, w którym jednostce przypisuje się negatywne cechy na podstawie jej przynależności do określonej kategorii społecznej (na przykład osób z niepełnosprawnościami), bez względu na jej indywidualne cechy. Zjawisko to opiera się na automatycznym przypisywaniu cech przez otoczenie i często zachodzi nieświadomie, na podstawie społecznie utrwalonych norm i wyobrażeń (Goffman, 2005, s. 32–33). W pierwszym kontakcie społeczność przypisuje osobie tak zwaną pozorną tożsamość społeczną, która może być później zweryfikowana i skonfrontowana z jej rzeczywistą tożsamością społeczną – to właśnie w tej konfrontacji może ujawnić się piętno. Jeśli przypisane atrybuty odbiegają od oczekiwań społecznych, jednostka może zostać uznana za „gorszą” lub „niepełnowartościową” (Goffman, 2005, s. 77).

Piętno, szczególnie to związane z niepełnosprawnością, może prowadzić do problematyzacji tożsamości. Erving Goffman (2005) wskazywał, że osoby naznaczone piętnem mogą doświadczać niepewności i ambiwalencji w relacjach społecznych, co wpływa negatywnie na ich obraz siebie i poczucie przynależności. Proces ten nie zachodzi w izolacji, ale w ramach interakcji społecznych, w których są ujawniane różnice między oczekiwanym a rzeczywistym obrazem danej kategorii społecznej (Barnes i Mercer, 2008, s. 13; Goffman, 2005, s. 50).

W obliczu stygmatyzacji osoby z piętnem podejmują różne strategie radzenia sobie, mające na celu minimalizowanie negatywnych skutków społecznego naznaczenia. Goffman wyróżnia między innymi:

- Ukrywanie piętna – możliwe w wypadku niepełnosprawności niewidocznej lub słabo widocznej. Osoby te mogą starać się zatajać swoją odmiennność lub kontrolować jej ujawnianie w zależności od sytuacji społecznej. Celem jest zachowanie jak największej zgodności z normą i unikanie dyskredytacji (Goffman, 2005, s. 66).

- Modyfikacja cech zewnętrznych – dotyczy działań zmierzających do „upodobnienia się” do osób sprawnych, na przykład przez zabiegi medyczne, operacje plastyczne czy stosowanie protez. Przykładowo osoby głuche decydują się na implanty ślimakowe, a osoby niewidome mogą opanowywać umiejętności wymagające dużego wysiłku (jak jazda na nartach), by zredukować percepcyjną różnicę (Goffman, 2006, s. 134–135).
- Wycofanie się z relacji z osobami „normalnymi” – strategia stosowana przez osoby, których piętno jest wyraźne i trudne do ukrycia (Goffman, 2006, s. 134–135). Skutkuje zamknięciem się we własnych środowiskach, w których piętno jest znane i akceptowane. W takich wspólnotach osoby stygmatyzowane doświadczają większego zrozumienia, wsparcia i poczucia przynależności (Barnes i Mercer, 2008, s. 13).

Zgodnie z trójczłonowym modelem tożsamości Goffmana (2005) strategie te nie tylko są odpowiedzią na społeczne piętno, ale wpływają także na sposób kształtowania tożsamości „ja” (ego), osobistej i społecznej. Tożsamość „ja”, będąca refleksyjną autodefinicją, pozostaje najbardziej odporna na wpływy zewnętrzne, jednak ulega przekształceniom pod wpływem doświadczeń społecznych. Z kolei tożsamość osobista i tożsamość społeczna, będące w dużej mierze wypadkową interakcji z otoczeniem, są bezpośrednio zagrożone przez mechanizmy stygmatyzacji.

Wśród koncepcji teoretycznych, które ukazują zależność między strukturą społeczną a kształtowaniem się tożsamości jednostek, istotne miejsce zajmuje podejście Manuela Castellsa (2008). Autor ten analizuje tożsamość w warunkach relacji władzy, traktując ją nie jako cechę indywidualną, lecz jako dynamiczny konstrukt społeczny (Castells, 2008). Wyróżnia trzy podstawowe formy tożsamości:

- legitymizującą – wzmacnianą przez dominujące instytucje społeczne,
- oporu – powstającą w warunkach marginalizacji,
- projektu – będącą wyrazem dążenia do przekształcenia pozycji jednostki i społeczeństwa (Castells, 2008).

W odniesieniu do niepełnosprawności szczególne znaczenie ma tożsamość oporu, która często staje się mechanizmem przetrwania i budowania siły psychicznej wobec stygmatyzacji i społecznego wykluczenia (Stojkow i Żuchowska-Skiba, 2014). W tym ujęciu wspólnota osób z niepełnosprawnością może stanowić „szańce oporu” – przestrzeń wsparcia, wzmacniania podmiotowości i przeżywania wspólnych doświadczeń (Castells, 2008). Tego rodzaju tożsamość może wszakże mieć ambiwalentny charakter, z jednej strony daje siłę i ochronę, ale z drugiej – może prowadzić do zamknięcia grupy, wzmacniania granic i postrzegania świata zewnętrznego jako zagrożenia (Żuchowska-Skiba, 2016).

Przeciwwagą wobec tak rozumianej tożsamości oporu jest tożsamość projektu, która wiąże się z próbą przekroczenia statusu marginalizacji i redefinicją roli społecznej osób z niepełnosprawnością (Castells, 2008; Stojkow i Żuchowska-Skiba, 2014; Żuchowska-Skiba, 2016). Tożsamość ta zakłada nie tylko obronę przed wykluczeniem, ale także aktywne działanie na rzecz zmiany, sprawczość, uczestnictwo i transformację. W tym sensie Castells zbliża się do koncepcji Alaina Touraine’a, według którego tożsamość jako wyraz podmiotowości może być budowana jedynie w ramach ruchu społecznego zdolnego do przemiany ładu społecznego (Touraine, 1977).

Przechodząc od koncepcji tożsamości do kształtowania się tożsamości osób z niepełnosprawnościami, warto zwrócić uwagę na to, że stanowi ona w dużej mierze rezultat interakcji z otoczeniem społecznym i kulturowym, a zarazem jest szczególnie podatna na działanie mechanizmów stygmatyzacji. W tym ujęciu istotne są analizy Arthura Franka (1993), który badał narracje osób, u których choroba lub uraz prowadziły do nabycia niepełnosprawności. Jego badania pokazują, że taki moment często wiąże się z głębokim kryzysem tożsamości. Jednostka zostaje zmuszona do konfrontacji z ograniczeniami fizycznymi lub społecznymi i do przeformułowania dotychczasowego obrazu siebie. Frank opisywał to jako proces transformacji tożsamości, który polega na dostosowaniu się do nowej rzeczywistości egzystencjalnej i konieczności odnalezienia nowego sensu w zmienionym doświadczeniu życia (Frank, 1993).

Podobne wnioski wyciągnęła Kathy Charmaz (1995), która badała tożsamość osób z przewlekłymi chorobami. Opisywała ona różnice między osobami, które osiągnęły syntezę tożsamości, a tymi, które doświadczają kryzysu tożsamości w wyniku niepełnosprawności. Podkreślała, że osoby, które doświadczyły nagłej utraty sprawności, często mają większe trudności w przystosowaniu się do nowej sytuacji niż te, które żyły z niepełnosprawnością od wczesnych lat życia (Charmaz, 1995).

Prace te zapoczątkowały refleksję nad formowaniem tożsamości wśród osób przewlekłe chorych lub nabywających niepełnosprawność, koncentrując się początkowo na doświadczeniach jednostek przechodzących z pozycji osoby zdrowej do życia z chorobą lub niepełnosprawnością. Z czasem refleksja ta rozwinęła się w kierunku systematycznych badań nad tożsamością niepełnosprawności jako odrębnym, złożonym i dynamicznym zjawiskiem.

Pierwsze analizy kształtowania tożsamości niepełnosprawności przedstawiła Carol Gill (1997). Stworzony przez nią model rozwoju tożsamości osób z niepełnosprawnościami skupiał się na procesie integracji, który stanowi ważny aspekt budowania tożsamości. Oznaczało to łączenie różnych, często sprzecznych, potrzeb i dążeń człowieka – takich jak chęć bycia niezależnym (separacja) i jednocześnie bycia częścią jakiejś wspólnoty (jedność). Autorka podkreśla, że rozwijanie zdrowej tożsamości niepełnosprawności przebiega zarówno na poziomie wewnętrznym (intrapersonalnym), jak i społecznym (interpersonalnym), w relacjach z innymi ludźmi (Gill, 1997).

Carol Gill przedstawiła cztery typy integracji tożsamości, które prowadzą do osiągnięcia przez osobę z nabytą lub wrodzoną niepełnosprawnością „wewnętrznej spójności, dumnej identyfikacji z grupą oraz gotowości do budowania lepszych relacji ze społeczeństwem głównego nurtu”:

1. Poczucie przynależności (*belongingness*) – jednostka uznaje swoją przynależność do społeczeństwa mimo niepełnosprawności.
2. Powrót do domu (*coming home*) – następuje integracja ze społecznością osób z niepełnosprawnościami oraz rozpoznanie wspólnoty doświadczeń.
3. Wspólnota (*coming together*) – jednostka łączy cechy wynikające z niepełnosprawności z podobieństwami do osób pełnosprawnych (poczucie wspólnego człowieczeństwa).
4. Ujawnienie się (*coming out*) – integracja tożsamości prywatnej z publiczną i pewne, świadome wyrażanie swojej tożsamości jako osoby z niepełnosprawnością (Gill, 1997).

Takie podejście zakładało, że niepełnosprawność powinna być traktowana jako integralna część tożsamości osoby z niepełnosprawnością, a proces kształtowania tożsamości niepełnosprawności stanowi proces dynamiczny i relacyjny, który zachodzi zarówno w jednostkach, jak i pod wpływem relacji z otoczeniem i wraz z szerszym udziałem we wspólnotach i społecznościach skupiających osoby z niepełnosprawnościami (Gill, 1997). Podobną perspektywę – choć bardziej skoncentrowaną na procesie psychologicznym akceptacji siebie – zaprezentowała Barbara Gibson (2006). Opracowała trzyetapowy model rozwoju tożsamości dla osób z niepełnosprawnościami, koncentrujący się na psychologicznym procesie akceptacji siebie. Składały się na niego:

1. Bierna świadomość (*passive awareness*) – brak wzorców ról oraz zaprzeczanie społecznemu wymiarowi niepełnosprawności.
2. Uświadomienie (*realization*) – jednostka zaczyna postrzegać siebie jako osobę z niepełnosprawnością i przejmując się tym, jak jest widziana przez innych. Może to prowadzić do myśli typu: „Dlaczego ja?” oraz poczucia nienawiści do siebie.
3. Akceptacja (*acceptance*) – redefinicja „inności” jako czegoś, co można pozytywnie przyjąć (Gibson, 2006).

Na tym ostatnim, trzecim etapie mogą pojawić się takie zjawiska, jak postrzeganie siebie jako pełnowartościowego członka społeczeństwa, nawiązywanie relacji z innymi osobami z niepełnosprawnościami, zaangażowanie w działania rzecznicze i aktywistyczne oraz integracja z głównym nurtem życia społecznego.

Barbara Gibson podkreślała, że rozwój tożsamości osoby z niepełnosprawnością ma charakter dynamiczny. Jednostki mogą cofać się do wcześniejszych etapów, zwłaszcza w sytuacjach trudnych, takich jak odrzucenie społeczne, dyskryminacja zawodowa czy zerwanie relacji romantycznych. W takich momentach mogą powracać wcześniejsze emocje: złość, żal czy poczucie niższości (Gibson, 2006).

Pokazuje to, że rozwój tożsamości niepełnosprawności nie jest procesem prostym i linearnym, co potwierdza także Ruth B. Darling (2003, 2013), która zauważyła, że tożsamości osób z niepełnosprawnościami mogą oscylować między dwoma skrajnymi biegunami – wstydem i dumą. Mogą one kształtować się na poczuciu wstydu wynikającego z internalizacji społecznych uprzedzeń i marginalizacji albo przyjmować formę dumy związanej z afirmacją własnej odrębności i walką o uznanie praw osób z niepełnosprawnościami. Według Darling osoby, które doświadczają społecznej stygmatyzacji, mogą internalizować negatywne postawy, co prowadzi do rozwoju tożsamości opartej na wstydzie. Z kolei duma z tożsamości niepełnosprawności pojawia się u tych, którzy odrzucają społeczne piętno i traktują swoją niepełnosprawność jako część własnej tożsamości, a nie jako deficyt. Darling wskazywała, że te dwie formy tożsamości, które określiła jako poczucie wstydu i dumy, rzadko występują w czystej postaci, a większość osób z niepełnosprawnościami kształtuje swoją tożsamość w sposób bardziej złożony, łącząc w niej różne aspekty wynikające z ich społecznych i kulturowych doświadczeń (Darling, 2013).

W ten nurt wpisuje się koncepcja Johna Swaina i Sally French (2010). Przedstawiają oni proces kształtowania się nowej tożsamości osób z niepełnosprawnościami, która wyrasta z odrzucenia tradycyjnych, tragicznych narracji, definiujących ich życie jako pasmo cierpienia i zależności. W nurcie tym mieści się koncepcja modelu afirmatywnego, który

proponuje spojrzenie na niepełnosprawność nie jako deficyt, lecz jako element pozytywnej tożsamości społecznej. Kluczowym aspektem tego podejścia jest dostrzeżenie w osobach z niepełnosprawnościami podmiotowości, sprawczości i zdolności do samodzielnego uczestnictwa w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. Model afirmatywny przeciwstawia się więc modelowi osobistej tragedii, podkreślając, że niepełnosprawność może być źródłem siły, autonomii i samoakceptacji. Jest to podejście, które przełamuje stereotypy i redefiniuje doświadczenie bycia osobą z niepełnosprawnością jako wartościowy i afirmowany element tożsamości, a nie jako problem wymagający rozwiązania (Swain i French, 2010).

Inne podejście do definiowania tożsamości niepełnosprawności prezentowali Harlan Hahn i Todd Belt (2004a). Zaproponowali oni model tożsamości niepełnosprawności, który opierał się na rozumieniu niepełnosprawności jako doświadczenia społecznego, a nie jako problemu medycznego czy biologicznego. W tym ujęciu niepełnosprawność stanowiła część tożsamości, a nie była czymś, co należy „naprawić” lub „wyleczyć”. W badaniach podkreślali, że poczucie przynależności do wspólnoty odgrywa kluczową rolę w procesie budowania tożsamości osób z niepełnosprawnościami. Identyfikacja z grupą, która podziela podobne doświadczenia dyskryminacji i wykluczenia, wzmacnia poczucie własnej wartości i pomaga przełamywać izolację oraz staje się fundamentem solidarności i działań na rzecz sprawiedliwości społecznej oraz równych praw. Wspólnoty lub społeczności osób z niepełnosprawnościami zyskują w tym modelu status przestrzeni wsparcia, zrozumienia i budowania siły politycznej, co szczególnie widać w ruchach aktywistycznych. Działania polityczne i wspólnotowe nie tylko wzmacniają poczucie tożsamości, ale także pozwalają na budowanie pozytywnego obrazu siebie jako osoby z niepełnosprawnością. W takim ujęciu tożsamość osób z niepełnosprawnościami jest kształtowana wokół wspólnych doświadczeń wykluczenia i opresji, a nie wokół samej „niepełnosprawności” jako cechy ciała czy umysłu. Z tego powodu wiele osób odrzuca ideę leczenia: nie dlatego, że brakuje im zaufania do medycyny, lecz dlatego, że postrzegają propozycję „naprawienia” swojego ciała jako zagrożenie dla budowanej tożsamości. Zwłaszcza ci, którzy doświadczyli niepełnosprawności we wczesnym wieku, częściej traktują swoją niepełnosprawność jako integralny element tożsamości, a nie jako coś, co należy usunąć (Hahn i Belt, 2004a).

Odmowa leczenia staje się w tym ujęciu formą sprzeciwu wobec opresyjnego modelu medycznego, który sprowadza jednostki z niepełnosprawnością do roli „chorych” wymagających „naprawy”. Podejście zaproponowane przez Harlana Hahna i Todda Belta (2004a) wyraźnie przeciwstawia się obecnym w dyskursie społecznym narracjom, takim jak „rola chorego” (por. Parsons, 1969), która zakłada, że osoba niepełnosprawna powinna dążyć do „wyzdrowienia” i „normalności”, aby zostać ponownie włączoną w życie społeczne. W modelu tożsamościowym nie ma miejsca na tego typu oczekiwania – nie uwzględniają bowiem perspektywy osób, które nie chcą „leczenia”, nawet jeśli byłoby ono medycznie możliwe i skuteczne.

Brak „ciągłości pokoleniowej” w społeczności osób z niepełnosprawnościami, czyli sytuacja, w której każde pokolenie musi od nowa budować strategię radzenia sobie z dyskryminacją, odróżnia tę grupę od innych mniejszości, takich jak społeczności etniczne czy kulturowe (Hahn, 1994). W tym sensie osoby z niepełnosprawnościami tworzą swoistą „mniejszość jednopokoleniową” (Gliedman i Roth, 1980), która koncentruje się na walce z opresją społeczną, w tym z dominacją władzy medycznej, przez budowanie poczucia wspólnoty, afirmację tożsamości i polityczne działania na rzecz zmiany (Hahn i Belt, 2004a).

Taki sposób postrzegania tożsamości niepełnosprawności prezentuje również Michelle Putnam, która w swojej pracy z 2005 roku szczególnie podkreślała znaczenie politycznego wymiaru tożsamości osób z niepełnosprawnościami. Jej analiza wskazuje, że tradycyjnie niepełnosprawność była ujmowana głównie w kategoriach medycznych – jako indywidualna cecha wynikająca z biologicznych ograniczeń. Jednak w podejściu zaproponowanym przez Putnam kluczowe znaczenie zyskują aspekty społeczne i polityczne. Tożsamość osób z niepełnosprawnościami kształtuje się w tym ujęciu jako walka o prawa obywatelskie, równość i sprawiedliwość społeczną.

Aktywizm polityczny oraz uczestnictwo w życiu publicznym stają się narzędziami, dzięki którym jest możliwe przekształcenie dominującej narracji – od postrzegania niepełnosprawności jako ograniczenia czy deficytu, do uznania jej za istotny i pozytywny element tożsamości, który nie tylko nie wyklucza, ale także może wzmacniać pełne uczestnictwo jednostki w społeczeństwie.

W ramach tego podejścia Putnam zaproponowała sześciowymiarowy model rozwoju politycznej tożsamości niepełnosprawności, obejmujący następujące kategorie: poczucie własnej wartości (*self-worth*), dumę (*pride*), doświadczenie dyskryminacji (*discrimination*), wspólną sprawę (*common cause*), alternatywę polityczną (*policy alternative*) oraz zaangażowanie polityczne (*political engagement / political involvement*). Wymiar poczucia własnej wartości odnosi się do przekonania, że osoby z niepełnosprawnościami mają taką samą wartość jak osoby pełnosprawne, są w stanie aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym i wnieść w nie istotny wkład, mimo że często pozostają społecznie niedowartościowane. Duma w tym ujęciu oznacza afirmację przynależności do wspólnoty osób z niepełnosprawnościami, akceptację niepełnosprawności jako naturalnego elementu ludzkiego doświadczenia oraz uznanie jej za cechę różnicującą kulturowo, a nie za stygmat. Kluczowym aspektem modelu Putnam jest silne osadzenie tożsamości w doświadczeniach dyskryminacji, to one stanowią fundament procesu grupowego utożsamiania się, a także prowadzą do rozwoju politycznego upodmiotowienia i solidarności grupowej (Putnam, 2005).

Podejścia te wskazują duże znaczenie uczestnictwa w ruchach społecznych i politycznych, które pozwalają osobom z niepełnosprawnościami zbudować silną i pozytywną tożsamość, opartą na walce o swoje prawa. Aktywizm staje się więc istotnym narzędziem afirmacji siebie oraz sposobem na poprawę sytuacji osób z niepełnosprawnościami w społeczeństwie (por. Żuchowska-Skiba, 2025).

Nieco inaczej ujęła to Angela Hall (2018), która analizowała rozwój indywidualnej i grupowej tożsamości, podkreślając, że tożsamość jest dynamicznym procesem, w którym kluczową rolę odgrywają doświadczenia jednostki oraz jej interakcje ze społeczeństwem. W wypadku osób z niepełnosprawnościami proces ten obejmuje zarówno osobistą akceptację swojego stanu, jak i identyfikację z grupą, która dzieli podobne doświadczenia. Hall zauważyła, że w określonych warunkach pewne aspekty tożsamości mogą wysuwać się na pierwszy plan, na przykład w przestrzeni zawodowej kluczowa staje się rola zawodowa, a w środowisku aktywistycznym – tożsamość związana z działaniami na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami. Z tego wynika, że tożsamość osób z niepełnosprawnościami nie jest jednolita ani stała, lecz zmienia się w zależności od okoliczności, relacji społecznych i indywidualnych doświadczeń.

W odpowiedzi na tę złożoność badacze podejmowali również próby opracowania narzędzi pomiaru poziomu i jakości tożsamości osób z niepełnosprawnościami. Niezwykle istotnym narzędziem badawczym była skala osobistej tożsamości niepełnosprawności (*personal disability identity scale*, PDIS), opracowana przez Harlana Hahna i Todda Belta w 2004 roku. Skala ta składa się z ośmiu pozycji, które mierzą dwa główne aspekty tożsamości: potwierdzenie niepełnosprawności (cztery pozycje) oraz zaprzeczenie niepełnosprawności (cztery pozycje). Potwierdzenie niepełnosprawności odnosi się do stopnia, w jakim dana osoba akceptuje i integruje swoją niepełnosprawność jako część swojej tożsamości, zaprzeczenie niepełnosprawności oznacza zaś tendencję do unikania lub odrzucania tej tożsamości. Pytania zawarte w skali dotyczą przede wszystkim osobistych uczuć i refleksji odnośnie do własnej niepełnosprawności, a nie postaw wobec innych osób z niepełnosprawnościami (Hahn i Belt, 2004b). Narzędzie to zostało zastosowane między innymi w badaniach prowadzonych wśród członków Americans Disabled for Assistance Programs Today (ADAPT), zrzeszającej aktywistów działających na rzecz praw osób niepełnosprawnych (Hahn i Belt, 2004b; Zapata, 2018). Skala stanowiła więc istotne narzędzie zrozumienia, jak osoby z niepełnosprawnością kształtują swoją tożsamość na podstawie osobistych doświadczeń i przekonań. Dzięki niemu możliwe było lepsze zrozumienie emocjonalnych i poznawczych aspektów życia osób z niepełnosprawnością, co może mieć znaczenie dla planowania wsparcia psychologicznego i działań na rzecz tej grupy (Hahn i Belt, 2004a). Choć skala osobistej tożsamości niepełnosprawności pozwala uchwycić osobisty wymiar tożsamości, kolejne modele zaczęły rozszerzać tę perspektywę, wprowadzając nowe wymiary i uwzględniając szerszy wymiar społeczny i kulturowy. Taki charakter ma przygotowany przez Rosalin Darling i D. Alexa Heckerta (2010) kwestionariusz *Questionnaire on Disability Identity and Opportunity* (QDIO), w którym pojawia się nowy wymiar rozwoju tożsamości, uwzględniający zróżnicowane wybory życiowe osób z niepełnosprawnościami. Autorzy wskazują takie elementy, jak tożsamość (*identity: pride versus shame*), czyli wymiar określający, czy osoba z niepełnosprawnością odczuwa dumę z własnej tożsamości, czy raczej doświadcza wstydu związanego ze swoim stanem; model (*model: social versus personal*), który odnosi się do tego, czy jednostka postrzega swoją tożsamość głównie w kategoriach społecznych, związanych z przynależnością do większej grupy i walką o prawa osób z niepełnosprawnościami, czy raczej w sposób osobisty, koncentrując się na własnych indywidualnych przeżyciach i doświadczeniach; rola (*role: activism versus passivity*), obejmująca wybór między aktywnym zaangażowaniem w działania społeczne i polityczne na rzecz osób z niepełnosprawnościami a postawą bierną, polegającą na wycofaniu i braku uczestnictwa w życiu publicznym. Narzędzie pomiaru tożsamości niepełnosprawności autorstwa Darling i Heckerta ukazywało, że tożsamość osób z niepełnosprawnościami jest złożona i elastyczna, gdyż zależy od indywidualnych decyzji oraz od sposobu, w jaki jednostki chcą funkcjonować w społeczeństwie. Wybory związane z aktywizmem, dumą czy wstydem wpływają na kształtowanie się tożsamości osób z niepełnosprawnościami – i tak jak te elementy łączą się z ogólnym procesem integracji z otoczeniem. W ten sposób model tożsamości niepełnosprawności wnosi istotny element wolności wyboru w kształtowaniu tożsamości oraz ukazuje, jak emocje, takie jak duma czy wstyd, mogą determinować zachowania społeczne jednostki.

Kolejnym krokiem w rozwoju koncepcji tożsamości osób z niepełnosprawnościami jest model narracyjny Dana Dunna i Shane’a Burcawa (2013). Model ten przedstawia tożsamość

jako proces opowieści. Tożsamość osób z niepełnosprawnościami rozwija się tutaj przez narrację, czyli sposób, w jaki opowiadają swoje historie życiowe. Model uwzględnia takie elementy, jak „afirmacja niepełnosprawności” (*disability affirmation*), „więzi wspólnotowe” (*community bonds*), „duma” (*pride*), „dyskryminacja” (*discrimination*) oraz „znaczenie osobiste” (*personal meaning*).

Opowieści te umożliwiają osobom z niepełnosprawnościami zintegrowanie swoich doświadczeń, co prowadzi do wzmocnienia poczucia własnej wartości i przynależności do wspólnoty osób z niepełnosprawnościami. Dana Dunn i Shane Burcaw pokazują, jak narracja staje się narzędziem do pozytywnego kształtowania tożsamości, w której niepełnosprawność jest częścią życia, zatem można ją afirmować, a nie ukrywać. W porównaniu z poprzednimi ujęciami model narracyjny wnosi więc nowy, osobisty i kreatywny wymiar, w którym opowieści nadają sens doświadczeniom niepełnosprawności.

Na tym tle model Anjali Forber-Pratt i Marianne Zape (2017) oferuje bardziej całościowe ujęcie, wprowadzając perspektywę społeczną i psychospołeczną. Autorki wyróżniają cztery etapy rozwoju tożsamości: „status akceptacji”, „status relacji”, „status adopcji” oraz „status zaangażowania”. Rozwinięciem tego podejścia jest nowszy model (Forber-Pratt i in., 2020), który podkreśla dynamiczny i wielowymiarowy charakter kształtowania tożsamości. W tym ujęciu tożsamość nie jest jednorodna ani ustalona raz na zawsze, lecz formuje się przez interakcję ze środowiskiem społecznym, kulturowym i politycznym. Proces ten obejmuje zarówno doświadczenia jednostkowe, jak i wpływ norm społecznych, instytucjonalnych oraz działań grupowych. Budowanie pozytywnej tożsamości wymaga więc nie tylko indywidualnej pracy, lecz również wsparcia systemowego – odpowiednich interwencji społecznych i politycznych, które umożliwiają osobom z niepełnosprawnościami aktywne uczestnictwo w życiu publicznym oraz wyrażanie siebie. Tworzenie inkluzywnych przestrzeni sprzyja przeciwdziałaniu marginalizacji i wspiera zmianę społeczną.

Kolejne modele ukazują coraz pełniejszy i bardziej złożony obraz tożsamości osób z niepełnosprawnościami – od indywidualnych przeżyć przez znaczenie emocji i narracji po uwarunkowania społeczne, kulturowe i polityczne. Podkreślają tym samym konieczność wielopoziomowego podejścia, uwzględniającego zarówno wewnętrzny świat jednostki, jak i szeroki wymiar społeczny, w którym funkcjonuje.

W niniejszej pracy za najbardziej adekwatny do analizy tożsamości osób z niepełnosprawnościami w środowisku zawodowym uznaję model Anjali Forber-Pratt i zespołu (2020). Jest to ujęcie najbardziej całościowe, które ukazuje wzajemne powiązania między doświadczeniem jednostkowym, relacjami społecznymi oraz wpływem instytucjonalno-kulturowego otoczenia. Model ten pozwala zrozumieć, w jaki sposób takie czynniki, jak normy społeczne, polityka zatrudnienia, indywidualne strategie radzenia sobie czy narracje osobiste, wpływają na budowanie tożsamości zawodowej. Dzięki temu możliwe staje się pełniejsze uchwycenie, jak osoby z niepełnosprawnościami definiują siebie jako pracowników i w jaki sposób kształtują swoją obecność oraz aktywność w sferze zawodowej.

Analizując ewolucję tożsamości osób z niepełnosprawnościami, można zauważyć, że proces ten jest wynikiem złożonej interakcji między jednostką a społeczeństwem. Odrzucenie tradycyjnych stereotypów, budowanie wspólnoty, zaangażowanie polityczne oraz dynamiczne kształtowanie tożsamości w różnych uwarunkowaniach stanowią kluczowe elementy

tej przemiany. Zmiana dominujących narracji – od postrzegania niepełnosprawności jako ograniczenia do traktowania jej jako istotnej i wartościowej części tożsamości – pokazuje, jak duży wpływ na kształtowanie tożsamości mają czynniki społeczne i kulturowe. Tożsamość osób z niepełnosprawnościami nie jest więc czymś stałym ani z góry określonym, lecz zmienia się w odpowiedzi na ewoluujące warunki społeczne, polityczne i kulturowe, co daje możliwość dalszego jej kształtowania w sposób, który sprzyja większej akceptacji i integracji.

Współcześnie tożsamość osób z niepełnosprawnością zyskuje nowy wymiar, jeśli uwzględnimy koncepcję intersekcyjności, która początkowo wyłoniła się w badaniach nad pochodzeniem etnicznym i płcią, szczególnie w pracy takich badaczek, jak Audre Lorde czy Kimberlé Crenshaw (1991; Dudley, 2006). Intersekcyjność skupia się na interakcji różnych tożsamości, takich jak płeć, pochodzenie etniczne, wiek, orientacja seksualna, religia, klasa społeczna oraz niepełnosprawność, uwzględniając, jak te tożsamości wpływają na relacje władzy i doświadczenia jednostek należących do grup marginalizowanych (Hanting, 2014). Choć początkowo koncepcja ta koncentrowała się na pochodzeniu etnicznym i płci, z czasem zaczęła obejmować szerszy wachlarz tożsamości, w tym osoby z niepełnosprawnościami (Davis, 2008).

Niepełnosprawność jako kategoria tożsamości była długo pomijana w szerokiej dyskusji o intersekcyjności. Wiele wcześniejszych prac w tym obszarze koncentrowało się na feministycznych perspektywach, zaledwie kilka badań skupiało się na osobach z niepełnosprawnością. Dopiero w ostatnich latach zaczęto dostrzegać niepełnosprawność jako istotny element, który należy uwzględnić w intersekcyjnych analizach tożsamości, traktując ją nie jako samodzielny, niezależny atrybut, ale na tle innych tożsamości, z którymi może współistnieć (Naples, 2019).

Tożsamość jednostki jest dynamiczna i złożona, co oznacza, że każda osoba posiada wiele tożsamości, które mogą mieć różny status społeczny. Przykładem tego jest to, że nie każda osoba z niepełnosprawnością doświadcza tej samej intensywności stygmatyzacji w obrębie swojej grupy. Podejście intersekcyjne pozwala uwzględnić te zróżnicowania, biorąc pod uwagę, jak różne tożsamości (na przykład bycie osobą niepełnosprawną, ale także kobietą czy mężczyzną) mogą wpływać na doświadczenie wykluczenia lub marginalizacji (Wickenden, 2023).

Kiedy dana osoba identyfikuje się z wieloma tożsamościami należącymi do grup marginalizowanych, jej doświadczenie wykluczenia może być potęgowane. Jednak podejście „dodające” kolejne formy wykluczenia, takie jak „podwójne” lub „potrójne” obciążenie (na przykład seksizm, ableizm, rasizm), jest uproszczeniem. W rzeczywistości interakcje między tożsamościami mogą być bardziej złożone i nie zawsze mają charakter prostego, sumującego się opresjonowania. W rzeczywistości niektóre tożsamości mogą być bardziej „wyciszane” w dyskursie, co może prowadzić do ignorowania innych aspektów życia jednostki (Wickenden, 2023).

Mimo rosnącej świadomości na temat intersekcyjności wciąż wiele analiz podchodzi do niej sposób powierzchowny i nie uwzględnia skomplikowanego charakteru interakcji tożsamości. Przykładem może być tworzenie ogólnych programów ochrony socjalnej, które nie w pełni oddają to, jak różne tożsamości mogą się spletać, pogłębiając doświadczenie wykluczenia i utrudniając dostęp do wsparcia. Intersekcyjne podejście wciąż wymaga

większej elastyczności, szczególnie w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami, które mogą należeć do wielu grup marginalizowanych i doświadczać różnorodnych form wykluczenia (Wickenden, 2023).

3.3. Teoria kontroli tożsamości Petera J. Burke’a

Zgodnie z koncepcją Petera J. Burke’a (2006, 2009) w procesie konstruowania tożsamości w obrębie organizacji na pierwszy plan wysuwają się role społeczne, które zapośredniczają relację między strukturą a budowanymi tożsamościami. W tej perspektywie teoretycznej odgrywanie ról stanowi ważny element tożsamościowy, wyznaczający status i pozycję w strukturze społecznej (McCall i Simmons, 1978, s. 64–65), rozumianej tu jako zbiór pozycji, których położenie stanowi konsekwencję dostępu do zasobów i sposobu organizacji ich przepływu w społeczeństwie (Burke, 2009). W związku z tym schematem analitycznym, który wykorzystam w badaniu kształtowania się procesów tożsamościowych osób z niepełnosprawnościami, jest teoria kontroli tożsamości (*identity control theory*, ICT). Wedle tej koncepcji proces zmiany tożsamości jest wynikiem redukcji rozbieżności między posiadanym standardem tożsamości nabytym w toku procesu socjalizacji a nowatorskimi metodami odgrywania roli społecznej (Burke, 2006). Standard tożsamości powstaje z zakorzenionych w kulturze wzorów i norm społecznych. Wyznaczają one jednostce właściwą pozycję w strukturze i przypisują jej powszechnie uznawane role oraz sposoby ich odgrywania (Stets i Burke, 2000, s. 225). W takim ujęciu tożsamości stanowią efekt sytuacji społecznej i powstają w ramach relacji, w jakich uczestniczą jednostki, w postaci internalizowanych oczekiwań wobec odgrywanych ról (Stryker i Burke, 2000).

Zmiany zachodzące w społeczeństwie oraz kulturze mogą sprawić, że jednostka będzie zmuszona do przebudowania obrazu samej siebie i swojego statusu oraz pozycji pod wpływem pojawienia się nowych sposobów realizowania ról społecznych. Proces ten określany jest jako innowacje w tożsamości (Burke, 2009). Polega on na znalezieniu nowego, pomysłowego – dotychczas niewykorzystywanego – sposobu na odgrywanie ról, który może zmienić oczekiwania z nią związane, spowodować zmianę w konstruowanych tożsamościach i przyczynić się do poprawy pozycji społecznej osób z niepełnosprawnościami w strukturze społecznej (Burke, 2009). Proces ten może przyczynić się do zmiany tożsamości i odegrać istotną rolę w zamianie postrzeganiu siebie przez osoby z niepełnosprawnościami (Burke, 2006, s. 81; Porankiewicz-Żukowska, 2012, s. 125–126).

W analizie doświadczeń zawodowych osób z niepełnosprawnościami oraz wpływu warunków organizacyjnych i technologicznych (opisanych w rozdziale pierwszym) na sposób funkcjonowania w roli zawodowej szczególnie przydatne okazuje się podejście zaproponowane w teorii kontroli tożsamości Burke’a. Ujęcie to pozwala zrozumieć, jak jednostki kształtują i podtrzymują swoją tożsamość zawodową, opierając się na spójności między własnym obrazem siebie a reakcjami otoczenia. Teoria ta umożliwia tym samym analizę procesów, w których tożsamość zawodowa osób z niepełnosprawnościami może być wzmacniana, podważana lub modyfikowana w odpowiedzi na zmieniające się warunki pracy, technologie oraz relacje społeczne w środowisku zawodowym.

Zgodnie z tą koncepcją tożsamość jednostki nie jest czymś statycznym, lecz dynamicznym i zmieniającym się w zależności od interakcji z otoczeniem. W wypadku osób

z niepełnosprawnościami zmiany w społeczeństwie i kulturze mogą wpływać na sposób, w jaki osoby te postrzegają siebie oraz w jaki sposób społeczeństwo postrzega ich role społeczne (Burke, 2006, 2009).

Peter J. Burke zwraca uwagę, że tożsamość jest ściśle związana z rolami społecznymi, które odgrywamy w różnych sytuacjach życiowych (na przykład rola pracownika, matki, obywatela, członka wspólnoty). Zmiana tożsamości według tej teorii jest wynikiem procesu dostosowywania się jednostki do zmieniających się standardów ról społecznych. W tym procesie osoby odgrywające te same role społeczne mogą modyfikować swoje postrzeganie siebie, gdy wchodzą w interakcje z nowymi oczekiwaniami społecznymi lub na przykład z nowymi normami w ramach swojej organizacji, grupy lub – szerzej – społeczeństwa.

W wypadku osób z niepełnosprawnościami zmiany w strukturach społecznych, takie jak wzrost akceptacji w miejscu pracy lub wprowadzanie innowacyjnych form zatrudnienia, mogą prowadzić do modyfikacji ról społecznych, które osoby te odgrywają, a tym samym – do zmian w ich tożsamości. Zmiana w odgrywaniu ról może wynikać z konieczności adaptacji do nowych standardów społecznych i zawodowych, które mogą obejmować zmiany w architekturze pracy i dostępności edukacji, zmniejszenie barier komunikacyjnych czy wzmocnienie pozycji osób z niepełnosprawnościami w sferze publicznej. To z kolei może wpłynąć na postrzeganą tożsamość tych osób, pozwalając im na osiągnięcie wyższej pozycji społecznej i uzyskiwanie większego szacunku w społeczeństwie.

3.4. „Role – tożsamości” i role zawodowe

Wśród współczesnych podejść do zagadnienia tożsamości szczególne miejsce zajmuje koncepcja ról – tożsamości (*role-identities*), wywodząca się z tradycji symbolicznego interakcjonizmu. Rozwijana między innymi przez Petera J. Burke’a oraz Sheldona Strykera, teoria ta zakłada, że jednostka nie posiada jednej, spójnej tożsamości, lecz wiele powiązanych ze sobą tożsamości cząstkowych, z których każda odpowiada odrębnej roli społecznej odgrywanej przez daną osobę. Tożsamość w tym ujęciu stanowi więc rezultat procesu internalizacji ról społecznych, które jednostka odgrywa w interakcjach z innymi uczestnikami życia społecznego (Burke, 2004; Stryker, 1980).

Role społeczne nie są tu rozumiane wyłącznie jako formalne funkcje przypisane przez instytucje (na przykład nauczyciel, pracownik, rodzic), lecz jako zbiór oczekiwań i norm regulujących zachowanie jednostki w relacjach społecznych. Każda z tych ról wiąże się z określonymi znaczeniami, które jednostka przyswaja i włącza do obrazu siebie. W konsekwencji role – tożsamości nie są jedynie odbiciem zewnętrznych ról społecznych, lecz stanowią element wewnętrznej struktury „ja”, są jego funkcjonalnymi komponentami, które mogą być uaktywniane w zależności od uwarunkowań społecznych (McCall i Simmons, 1978).

Ważnym elementem tej koncepcji jest założenie hierarchii ról – tożsamości, oznaczające, że nie wszystkie są równie istotne dla jednostki. Niektóre z nich są silniej zinternalizowane i częściej aktywowane, co przekłada się na większą stabilność i znaczenie w konstrukcji tożsamości. Inne mogą być tymczasowe, kontekstowe lub marginalne, zależnie od etapu życia, środowiska społecznego czy aspiracji jednostki (Burke i Stets, 2009).

W odniesieniu do rozumienia ról i tożsamości warto przywołać rozróżnienie zaproponowane przez Manuela Castellsa, który wskazuje, że to właśnie tożsamość, a nie rola, lepiej

oddaje złożoność współczesnych zjawisk społecznych. Role społeczne są definiowane przez normy ustanowione przez instytucje i organizacje, a ich wpływ na jednostkę zależy od relacji między nią a strukturami społecznymi (Castells, 2008, s. 22). Tożsamość zaś stanowi dla jednostki źródło sensu i celowości działania. To ona nadaje znaczenie, podczas gdy role organizują funkcje społeczne (Castells, 2008, s. 23). Oznacza to, że tożsamość jest formą autodefinicji, która może być bardziej elastyczna i zindywidualizowana niż role społeczne. Chociaż jednostka może odgrywać wiele ról i posiadać wiele tożsamości, to właśnie ta różnorodność może być zarówno źródłem napięć, jak i świadectwem bogactwa jej doświadczeń. W przeciwieństwie do ról społecznych, które są ograniczone strukturami społecznymi, tożsamość może być tworzona bardziej swobodnie, w sposób dostosowany do osobistych potrzeb i wartości (por. Świątkiewicz-Mośny, 2015, s. 46).

Rola społeczna to złożony konstrukt socjologiczny, który można definiować na kilka sposobów, w zależności od przyjętej perspektywy teoretycznej. W ujęciu klasycznym rola to zespół oczekiwań, norm, postaw i zachowań przypisywanych jednostce przez społeczeństwo w związku z jej statusem społecznym (Linton, 1975). Oznacza to, że społeczeństwo „narzuca” pewien schemat działania, który ma być realizowany przez osobę zajmującą określone miejsce w strukturze społecznej.

Definicja ta, choć funkcjonalna, bywa jednak krytykowana za swoją schematyczność i nieuwzględnianie indywidualnego wymiaru doświadczenia roli. Daniel J. Levinson zwraca uwagę, że rola nie jest jedynie zewnętrznym przypisanym wzorcem, ale stanowi także wynik wewnętrznych procesów psychicznych jednostki, jej tożsamości, wyobrażeń o sobie, motywacji oraz osobistych wartości. Rola społeczna jest zatem dynamicznym rezultatem interakcji między strukturą społeczną a jednostkową interpretacją tej struktury. Nie jest jedynie czymś „odgrywanym”, ale też „przeżywanym” (Levinson, 1979).

W tym szerszym ujęciu rola zawodowa to nie tylko zbiór formalnych obowiązków wynikających z opisu stanowiska, lecz również:

- identyfikacja z zawodem,
- osobiste znaczenia nadawane wykonywanej pracy,
- styl życia związany z profesją,
- emocjonalne i tożsamościowe aspekty odgrywania tej roli,
- oraz subiektywna koncepcja siebie jako osoby wykonującej konkretną pracę (czyli związek z tak zwaną jaźnią podstawową) (Świątkiewicz-Mośny, 2015, s. 45).

Takie ujęcie pozwala zrozumieć, dlaczego dwie osoby wykonujące ten sam zawód mogą zupełnie inaczej go postrzegać, przeżywać i realizować – ponieważ ich role zawodowe są nie tylko efektem wymagań organizacyjnych, ale także rezultatem ich osobowości, doświadczeń, celów i emocji (por. Świątkiewicz-Mośny, 2015, s. 45).

3.5. Tożsamości zawodowe osób z niepełnosprawnościami

Tożsamość zawodowa kształtuje się przez interakcje społeczne, które zmuszają jednostki do nadania znaczenia swoim rolom zawodowym, co sprzyja integracji tych ról z tożsamością osobistą (Budd, 2011). Proces ten jest ściśle powiązany z samorealizacją i uczestnictwem

ekonomicznym, w których zatrudnienie staje się kluczowym komponentem samoodkrywania (Budd, 2011). W wypadku osób z niepełnosprawnościami proces ten często przybiera formę pewnej autorefleksji. Jednostki konfrontują się z tym, jak są postrzegane przez społeczeństwo, co wpływa na ich samoświadomość i poczucie przynależności (Watson, 2002).

W takim ujęciu praca zarobkowa stanowi istotny element kształtowania tożsamości osób z niepełnosprawnościami, zwłaszcza w kulturze, w której postrzega się ją jako kluczowy wyznacznik wartości jednostki (Crawford, 2010; Galer, 2012). Jej znaczenie wykracza poza wymiar ekonomiczny. Praca pełni ważną funkcję w konstruowaniu tożsamości, nadając życiu strukturę, cel i poczucie sensu. Dla wielu osób jest także formą samorealizacji, a tam, gdzie zatrudnienie nabiera głębszego znaczenia, może stać się sposobem na odnalezienie lub potwierdzenie własnej tożsamości (Budd, 2011; Galer, 2012; Saunders i Nedelec, 2014).

Dla wielu osób z niepełnosprawnościami praca stanowi źródło dochodu, a zarazem drogę do samorealizacji, niezależności i uczestnictwa w życiu społecznym oraz pozwala pozytywnie spoglądać w przyszłość (Kubus-Ostrowska, 2017). Zatrudnienie sprzyja budowaniu poczucia własnej wartości i tożsamości. Brak zatrudnienia może z kolei powodować wewnętrzne napięcia: z jednej strony istnieje silne pragnienie autonomii i niezależności, z drugiej zaś pojawia się poczucie marginalizacji oraz wykluczenia społecznego (Crawford, 2010).

Osoby z niepełnosprawnościami często zmagają się z podwójnym wyzwaniem: przełamania społecznych stereotypów postrzegających je jako „ciężar” oraz zaspokojenia potrzeby uznania – przez aktywność zawodową i niezależność ekonomiczną. Szansą na integrację tych dwóch perspektyw jest wspólne dążenie do samorealizacji i integracji ekonomicznej oznaczającej pełne uczestnictwo w życiu gospodarczym przez dostęp do zatrudnienia, godziwego wynagrodzenia, niezależności finansowej oraz możliwości samodzielnego utrzymania się i rozwoju zawodowego (Galer, 2012).

Mimo że ruchy na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami akcentują potrzebę solidarności i wspólnotowej tożsamości, wiele osób z niepełnosprawnościami koncentruje się na indywidualnych sukcesach i niezależności finansowej (Galer, 2012). Rodzi to pewne napięcia. Z jednej strony istnieje potrzeba wspólnotowego działania i walki o prawa, z drugiej – dążenie do osobistego rozwoju i autonomii. W konsekwencji budowanie tożsamości zawodowej przez osoby z niepełnosprawnościami staje się złożonym procesem, w którym mogą pojawiać sprzeczności (Galer, 2012).

Relacje osób z niepełnosprawnościami dotyczące ich doświadczeń zawodowych i podejścia do pracy ukazują, jak istotną rolę odgrywa zatrudnienie w procesie kształtowania tożsamości jednostki (Galer, 2012). Dustin Galer (2012), analizując wypowiedzi pracowników z niepełnosprawnościami, zauważył, że badani wskazywali, że dla nich praca wiąże się z dążeniem do osiągnięcia sukcesu materialnego oraz osobistego spełnienia właśnie przez pracę. Osoby te wskazywały, że niezależnie od niepełnosprawności nadal podlegają społecznym i kulturowym oczekiwaniom związanym z odgrywaniem określonych ról, które w dużej mierze opierają się na pracy zarobkowej. Choć działalność nieodpłatna również może dawać poczucie produktywności, sensu i wkładu w społeczeństwo, to jednak dominujące wśród badanych było przekonanie, że autonomia osobista wiąże się z niezależnością finansową, nadaje bowiem pracy zarobkowej szczególne znaczenie w budowaniu tożsamości (Galer, 2012).

Wypowiedzi uczestników badania wskazują jednak, że bardziej niż na godzeniu się z rolą „ciężaru” dla otoczenia, osoby te koncentrują się na potrzebie bycia samodzielnymi, produktywnymi i niezależnymi finansowo. Odrzucają stereotypy związane z biernością, akcentując swoje kompetencje i wewnętrzne zasoby, które pozwalają im przeciwstawiać się społecznemu i ekonomicznemu wykluczeniu. W tym wymiarze osiąganie celów zawodowych – w świetle przedstawionych wyników badań – jawi się jako istotny sposób potwierdzania własnej niezależności i sprawczości (Galer, 2012).

Praca odgrywa tak ważną rolę, że osoby z niepełnosprawnością i (lub) starsze, pozostające poza rynkiem pracy, aktywnie pracują nad utrzymaniem tożsamości zawodowej, mimo że nie posiadają formalnego zatrudnienia. Badania prowadzone przez Kathleen Riach i Wendy Loretto (2000) pokazały, że tożsamość pracownika nie znika w momencie utraty pracy – przeciwnie, staje się szczególnie ważna. Dla wielu uczestników badania praca pozostawała centralnym elementem ich osobistej tożsamości. Mimo że byli bezrobotni, nadal mówili o sobie jako o osobach „pracujących”, podkreślając swoje wcześniejsze doświadczenia zawodowe i deklarując gotowość do pracy. Często przy tym wyrażali niezgodę na to, jak są postrzegani przez instytucje czy społeczeństwo, które narzucają im etykietę „niezdolnych do pracy”. Pokazuje to, że niepełnosprawność w tym ujęciu nie jest wyłącznie stanem zdrowia, lecz również kategorią społeczną i narracyjną, która może kolidować z indywidualnym poczuciem wartości i chęcią aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym (Loretto i Riach, 2009).

Warto jednak zwrócić uwagę na różnice w konstruowaniu tożsamości zawodowych wynikające z momentu stania się osobą z niepełnosprawnością. Szczególnie trudnym momentem może być nabycie niepełnosprawności na późniejszym etapie życia. W takich sytuacjach utrata sprawności może prowadzić do kryzysu tożsamości, w którym jednostki muszą na nowo zdefiniować siebie i swoje miejsce w społeczeństwie (por. Charmaz, 1995; Galer, 2012). W badaniu pracowników ze stwardnieniem rozsianym Michelle Driedger, Valerie Crooks i David Bennett (2004) odkryli, że ich tożsamość własna była wskazywana jako tożsamość oparta na pracy. W tym ujęciu tożsamość własna może być tak mocno zakotwiczona w statusie zatrudnienia, że przerwanie pracy z powodu problemów zdrowotnych może zachwiać względnie stabilnym poczuciem siebie (Galler, 2012). Praca zawodowa może wtedy pełnić funkcję stabilizującą, pomaga zachować ciągłość dotychczasowej tożsamości oraz umożliwia odgrywanie istotnych ról społecznych. Zatrudnienie działa wówczas jako bufor łagodzący skutki fizycznych i psychicznych przemian (por. Driedger i in., 2004). Wśród czynników kształtujących tożsamość zawodową osób z niepełnosprawnościami wymienia się: procedury rekrutacyjne, organizację pracy, elastyczność środowiska zawodowego oraz nastawienie współpracowników, przełożonych i pracodawców do osób z niepełnosprawnościami (Bruyère i in., 2003; Hennekam i Richard, 2021). Duże znaczenie ma również zdolność organizacji do adaptacji w odpowiedzi na potrzeby zgłaszane przez osoby z niepełnosprawnościami, a także otwartość na zmiany organizacyjne oraz obecność społecznych uprzedzeń i stereotypów w miejscu pracy (Schur i in., 2009). Badania prowadzone przez Alecię M. Santuzzi i Pamelę R. Waltz (2016) wykazały, że tożsamości osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy były kształtowane na czterech poziomach: indywidualnym, interpersonalnym, organizacyjnym i społecznym. Każdy z tych poziomów odgrywał istotną rolę w tym, jak dana osoba postrzega siebie i swoją niepełnosprawność w odniesieniu do pracy (Santuzzi i Waltz, 2016).

Na pierwszym poziomie – systemowym (prawnym, medycznym i kulturowym) – znaczenie miały: ustawodawstwo, czyli prawa chroniące osoby z niepełnosprawnością, takie jak prawo pracy czy prawo do edukacji, definicje medyczne, które określają sposób diagnozowania i klasyfikowania niepełnosprawności, oraz postawy społeczne i stereotypy kulturowe, obejmujące normy społeczne, przekonania i piętno dotyczące osób z niepełnosprawnością.

Drugi poziom to czynniki organizacyjne, związane z instytucjami takimi jak szkoła czy miejsce pracy. Znajdują się tu: stres i urazy w pracy wynikające z warunków zatrudnienia i obciążeń zdrowotnych; elastyczność i dostosowania, czyli możliwość skorzystania z udogodnień, na przykład pracy zdalnej lub technologii wspierających; kultura organizacyjna, czyli stopień otwartości instytucji na różnorodność i inkluzję; oraz wymagania i zmiany zawodowe, czyli zmiany w obowiązkach i presja adaptacyjna.

Na trzecim poziomie – interpersonalnym, dotyczącym relacji społecznych, istotne są: modele w otoczeniu, czyli osoby z niepełnosprawnością w rodzinie lub wśród znajomych; siła innych tożsamości, takich jak płeć, pochodzenie etniczne czy religia, które wpływają na sposób odczuwania niepełnosprawności; postrzeganie etykiety „osoba z niepełnosprawnością” – akceptacja bądź odrzucenie tego określenia; oczekiwane piętno społeczne, czyli obawy przed wykluczeniem lub oceną; znaczenie sytuacyjne, czyli to, czy niepełnosprawność w danej chwili wpływa na działanie i relacje.

Czwarty poziom to czynniki wewnętrzne – osobiste, indywidualne przeżycia i świadomość: rozpoznanie niepełnosprawności, czyli uświadomienie sobie różnic funkcjonalnych; połączenie diagnozy z tożsamością, czyli zastanowienie się, czy utożsamiać się z określeniem „osoba niepełnosprawna”; wewnętrzne piętno, czyli odczuwanie wstydu, winy lub niskiej wartości, wynikające z własnej niepełnosprawności.

Wszystkie te poziomy oddziałują na siebie nawzajem, a ich łączny wpływ tworzy unikalny sposób, w jaki dana osoba postrzega swoją tożsamość związaną z niepełnosprawnością (Santuzzi i Waltz, 2016).

Nieco inaczej proces formowania się tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami opisały Sarah Richard i Sophia Hennekam (2021). Zaproponowany przez nie model konstrukcji tożsamości osób z niepełnosprawnościami opiera się na wzajemnych zależnościach między cechami niepełnosprawności, czynnikami kontekstowymi, postrzeganą stygmatyzacją oraz mechanizmami społecznego porównania. Do najważniejszych cech niepełnosprawności autorki zaliczyły indywidualne właściwości, które mają wpływ na to, jak dana osoba postrzega siebie oraz jak może być postrzegana przez innych. Przede wszystkim istotna jest (nie)widoczność niepełnosprawności, czyli to, czy oznaki niepełnosprawności są łatwo zauważalne dla otoczenia, co może warunkować reakcje społeczne i poziom akceptacji. Kolejnym istotnym aspektem jest ciężkość niepełnosprawności, która określa skalę ograniczeń funkcjonalnych wynikających ze stanu zdrowia danej osoby, co z kolei wpływa na jej codzienne możliwości zawodowe i społeczne. Równie ważna jest potrzeba dostosowań w miejscu pracy, która odnosi się do konieczności wprowadzenia indywidualnych udogodnień, takich jak modyfikacje stanowiska pracy czy elastyczne godziny pracy, co umożliwia osobie z niepełnosprawnością efektywne funkcjonowanie zawodowe. Ostatnią, lecz nie mniej ważną cechą, jest kontrolowalność niepełnosprawności, rozumiana jako stopień, w jakim dana osoba może zarządzać swoim stanem zdrowia i funkcjonowaniem w codziennym życiu, co wpływa na poczucie autonomii i pewności siebie (Richard i Hennekam, 2021).

Na poziom postrzeganej stygmatyzacji znaczny wpływ mają także czynniki kontekstowe, które mogą tę stygmatyzację wzmacniać lub osłabiać. Do tych czynników należą między innymi rozmiar, typ i sektor organizacji, w której dana osoba pracuje – większe firmy lub określone sektory mogą oferować różne poziomy wsparcia i zrozumienia wobec osób z niepełnosprawnościami. Równie istotne są obowiązujące przepisy prawa, które regulują zakres ochrony prawnej i formy wsparcia dla osób niepełnosprawnych, kształtując tym samym warunki ich funkcjonowania na rynku pracy. Postrzegane wsparcie ze strony organizacji oraz rodziny może natomiast budować poczucie bezpieczeństwa i przynależności, łagodząc negatywne skutki stygmatyzacji i wzmacniając tożsamość zawodową. Istotne jest także to, kiedy wystąpiła niepełnosprawność: czy była obecna od urodzenia, czy pojawiła się w późniejszym etapie życia, ponieważ moment jej wystąpienia wpływa na sposób przeżywania i integracji z nią tożsamości jednostki, co ma bezpośrednie przełożenie na kształtowanie się tożsamości zawodowej (Richard i Hennekam, 2021). Pracownicy muszą często podejmować trudne decyzje dotyczące ujawnienia swojej niepełnosprawności i ubiegania się o odpowiednie dostosowania. Złożoność tego procesu potwierdzają inne badania (Roberson i in., 2021), w których stwierdzono, że nadal brakuje pełnego zrozumienia mechanizmów sterujących zarządzaniem tożsamością osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy. W ten nurt wpisują się wyniki badań wskazujące, że osoby z niepełnosprawnościami rezygnują z proszenia o potrzebne udogodnienia w miejscu pracy. Starsze osoby rzadziej rezygnowały z wnioskowania o wsparcie, jednak siła zależności między wiekiem a wstrzymywaniem próśb słabła, jeśli niepełnosprawność była bardziej zaawansowana lub pojawiła się wcześniej. Wyniki te sugerują, że sposób, w jaki osoby z niepełnosprawnościami postrzegają swoje tożsamości społeczne i zawodowe, może wpływać na ich gotowość do proszenia o udogodnienia w miejscu pracy. W odniesieniu do zarządzania warto zwrócić uwagę na młodszych pracowników z niepełnosprawnościami, którzy mogą potrzebować dodatkowego wsparcia, zwłaszcza w sposób, który nie podważa ich tożsamości zawodowej (Baldrige i Swift, 2013).

Empiryczne badania z udziałem dorosłych z ukrytymi niepełnosprawnościami pokazują, że strategie zarządzania tożsamością obejmują unikanie ujawnienia, stosowanie specyficznego języka lub redefinicję znaczenia niepełnosprawności. Czynniki wewnętrzne (takie jak sposób postrzegania własnej niepełnosprawności) oraz zewnętrzne (na przykład stygmatyzacja czy brak wsparcia społecznego) wpływają na decyzję o jej ujawnieniu lub ukrywaniu (Santuzzi i in., 2019; Santuzzi i Keating, 2020).

Przyjęcie dynamicznej, intersekcyjnej perspektywy pozwala lepiej zrozumieć zawodowe doświadczenia osób z niepełnosprawnościami oraz dostosować strategie inkluzji do ich zróżnicowanych potrzeb (Jammaers i in., 2016). Jednocześnie warto zauważyć, że neoliberalny dyskurs pracy może nieświadomie wzmacniać stereotypowy obraz tej grupy jako biernej na rynku pracy lub stanowiącej obciążenie dla systemu (Holmqvist i in., 2013). W odpowiedzi na te uprzedzenia osoby z niepełnosprawnościami aktywnie podejmują działania mające na celu redefinicję ableistycznych przekonań – na przykład domniemanej niższej produktywności – dążąc tym samym do zmiany dominujących narracji i praktyk w miejscu pracy (Jammaers i in., 2016). Ważnym uzupełnieniem tej perspektywy jest koncepcja „formacji niepełnosprawności” (*doing disability*) (Brown i in., 2009). Pokazuje ona, że niepełnosprawność jest społecznie konstruowana i interpretowana w zależności od okoliczności, zwłaszcza w trakcie poszukiwania pracy. Różne „formacje” niepełnosprawności mogą

prowadzić do uprzedzeń i nierównego traktowania w procesach rekrutacyjnych. Badania te wskazują, że niepełnosprawność nie jest trwałą cechą, lecz zjawiskiem kształtowanym przez warunki społeczne i relacje międzyludzkie (Brown i in., 2009).

Wnioski z analiz wskazują potrzebę bardziej elastycznych, zindywidualizowanych oraz inkluzyjnych polityk organizacyjnych i krajowych. Niezbędne jest również odejście od traktowania tożsamości jako statycznej cechy jednostki i uznanie jej za proces nieustannego negocjowania w strukturach społecznych i kulturowych.

Rozdział 4

Badanie tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami – założenia metodologiczne i proces badawczy

Celem przeprowadzonych badań było poznanie i pogłębione zrozumienie procesów budowania tożsamości zawodowej przez osoby z niepełnosprawnościami, które pracują na otwartym rynku pracy, w środowiskach wykorzystujących nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne oraz stosujących elastyczne formy organizacji pracy. Badanie miało na celu rekonstrukcję sposobów, w jakie osoby te odgrywają swoje role zawodowe w transformującym się środowisku pracy, kształtowanym przez zmiany technologiczne i organizacyjne.

Punktem wyjścia była teza, że rozwój nowoczesnych technologii oraz elastycznych modeli pracy nie tylko stwarza nowe możliwości zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami, ale także istotnie wpływa na sposób, w jaki osoby te konstruują i podtrzymują swoje tożsamości zawodowe. Szczególnie ważne okazały się takie praktyki, jak praca zdalna, praca asynchroniczna, hybrydowe modele zatrudnienia oraz komunikacja cyfrowa, które redefiniują zarówno warunki pracy, jak i relacje społeczne w organizacjach (por. Murphy i Thomas, 2023).

Główne pytanie badawcze brzmiało: W jaki sposób współczesne technologie i zmiany organizacyjne, otwierające przed osobami z niepełnosprawnościami nowe możliwości i sposoby odgrywania ról zawodowych, wpływają na proces kształtowania ich tożsamości zawodowej?

W badaniu szczególną uwagę poświęcono:

- specyfice doświadczeń zawodowych osób z niepełnosprawnościami w warunkach transformującego się rynku pracy,
- sposobom, w jakie nowoczesne formy pracy i technologie wspierają lub utrudniają procesy tożsamościowe,
- wyzwaniom i barierom napotykanym przez osoby z niepełnosprawnościami w nowych strukturach i kulturach organizacyjnych.

Badania te wpisują się w szerszy nurt analiz, które akcentują dyskursywny i relacyjny charakter tożsamości zawodowej, kształtującej się w interakcji z otoczeniem społecznym, technologicznym i organizacyjnym (por. Brocklehurst, 2001; Brown i Coupland, 2005; Fleming i Spicer, 2007; Lamb i Davidson, 2005; Thomas i Davies, 2005). Wskazują one, że tożsamość nie jest stałą cechą jednostki, lecz rezultatem negocjacji i adaptacji, szczególnie istotnych w wypadku osób z niepełnosprawnościami, które często muszą odnaleźć własne miejsce w strukturach pracy projektowanych dla normatywnie rozumianej sprawności – pełnosprawności (por. Harpur i Blanck, 2020).

Aby lepiej zrozumieć dynamikę tego zjawiska, postawiono także szczegółowe pytania eksplikacyjne:

1. Jak osoby z niepełnosprawnościami postrzegają swoją rolę zawodową w środowiskach pracy wykorzystujących nowoczesne technologie i elastyczne formy zatrudnienia?
2. W jaki sposób praca zdalna i asynchroniczna oraz hybrydowe modele pracy wpływają na ich poczucie tożsamości zawodowej?
3. Jakie strategie adaptacyjne i tożsamościowe stosują osoby z niepełnosprawnościami, by negocjować swoją pozycję zawodową w organizacjach opartych na nowych technologiach?
4. Jakie wyzwania i bariery napotykają osoby z niepełnosprawnościami w odgrywaniu ról zawodowych w elastycznym środowisku pracy?
5. W jaki sposób organizacje wspierają (lub ograniczają) procesy kształtowania tożsamości zawodowej pracowników z niepełnosprawnościami?

4.1. Uzasadnienie wyboru uczestników badania

Wybór uczestników badania – osoby z niepełnosprawnościami wzroku, słuchu i ruchu – był podyktowany przede wszystkim charakterem analizowanego środowiska pracy, w którym nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne, odpowiednio zaimplementowane technologie asystujące oraz nowoczesne formy organizacji pracy odgrywają kluczową rolę. Osoby te stanowią kategorię społeczną, której technologie cyfrowe w znacznym stopniu umożliwiają przezwyciężenie barier fizycznych i sensorycznych oraz wchodzenie w role zawodowe w sposób zbliżony do standardów obowiązujących w pracy osób pełnosprawnych. Zastosowanie wyspecjalizowanych narzędzi – takich jak platformy do pracy zdalnej i oprogramowanie wspierające dostęp do treści (na przykład czytniki ekranu, automatyczne napisy, systemy rozpoznawania mowy) – pozwala nie tylko na kompensację ograniczeń środowiskowych, ale także na redefinicję sposobu odgrywania ról zawodowych i budowanie tożsamości zawodowej, przesuwając akcent z ograniczeń cielesnych na kompetencje i umiejętności (Lupton i Seymour, 2000). Na współczesnym rynku pracy, opartym na technologiach cyfrowych, znaczenie ciała jako ograniczenia funkcjonalnego ulega osłabieniu, a coraz ważniejsze stają się kompetencje poznawcze, komunikacyjne i technologiczne. Jak zauważają Deborah Lupton i Wendy Seymour (2000), technologie nie tylko wspierają osoby z niepełnosprawnościami w kompensowaniu ograniczeń fizycznych, ale też przekształcają relację między ciałem a tożsamością, umożliwiając redefinicję „«ja» cielesnego” w środowisku pracy i uczestnictwa społecznego. W ich badaniach osoby z niepełnosprawnościami fizycznymi wskazywały,

że technologie pozwalają im przekraczać ograniczenia cielesne oraz konstruować poczucie sprawczości i samodzielności, choć jednocześnie mogą one utrwalać wizerunek „inności” lub „braku” w społecznym odbiorze (Lupton i Seymour, 2000).

W środowiskach pracy, które wykorzystują technologie informacyjno-komunikacyjne, ciało, dotychczas postrzegane jako źródło ograniczeń, staje się w mniejszym stopniu determinantą uczestnictwa zawodowego, gdyż technologie kompensacyjne przesuwają punkt ciężkości z fizyczności na zdolności intelektualne i kompetencje cyfrowe (Treem i Leonardi, 2013). Tym samym, jak podkreślają badania nad cielesnością i technologią, ciało przestaje być głównym nośnikiem deficytu, a staje się przestrzenią, w której technologia umożliwia nową formę uczestnictwa, opartą na wiedzy, kompetencjach i produktywności, a nie sprawności fizycznej i możliwościach sensorycznych (Lupton i Seymour, 2000).

W związku z tym przyjęty dobór próby umożliwił mi analizę sposobów, w jakie technologia oraz nowe formy organizacji pracy funkcjonują jako narzędzia łagodzenia ograniczeń wynikających z cielesności. Skupienie badania na osobach z niepełnosprawnościami ruchowymi i sensorycznymi pozwoliło uchwycić specyfikę wykorzystania technologii cyfrowych i nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych w procesie niwelowania barier fizycznych i sensorycznych, wspierających adaptację ról zawodowych oraz rekonstrukcję tożsamości zawodowej. Taki dobór uczestników umożliwił osiągnięcie głównego celu badania, jakim było poznanie i pogłębione zrozumienie procesów budowania tożsamości zawodowej przez osoby z niepełnosprawnościami w środowisku pracy kształtowanym przez nowoczesne technologie i elastyczne modele organizacyjne. Dzięki temu możliwe było zrekonstruowanie sposobów, w jakie osoby te adaptują swoje role zawodowe i kształtują tożsamość zawodową, uwzględniając zarówno ograniczenia cielesne, jak i możliwości oferowane przez środowisko cyfrowe.

W odróżnieniu od dobranej próby badawczej, w której skład wchodziły osoby z niepełnosprawnościami ruchowymi i sensorycznymi, osoby neuro różnorodne (między innymi w spektrum autyzmu, z ADHD, dysleksją czy zespołem Tourette’a) doświadczają wyzwań o charakterze przede wszystkim kognitywnym i społecznym, związanych z organizacją uwagi, przetwarzaniem informacji oraz regulacją interakcji w środowisku pracy (Doyle, 2020; Khan i in., 2025). W ich wypadku technologie wspierające pełnią funkcję narzędzi ułatwiających zarządzanie uwagą, komunikację społeczną czy strukturę pracy, a nie bezpośrednie kompensowanie ograniczeń cielesnych. Pełne włączenie osób neuroatypowych wymaga głównie zmian systemowych w kulturze organizacyjnej, strukturach komunikacji i sposobach zarządzania, a nie jedynie adaptacji narzędzi cyfrowych. Zagadnienia te wykraczają poza zakres niniejszego badania, które koncentruje się na doświadczeniach osób napotykających bariery fizyczne i sensoryczne w środowisku pracy (Neurodiversity in Business, 2023).

Podobnie osoby z chorobami przewlekłymi mierzą się z wyzwaniami o charakterze zdrowotnym i psychospołecznym. W ich sytuacji kluczowe są kwestie ujawniania diagnozy, dostosowania rytmu pracy do stanu zdrowia oraz zapewnienia odpowiedniego wsparcia organizacyjnego. Technologie cyfrowe mogą ułatwiać im zarządzanie zdrowiem i organizacją pracy, jednak nie znoszą podstawowych ograniczeń fizjologicznych ani psychospołecznych, które w największym stopniu determinują ich uczestnictwo zawodowe (Ganesh i Lazar, 2021; Tomas i in., 2022; Varekamp i van Dijk, 2010).

Z tego względu dobór próby obejmującej osoby z niepełnosprawnościami ruchowymi i sensorycznymi był w pełni uzasadniony zarówno teoretycznie, jak i praktycznie. Pozwalał

uchwycić złożone relacje między ciałem, technologią a środowiskiem pracy oraz to, w jaki sposób rozwiązania cyfrowe i nowe modele organizacyjne łagodzą ograniczenia cielesne, wspierając proces kształtowania tożsamości zawodowej (Gauci, 2020).

Do badań wybierałam osoby, których rozwój zawodowy przebiegał w warunkach długotrwałego funkcjonowania z niepełnosprawnością. Ich biografie obejmują kluczowe etapy edukacji, socjalizacji i wejścia na rynek pracy, a niepełnosprawność stanowiła dla nich ważny czynnik organizujący doświadczenia. Odminną sytuację mamy w wypadku osób, które nabywają niepełnosprawność u schyłku kariery – ich wyzwania częściej dotyczą konieczności adaptacji do nagłej zmiany oraz zachowania ciągłości ról zawodowych. Kategoria ta nie znajdowała się wszakże w centrum zainteresowania niniejszego badania, które koncentrowało się na procesach charakterystycznych dla długotrwałego współwystępowania niepełnosprawności i aktywności zawodowej.

4.2. Podejścia teoretyczne i analityczne w badaniu tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami

Wybór odpowiedniej perspektywy teoretycznej był kluczowy dla uchwycenia złożonych procesów konstruowania tożsamości zawodowej przez osoby z niepełnosprawnościami funkcjonujące w środowiskach pracy, w których są obecne nowoczesne technologie i nowe formy organizacji pracy. Przyjęta perspektywa teoretyczna umożliwiła nie tylko opisanie tych procesów, lecz również ich pogłębioną analizę z punktu widzenia relacji między strukturą organizacyjną, rolą społeczną a jednostkowym doświadczeniem. Głównym punktem odniesienia stały się teoria kontroli tożsamości Petera J. Burke'a (2006, 2009) oraz model tożsamości osób z niepełnosprawnościami opracowany przez Anjali Forber-Pratt i współautorów (2020). Obie koncepcje oferują wielowymiarowe spojrzenie na tożsamość jako dynamiczny konstrukt, który podlega przekształceniom w interakcji z otoczeniem społecznym, kulturowym i organizacyjnym.

Zgodnie z teorią kontroli tożsamości zmiana tożsamości wynika z dostosowywania się jednostki do nowych standardów ról społecznych. Innowacje w sposobach odgrywania ról mogą prowadzić do przekształceń tożsamości i poprawy pozycji społecznej osób z niepełnosprawnościami (por. Burke, 2006). Zmiany w organizacji pracy mogą z kolei wymuszać przebudowę tożsamości, wprowadzając nowe sposoby funkcjonowania w środowisku zawodowym, co sprzyja umacnianiu ich miejsca w strukturze społecznej.

W pracy w sektorze technologicznym – obejmującym branże związane z nowoczesnymi technologiami, e-commerce, e-marketingiem, UX czy komunikacją w mediach społecznościowych – zmiana warunków zatrudnienia (takich jak przejście na pracę zdalną czy wykorzystanie narzędzi wspierających) prowadzi do adaptacji tożsamości zawodowej przez redefinicję roli pracownika (por. Murphy i Thomas, 2023). Osoby z niepełnosprawnościami, funkcjonujące w elastycznym i cyfrowym środowisku pracy często zyskują większą autonomię oraz możliwość prezentowania swoich kompetencji niezależnie od istniejących barier fizycznych (Burke i Stets, 2009; Murphy i Thomas, 2023).

Technologia odgrywa istotną rolę w kształtowaniu tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami, pełniąc funkcję wsparcia, choć jej wpływ jest zróżnicowany. Z jednej strony stanowi narzędzie umożliwiające przezwyciężenie barier wynikających

z niepełnosprawności fizycznej lub zmysłowej, na przykład przez użycie czytników ekranu, automatycznych napisów czy systemów rozpoznawania mowy. Z drugiej strony technologie te mogą wspierać samodzielność oraz umożliwiać bardziej aktywne uczestnictwo w środowisku pracy, co wpływa na to, jak osoby z niepełnosprawnościami postrzegają siebie i są postrzegane w wymiarze zawodowym. W tym sensie technologia staje się nie tylko narzędziem wsparcia, ale także czynnikiem transformującym. Zastosowanie narzędzi wspierających pozwala zneutralizować lub znacznie zniwelować ograniczenia wynikające z niepełnosprawności fizycznej i zmysłowej, co przesuwa punkt ciężkości z aspektów cielesnych na kompetencje, wiedzę i umiejętności (Lupton i Seymour, 2020). Tym samym jednostki mogą przebudowywać swoją tożsamość zawodową, co umożliwia im zmianę pozycji w strukturze społeczno-zawodowej (por. Burke i Stets, 2009). Choć Peter J. Burke i Jan E. Stets (2009) nie odnoszą się bezpośrednio do kategorii tożsamości zawodowej, to ich podejście, oparte na teorii tożsamości, dostarcza użytecznych ram do analizy tego typu procesów. W tym ujęciu tożsamość jednostki jest traktowana jako dynamiczny konstrukt społeczny, który:

- jest związany z odgrywaniem ról społecznych (w tym także zawodowych),
- podlega modyfikacjom w wyniku interakcji społecznych i zmian uwarunkowań,
- wpływa na zachowania jednostki oraz jej miejsce w strukturze społecznej.

Peter J. Burke i Jan E. Stets (2009) wskazują, że tożsamości są osadzone w systemie ról społecznych i struktur instytucjonalnych. Kiedy jednostka przebudowuje swoją tożsamość związaną z określoną rolą – na przykład przez zmianę zawodu, redefinicję swojej pozycji, nabycie nowych kompetencji czy przekształcenie sposobu postrzegania siebie – może to prowadzić do przesunięcia jej miejsca w strukturze społeczno-zawodowej. Choć autorzy nie analizują bezpośrednio tożsamości zawodowej, ich koncepcja dobrze nadaje się do interpretowania procesów jej przekształcania i społecznych konsekwencji tych zmian. Połączenie teorii kontroli tożsamości (Burke, 2006, 2009) z modelem Anjali Forber-Pratt i współautorów (2020) umożliwiło pełniejsze zrozumienie, w jaki sposób zmieniające się warunki pracy i nowoczesne technologie wpływają na tożsamość zawodową osób z niepełnosprawnościami. Wprowadzenie tego modelu było istotne, pozwoliło bowiem uchwycić, jak osoby z niepełnosprawnościami kształtują swoją tożsamość zawodową, uwzględniając nie tylko aspekty społeczne, ale też psychiczne i emocjonalne związane z niepełnosprawnością.

Model ten składa się z czterech wymiarów, które wzajemnie na siebie oddziałują.

Pierwszy wymiar skupia czynniki wynikające z przekonań dotyczących własnej niepełnosprawności oraz relacji ze społecznością osób z niepełnosprawnościami. Obejmuje wartości i doświadczenia związane z niepełnosprawnością – także w zakresie odgrywanych ról społecznych i zawodowych – oraz opisuje relacje z osobami o podobnych doświadczeniach i z szerszą społecznością tej grupy (por. Forber-Pratt i in., 2020).

Drugi wymiar dotyczy poziomu akceptacji niepełnosprawności. Obejmuje zarówno pozytywne aspekty, takie jak akceptacja własnej sytuacji przez osobę z niepełnosprawnością i jej otoczenie, jak i emocje trudne – gniew oraz frustrację wynikającą z negatywnych konsekwencji niepełnosprawności. Te ostatnie mogą mieć źródło w czynnikach indywidualnych (na przykład ból, zmęczenie, zniechęcenie) oraz społecznych (na przykład trudności w odgrywaniu ról, niedostępność środowiska, postawy dyskryminacyjne, brak wsparcia) (por. Forber-Pratt i in., 2020).

Trzeci wymiar dotyczy poczucia przynależności do społeczności osób z niepełnosprawnościami. Obejmuje identyfikację ze środowiskiem osób z niepełnosprawnościami oraz gotowość do wspierania działań ukierunkowanych na przeciwdziałanie ableizmowi i dyskryminacji, w tym na rzecz równego traktowania i możliwości odgrywania ról społecznych i zawodowych na równi z osobami sprawnymi o podobnym statusie demograficzno-ekonomicznym (por. Forber-Pratt i in., 2020).

Czwarty wymiar dotyczy zaangażowania na rzecz społeczności osób z niepełnosprawnościami. Uwzględnia zarówno wykorzystanie własnych doświadczeń, jak i aktywność publiczną podejmowaną w obronie praw i interesów tej grupy. Przejawia się to między innymi prezentowaniem własnych osiągnięć oraz sposobów odgrywania ról społecznych i zawodowych, co służy wzmacnianiu wspólnoty (por. Forber-Pratt i in., 2020).

Połączenie tych wymiarów z teorią kontroli tożsamości pozwoliło na przeprowadzenie głębszej analizy wpływu nowoczesnych technologii oraz zmieniających się warunków pracy na tożsamość zawodową osób z niepełnosprawnościami. Dzięki tym technologiom osoby te są w stanie przezwyciężać bariery fizyczne i zmysłowe, co umożliwia im większą autonomię w pracy. Przez adaptację tożsamości zawodowej w warunkach cyfrowych transformacji osoby z niepełnosprawnościami mogą redefiniować swoją rolę w strukturze organizacyjnej, co prowadzi do większej aktywności zawodowej oraz pozytywnej zmiany w postrzeganiu ich kompetencji przez innych. Wykorzystanie tych dwóch koncepcji kształtowania się tożsamości umożliwiło połączenie wymiaru organizacyjnego z indywidualnym wymiarem tożsamościowym, co okazało się niezwykle istotne przy analizie doświadczeń osób z niepełnosprawnościami pracujących w środowiskach wykorzystujących nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne oraz elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca zdalna i elastyczne godziny pracy. Badania pokazują, że dla tej grupy oznaczało to dostęp do nowych możliwości rozwoju zawodowego i pełniejszego włączenia w rynek pracy (por. Murphy i Thomas, 2023). Jednocześnie zmiany te wymusiły na osobach z niepełnosprawnościami konieczność redefiniowania własnej tożsamości zawodowej w odpowiedzi na niestandardowe warunki pracy, nowe role i oczekiwania organizacyjne. To właśnie te złożone procesy konstruowania, negocjowania i przekształcania tożsamości zawodowej były przedmiotem niniejszego badania, które analizowało reakcje osób z niepełnosprawnościami na wyzwania i możliwości płynące z cyfrowej transformacji rynku pracy.

W celu osiągnięcia założonych celów badanie zaplanowano w trzech etapach:

Etap pierwszy miał charakter eksploracyjny i polegał na analizie ogłoszeń o pracę zamieszczanych w popularnych serwisach rekrutacyjnych.

Etap drugi obejmował przeprowadzenie pogłębionych wywiadów z osobami z niepełnosprawnościami pracującymi w zawodach związanych z nowoczesnymi technologiami w organizacjach oferujących nowoczesne formy pracy.

Etap trzeci – obejmujący konsultacje wstępnych wyników oraz zaproponowanych modeli tożsamości z osobami z niepełnosprawnościami – miał dla mnie duże znaczenie ze względu zarówno na tematykę badania, jak i jego uczestników.

Zebrany materiał umożliwił pogłębione przyjrzenie się temu, w jaki sposób osoby z niepełnosprawnościami kształtują swoją tożsamość zawodową w warunkach pracy, które dzięki wykorzystaniu nowoczesnych technologii i elastycznych modeli organizacyjnych otwierają

przed nimi nowe możliwości uczestnictwa zawodowego. Takie środowiska sprzyjają włączaniu osób z niepełnosprawnościami w rynek pracy, tworzą przestrzeń do rekonstruowania ról zawodowych i redefiniowania własnej pozycji w strukturze organizacyjnej, co bezpośrednio odpowiada celowi niniejszego badania – zrozumieniu specyfiki tych procesów tożsamościowych w kontekście współczesnych form zatrudnienia.

4.3. Przebieg badań

Etap 1. Analiza ofert pracy dla osób z niepełnosprawnościami

W celu lepszego rozpoznania możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w zawodach związanych z nowoczesnymi technologiami przed przystąpieniem do właściwej części badania zrealizowano etap przygotowawczy. Polegał on na systematycznej analizie treści portali ogłoszeniowych z ofertami pracy skierowanymi wyłącznie do osób z orzeczoną niepełnosprawnością. Etap ten trwał siedem miesięcy – od 1 stycznia do 31 lipca 2022 roku – i miał na celu zidentyfikowanie obszarów zawodowych, w których są oferowane stanowiska pracy wymagające kompetencji cyfrowych oraz umiejętności funkcjonowania w środowiskach opartych na technologiach informacyjno-komunikacyjnych. Głównym zadaniem tego etapu badań było również ustalenie, jakie wymagania stawia się kandydatom w ogłoszeniach o pracę kierowanych do osób z niepełnosprawnościami oraz jakie udogodnienia – zarówno technologiczne, jak i organizacyjne – są im oferowane w procesie zatrudnienia i wykonywania obowiązków zawodowych.

Do analizy wybrałam trzy kluczowe portale, które specjalizują się w ogłoszeniach skierowanych do osób z niepełnosprawnościami:

- Poltalento.pl – interaktywna platforma rekrutacyjna skierowana do osób z niepełnosprawnościami oraz pracodawców poszukujących pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności. Zapewnia dostęp do ofert pracy dostosowanych do indywidualnych potrzeb kandydatów oraz wsparcie trenera pracy na każdym etapie procesu rekrutacyjnego.
- iPracujZdalnie.pl – portal pracy zdalnej i stacjonarnej oraz agencja pracy, której celem jest aktywizacja zawodowa osób z orzeczoną niepełnosprawnością. Zamieszcza oferty pracy dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz zapewnia całłościowe wsparcie rekrutacyjne.
- Werbeo.pl – portal pracy przeznaczony dla osób z niepełnosprawnościami, należący do Ogólnopolskiej Bazy Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (OBPON). Przedstawia oferty pracy w różnych branżach oraz dodatkowe narzędzia wspierające kandydatów, takie jak kreator CV czy informacje o ulgach i uprawnieniach.

Każdy z tych portali odwiedzałam co dwa tygodnie – w pierwszy i trzeci poniedziałek miesiąca. Za każdym razem sprawdzałam liczbę opublikowanych ogłoszeń i analizowałam treści opublikowanych ogłoszeń. W badanym okresie nie byłam zarejestrowana na żadnym z tych portali i poddawałam analizie tylko ogłoszenia publikowane na portalu dostępne dla wszystkich. W okresie objętym badaniem zgromadziłam sto dwadzieścia pięć ogłoszeń o pracę (jeśli w jednym ogłoszeniu rekrutowano na kilka stanowisk, to każde zapisywałam jako osobną ofertę).

Dzięki tym badaniom mogłam lepiej określić, jakich stanowisk i środowisk pracy poszukiwać przy doborze uczestników do głównej części badania jakościowego opartego na wywiadach pogłębionych.

Etap 2. Wywiady pogłębione z osobami z niepełnosprawnościami

Ta część badania była realizowana od września 2022 roku do czerwca 2024 roku. W tym czasie przeprowadziłam wywiady indywidualne z czterdziestoma dziewięcioma osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Dobór próby

Dobór próby był celowy. Badaniem objęłam wyłącznie osoby z niepełnosprawnościami ruchu, wzroku oraz słuchu, które w ciągu ostatnich dziesięciu lat przynajmniej trzy miesiące pracowały na otwartym rynku pracy w organizacjach, które oferowały elastyczne formy pracy – pracę zdalną i pracę hybrydową – oraz wykorzystywały zaawansowane i specjalistyczne rozwiązania technologiczne, a także oprogramowanie, które ułatwiało realizację projektów, współpracę i komunikację między członkami zespołu. Do badania kwalifikowałam tylko osoby, które wykonywały zawody związane z nowoczesnymi technologiami – bazowałam tu zarówno na nazwie stanowiska, jak i na opisie obowiązków związanych z wykonywaniem zadań w ramach świadczonej pracy.

Proces rekrutowania osób do badań trwał dwa lata, ponieważ zależało mi na próbie zróżnicowanej pod kątem rodzaju niepełnosprawności, wieku oraz płci. Badanych rekrutowałam za pośrednictwem trzech kanałów:

- w grupach na Facebooku, skupiających osoby z niepełnosprawnością wzroku, słuchu, ruchu, spośród osób aktywnych w mediach społecznościowych, które umieszczały swoje ogłoszenia o poszukiwaniu pracy, a w poszukiwanych stanowiskach wymieniały takie rodzaje pracy, które wskazywały na wykonywanie zawodu związanego z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Posty publikowano na grupach dla osób z danym rodzajem niepełnosprawności – zwykle takim samym jak osoba poszukująca pracy,
- w grupach publicznych na Facebooku *Sprawni – Niepełnosprawni Poszukiwacze Pracy* oraz *Niepełnosprawni praca* wyszukiwałam ogłoszenia publikowane przez członków tych grup, którzy wykonywali zawody związane z nowymi technologiami. Pisałam do tych osób wiadomości prywatne, prosząc o udzielenie wywiadu,
- spośród absolwentów szkół wyższych, dzięki współpracy z podmiotami wspierającymi studentów z niepełnosprawnościami w okresie studiowania, mediom społecznościowym oraz kanałom komunikacyjnym, które pozwoliły mi dotrzeć do absolwentów z prośbą o możliwość przeprowadzenia wywiadu,
- dzięki pomocy osób zajmujących się zawodowo aktywizacją osób z niepełnosprawnościami, które prosiły znane im osoby z niepełnosprawnościami pracujące w określonych branżach o przekazanie informacji o badaniach,
- dzięki samym osobom z niepełnosprawnościami, które przekazywały informację o moich badaniach w swoim otoczeniu i dzięki temu mogłam uzyskać kontakt do osób, które chciały w nich wziąć udział.

W tej części badań skupiłam się na odtworzeniu tożsamości zawodowych osób z niepełnosprawnościami, które pracują na otwartym rynku pracy w zawodach związanych z nowymi technologiami, w organizacjach otwartych na nowe formy organizacji pracy, wspieranych technologiami cyfrowymi. Analizowałam, jak metody organizacji pracy, takie jak elastyczne godziny pracy czy zdalne i hybrydowe formy pracy, wpływają na konstruowanie tożsamości zawodowych przez osoby z niepełnosprawnościami.

Zakładałam, że zdolność adaptowania się organizacji do zgłaszanych potrzeb w zakresie wdrażania nowych sposobów organizowania pracy, na przykład wprowadzanie elastycznych godzin pracy, pracy zdalnej i pracy hybrydowej, platform do pracy projektowej – sprzyjająca budowaniu przyjaznego środowiska pracy otwartego na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami (por. Griep i in., 2021; Murphy i Thomas, 2023) – będzie wpływała na tożsamości zawodowe osób z niepełnosprawnościami, umożliwiając im wchodzenie w rolę pracownika w sposób, który uwzględnia ich indywidualne potrzeby, niweluje bariery i zmienia formę wykonywania pracy w środowisku cyfrowym i technologicznym.

Celem tej części badania było poddanie analizie procesów kształtowania się tożsamości zawodowych osób z niepełnosprawnościami.

Przeprowadzona analiza miała umożliwić odpowiedź na trzy kluczowe pytania badawcze:

1. W jaki sposób osoby z niepełnosprawnościami konstruują swoją tożsamość zawodową w pracy w zawodach powiązanych z nowymi technologiami?
2. Jak elastyczne formy pracy (zdalna, hybrydowa) i elastyczny czas pracy oraz technologie cyfrowe wspierają odgrywanie roli zawodowej, a także wpływają na doświadczenie sprawstwa i przynależności w miejscu pracy?
3. W jaki sposób doświadczenia zawodowe w środowiskach technologicznych wpływają na relacje społeczne, poczucie akceptacji i zaangażowania osób z niepełnosprawnościami – zarówno wewnątrz organizacji, jak i w szerszym wymiarze społecznym?

Omówienie narzędzia badawczego

Zrealizowane wywiady pogłębione miały na celu uzyskanie odpowiedzi na kluczowe pytania badawcze, koncentrujące się na czterech głównych obszarach tożsamościowych osób z niepełnosprawnościami oraz sposobach odgrywania przez nie ról zawodowych w podmiotach wykorzystujących nowe technologie i nowoczesne rozwiązania organizacyjne. Wywiady opierały się na modelu tożsamości autorstwa Anjali Forber-Pratt i współpracowników (2020), z uwzględnieniem teorii kontroli tożsamości Petera J. Burke’a (2006, 2009). Założenia te posłużyły do skonstruowania narzędzia badawczego, które umożliwiło odtworzenie sposobów, w jakie osoby z niepełnosprawnościami modyfikują i negocjują swoją tożsamość zawodową w odpowiedzi na nowe wymagania oraz innowacje w odgrywaniu ról związanych z pracą.

Obie koncepcje umożliwiły wieloaspektową analizę tożsamości zawodowych: z jednej strony skupioną na subiektywnym doświadczeniu jednostki, z drugiej – uwzględniającą uwarunkowania strukturalne i organizacyjne, w których tożsamość osób z niepełnosprawnościami jest konstruowana, testowana i przekształcana przez pracowników funkcjonujących na otwartym rynku pracy w zawodach związanych z nowymi technologiami.

Badanie z wykorzystaniem wywiadu swobodnego obejmowało następujące obszary:

1. Doświadczenia i działania osób z niepełnosprawnościami związane z wykonywaną pracą.

W tym obszarze pytania badawcze dotyczyły:

- Postrzegania siebie w roli zawodowej – jak osoby z niepełnosprawnościami oceniają swoje kompetencje, wiedzę i umiejętności, biorąc pod uwagę barierę niepełnosprawności, jak ta tożsamość zawodowa kształtuje się w odniesieniu do technologii i nowoczesnych metod pracy.
- Relacje z innymi osobami z niepełnosprawnościami w organizacjach – jak osoby te funkcjonują w zespole, czy czują się częścią wspólnoty, jakie znaczenie mają dla nich relacje z kolegami z niepełnosprawnościami oraz z pozostałymi współpracownikami.
- Zarządzanie dyskryminacją i marginalizacją – jak organizacja reaguje na potrzeby pracowników z niepełnosprawnościami, jakie organizacyjne i technologiczne rozwiązania pomagają w integracji i odgrywaniu roli zawodowej.
- Zaangażowanie na rzecz innych osób z niepełnosprawnościami – jakie działania są podejmowane w ramach organizacji w celu eliminowania barier i włączania osób z niepełnosprawnościami do życia zawodowego.

2. Akceptacja i emocje związane z niepełnosprawnością w pracy zawodowej.

W tym obszarze pytania badawcze dotyczyły:

- Frustracji i trudności w odgrywaniu ról zawodowych – jakie emocje towarzyszą osobom z niepełnosprawnościami w pracy, jakie są główne trudności i ograniczenia wynikające z niepełnosprawności, które mogą wpływać na jakość realizowanych zadań zawodowych.
- Działania organizacyjne ułatwiające pracę – jakie rozwiązania organizacyjne (na przykład elastyczny czas pracy, praca zdalna, nowoczesne technologie) pomagają przezwyciężać bariery wynikające z niepełnosprawności.
- Reakcje organizacyjne na trudności związane z niepełnosprawnością – jak organizacja reaguje na wyzwania związane z niepełnosprawnością swoich pracowników, jakie zmiany są wprowadzane w miejscu pracy, aby zapewnić odpowiednie warunki odgrywania ról zawodowych.

3. Poczucie przynależności i identyfikacja ze społecznością osób z niepełnosprawnościami.

W tym obszarze pytania badawcze dotyczyły:

- Zaangażowania na rzecz społeczności osób z niepełnosprawnościami – jak osoby te angażują się w działania na rzecz eliminowania barier społecznych, organizacyjnych lub fizycznych, które mogą utrudniać odgrywanie ról zawodowych innych osób z niepełnosprawnościami.
- Roli mentora i rzecznika w organizacji – czy osoby z niepełnosprawnościami podejmują działania rzecznicze w obronie innych osób i jak angażują się w inicjatywy, które mają na celu upowszechnianie zatrudnienia i równości osób z niepełnosprawnościami.

4. Zaangażowanie w działania na rzecz równości i aktywizm zawodowy.

W tym obszarze pytania badawcze dotyczyły:

- Aktywności na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami – jak osoby z niepełnosprawnościami w organizacjach dążą do zmiany postrzegania ich roli zawodowej, prezentując siebie jako aktywnych członków organizacji opartych na wiedzy.
- Aktywizm i propagowanie równości zawodowej – czy osoby z niepełnosprawnościami pełnią funkcję mentorów, liderów opinii, aktywistów, jakie działania podejmują na rzecz równości (w tym organizowanie warsztatów, blogowanie, angażowanie się w inicjatywy mające na celu zmianę postrzegania osób z niepełnosprawnościami w pracy zawodowej).

Wywiady miały umożliwić poznanie indywidualnych doświadczeń osób badanych oraz mechanizmów przekształcania ról zawodowych w środowiskach pracy zmieniających się pod wpływem technologii i elastycznych form organizacji. Z tego względu pytania w wywiadach odwoływały się również do czterech wymiarów tożsamości osób z niepełnosprawnościami w odniesieniu do ich roli zawodowej:

- przekonania na temat własnej niepełnosprawności i środowiska osób z niepełnosprawnościami: Jak ocenia Pan/Pani swoje kompetencje i osiągnięcia podczas odgrywania roli zawodowej? Jakie miejsce zajmuje Pan/Pani w zespole? Jakie relacje łączą Pana/Panią z otoczeniem, w tym z innymi osobami z niepełnosprawnościami? Jakie ułatwienia organizacyjne i (lub) technologiczne wspierają Pana/Panią w odgrywaniu roli zawodowej?
- poziom akceptacji niepełnosprawności: Jakie pozytywne lub negatywne emocje towarzyszą Panu/Pani w związku z niepełnosprawnością w środowisku pracy? Jakie przejawy dyskryminacji i marginalizacji były Pana/Pani udziałem w pracy zawodowej? Jak organizacja reagowała na takie sytuacje? Jak współpracownicy reagują na wprowadzane rozwiązania mające ułatwić odgrywanie roli zawodowej osobie z niepełnosprawnością? Jakie napięcia pojawiają się w pracy w zróżnicowanym zespole?
- poczucie przynależności do środowiska osób z niepełnosprawnościami: Czy należy Pan/Pani do wspólnot lub społeczności skupiających osoby z niepełnosprawnościami? W jaki sposób angażuje się Pan/Pani w działania na ich rzecz, związane z odgrywaniem roli zawodowej lub pracą w organizacji? W jaki sposób prezentuje Pan/Pani swoje doświadczenia jako osoby pracującej w organizacji opartej na wiedzy? Jakie podejmuje Pan/Pani aktywności, które mają na celu przekonać inne osoby z niepełnosprawnościami do odgrywania ról zawodowych w tego typu organizacjach?
- innowacje w roli zawodowej: Czy korzysta Pan/Pani z nowych sposobów organizacji pracy, na przykład pracy w trybie zdalnym, telekonferencji? Jakie ma Pan/Pani doświadczenia w zakresie użycia nowoczesnych technologii w pracy? W jaki sposób technologie te wspierają odgrywanie przez Pana/Panią roli zawodowej, wykonywanie wyznaczonych zadań oraz niwelowanie ograniczeń i barier w pracy w organizacji?

Dzięki temu możliwe było pogłębione zrozumienie, w jaki sposób osoby z niepełnosprawnościami negocjują i rekonstruują swoją tożsamość zawodową w odpowiedzi na zmieniające się normy organizacyjne i społeczne.

Etap 3. Partycypacyjna analiza modeli tożsamości

Zależało mi na partycypacyjnym i emancypacyjnym charakterze badań, które miały na celu nie tylko zrozumienie procesów tożsamościowych osób z niepełnosprawnościami, ale także aktywne włączenie uczestników badania w proces twórczy.

Po zakodowaniu danych w programie MAXQDA i wyodrębnieniu kluczowych kategorii, które pozwalały na zidentyfikowanie typów tożsamości zawodowych budowanych przez osoby z niepełnosprawnościami, zaprosiłam uczestników, z którymi wcześniej przeprowadzałam badania, do konsultacji w formie krytycznej dyskusji wokół uzyskanych rezultatów. Dyskusja ta dotyczyła wyników analizy, a zaproszenia wysyłałam jedynie do tych osób, które wcześniej wyraziły zainteresowanie udziałem w tym etapie badania. Ostatecznie zaledwie sześć osób zgodziło się na dodatkowe spotkanie i konsultację. Podczas tego spotkania przedstawiłam im wstępne wnioski z analizy danych, a uczestnicy mieli okazję zaprezentować krytyczną refleksję nad sformułowanymi typami tożsamości zawodowej. Celem tego etapu była pogłębiona analiza wyników w wymiarze indywidualnych doświadczeń zawodowych i życiowych uczestników (Cargo i Mercer, 2008; Cornwall, 2008).

Podejście to miało wymiar partycypacyjny – uczestnicy nie byli traktowani jedynie jako obiekty badania, lecz jako aktywni współtwórcy wiedzy (Wołowicz, 2018). Ich zaangażowanie w interpretację wyników wzbogaciło końcowe wnioski badawcze i pozwoliło zbudować poczucie współodpowiedzialności za ostateczny kształt ustaleń. Tak rozumiana partycypacja zwiększała autentyczność i reprezentatywność rezultatów, co było szczególnie istotne w badaniu tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Włączenie uczestników miało również wymiar emancypacyjny, umożliwiając im wyrażenie własnych doświadczeń w sposób bezpośrednio wpływający na wyniki badania (Wołowicz, 2018).

Taki model współpracy wpisuje się w założenia badań partycypacyjnych i emancypacyjnych, w których uczestnicy mają realny wpływ na ostateczny kształt wiedzy. Umożliwia to tworzenie przestrzeni do włączania osób marginalizowanych w proces jej wytwarzania, a zarazem stanowi podstawę wzajemnego uczenia się i dialogu między badaczem a uczestnikami (Cargo i Mercer, 2008; Cornwall, 2008; Wallerstein i Duran, 2006).

Zastosowane narzędzia konsultacyjne okazały się skuteczne, umożliwiając prowadzenie konstruktywnego dialogu i wzbogacenie perspektywy badawczej o głos uczestników.

4.4. Etyka badań

Badania jakościowe – oparte na bezpośrednim kontakcie z uczestnikami i eksploracji ich subiektywnych doświadczeń – stawiają przed badaczem szczególne wymagania etyczne. Kluczowe staje się w nich zachowanie zasad świadomej zgody, ochrony prywatności, zapewnienia anonimowości, minimalizacji ryzyka dla uczestników oraz poszanowania ich podmiotowości (por. Silverman, 2007). W badaniach prowadzonych w środowiskach wrażliwych – takich jak społeczność osób z niepełnosprawnościami – kwestie te nabierają szczególnego znaczenia (por. Niedbalski, 2016; Raclaw, 2018; Sałkowska, 2017).

Jak wskazują Mariola Raclaw (2018) i Jakub Niedbalski (2016), badania realizowane wśród osób narażonych na wykluczenie społeczne lub należących do grup mniejszościowych wiążą się z dodatkowymi wyzwaniami metodologicznymi i etycznymi. Osoby te mają za sobą często doświadczenia marginalizacji, stygmatyzacji, a także bycia obiektem badań

prowadzonych bez ich realnego udziału. Konieczne jest zatem przyjęcie podejścia opartego na dialogu i relacyjności, które unika powtórzenia tych schematów i aktywnie wspiera sprawczość uczestników.

W toku realizacji badań, których celem było poznanie sposobów konstruowania tożsamości zawodowych przez osoby z niepełnosprawnościami, kwestie etyczne towarzyszyły mi na każdym etapie: od rekrutacji przez budowanie relacji badawczych po analizę i interpretację danych. W środowiskach narażonych na wykluczenie – takich jak osoby z niepełnosprawnościami – odpowiedzialność badawcza wykracza poza obowiązki formalne i obejmuje zagadnienia zaufania, reprezentacji oraz współtworzenia wiedzy (Raclaw, 2018; Sałkowska, 2017).

W badaniach z udziałem osób z niepełnosprawnościami standardy etyczne nie mogą ograniczać się do wymogu uzyskania zgody i zapewnienia poufności danych. Jak zauważa Marta Sałkowska (2017), uczestnicy takich badań są często „zmęczeni byciem badanymi” – co oznacza, że stają się przedmiotem nieustannych analiz i wypowiedzi na ich temat, często bez możliwości realnego wpływu na interpretację własnych doświadczeń. Dlatego ważne jest, aby badania te opierały się na zasadach partnerskich: uznania, szacunku i współdecydowania.

Podobnie Mariola Raclaw (2018) podkreśla znaczenie wrażliwości badacza i gotowości do rezygnacji z pozycji eksperta na rzecz słuchania i budowania relacji dialogicznych. Szczególnie istotne staje się unikanie schematycznego rozumienia niepełnosprawności oraz stereotypizacji, a zamiast tego – otwartość na indywidualne doświadczenia i znaczenia nadawane im przez uczestników.

W praktyce badawczej zasady te przyjęły u mnie postać konkretnych działań. Jednym z wyzwań był dostęp do rozmówców. Trudność tę starałam się minimalizować, korzystając ze strategii rekomendowanej przez Martyna Hammersleya i Paula Atkinsona (2000), polegającej na współpracy z „odźwiernymi” (*gatekeepers*) – osobami aktywnymi w środowiskach osób z niepełnosprawnościami, które poświadczyły autentyczność projektu i ułatwiły mi „wejście” do badanych grup. Rekomendacje tych osób miały kluczowe znaczenie, szczególnie w społecznościach internetowych, takich jak grupy na Facebooku zrzeszające osoby z niepełnosprawnością wzroku, słuchu czy ruchu. Uczestnicy, zanim zgodzili się na udział w badaniu, wielokrotnie pytali innych, skąd mnie znają i kto może potwierdzić moje intencje – obecność „odźwiernych” umożliwiła rozpoczęcie relacji badawczej na fundamencie zaufania.

Na dalszym etapie realizacji badania uczestnicy mieli zapewnioną pełną dobrowolność udziału. Mogli w każdej chwili zrezygnować, pominąć wybrane pytania lub zmienić formę kontaktu. To uczestnik decydował o technicznej stronie spotkania, a ja dostosowywałam się do jego preferencji. Jeśli osoba badana chciała mieć napisy wyświetlane na żywo, to uruchamiała taką opcję. Osoby z niepełnosprawnością słuchu pytałam o preferowaną formę komunikacji (na przykład czat, napisy, rozmowę pisemną). Taka elastyczność była przejawem etyki responsywnej, opartej na uznaniu autonomii badanych i ich kompetencji do decydowania o zakresie własnego udziału.

W kolejnym kroku zaprosiłam wybranych uczestników do udziału w konsultacjach wyników badania. Spotkania te miały charakter partycypacyjny i służyły przedstawieniu wypracowanych kategorii oraz typologii tożsamości zawodowej. Uczestnicy mogli komentować, poprawiać lub podważać przedstawione interpretacje. Takie działanie, o czym już wspominałam, wpisuje się w model badań emancypacyjnych (Wallerstein i Duran, 2006; Wołowicz, 2018), w których uczestnik nie jest wyłącznie źródłem wiedzy, lecz współtwórcą znaczeń.

Ostatnim elementem było prowadzenie dziennika terenowego, który służył mi do zapisywania zarówno kwestii metodologicznych, jak i etycznych oraz emocjonalnych. Notowałam

w nim momenty napięcia, na przykład związane z reakcją rozmówców na niektóre pytania, ale także własne refleksje dotyczące równowagi między rolą badacza a osobą towarzyszącą uczestnikom w opowieściach o ich doświadczeniach zawodowych. Jak wskazuje Mariola Raclaw (2018), relacyjna etyka badań wymaga troski i o jakość danych, i o dobrostan oraz godność osób, które decydują się dzielić swoją historią.

4.5. Analiza danych

Zebrane wywiady poddano transkrypcji i skategoryzowano oraz przeanalizowano za pomocą programu MAXQDA. Analiza danych miała charakter jakościowy i została przeprowadzona zgodnie z podejściem opartym na kodowaniu tematycznym (Braun i Clarke, 2006), wspartym wcześniej przyjętym modelem teoretycznym.

Podstawą przyjętej procedury badawczej był zintegrowany model teoretyczny, łączący dwa uzupełniające się podejścia: teorię kontroli tożsamości Petera J. Burke’a (2006, 2009) oraz model tożsamości osób z niepełnosprawnościami opracowany przez Anjali Forber-Pratt i współpracowników (2020). Połączenie tych podejść umożliwiło pełniejsze zrozumienie, w jaki sposób tożsamość zawodowa osób z niepełnosprawnościami kształtuje się jako dynamiczny i negocjowany proces, zależny od społecznych, kulturowych i organizacyjnych warunkowań – takich jak dostępność środowiska pracy, stosowane technologie, obowiązujące normy organizacyjne oraz jakość relacji w miejscu pracy.

Zgodnie z teorią Petera J. Burke’a tożsamość podlega nieustannej korekcie w odpowiedzi na sprzężenia zwrotne płynące ze środowiska społecznego, szczególnie w sytuacjach, w których zmieniają się warunki odgrywania ról społecznych. Z kolei model Anjali Forber-Pratt i współpracowników zakłada czterowymiarową strukturę tożsamości osób z niepełnosprawnościami, obejmującą: przekonania na temat własnej niepełnosprawności, poziom jej akceptacji, poczucie przynależności do wspólnoty osób z niepełnosprawnościami oraz stopień zaangażowania na rzecz tej społeczności.

Oba podejścia teoretyczne posłużyły do stworzenia systemu kategorii i kodów wykorzystanego do analizy treści zebranych w toku wywiadów. Transkrypcje uzyskano z użyciem funkcji automatycznej transkrypcji dostępnej na platformie MS Teams (dla wywiadów *online*) oraz narzędzi automatycznego rozpoznawania mowy w pakiecie Microsoft Office (dla wywiadów *offline*). Ze względu na ograniczenia technologiczne transkrypcje zostały ręcznie skorygowane i uzupełnione. Przytaczane cytaty mogą nie być dosłownym zapisem wypowiedzi, lecz ich możliwie wiernym odtworzeniem z zachowaniem pierwotnego sensu.

Po zaimportowaniu transkrybowanego materiału do programu MAXQDA rozpoczęto proces kodowania ręcznego. Analiza została przeprowadzona zgodnie z procedurą kodowania tematycznego, obejmującą kodowanie otwarte, tworzenie kategorii tematycznych oraz pogłębioną analizę relacji między kategoriami. Struktura kodów odzwierciedlała różnorodne aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami w środowisku pracy. Proces kodowania przebiegał iteracyjnie – w kolejnych cyklach kategorie były weryfikowane, porządkowane i doprecyzowywane.

Zastosowano także techniki analityczne dostępne w MAXQDA, które umożliwiły identyfikację częstości oraz wzorców występowania poszczególnych kategorii w zestawieniu z przypadkami. Ostatecznie opracowano strukturę kodów oraz przypisano je do kategorii analitycznych, co obrazuje tabela 8.

Tabela 8. Struktura kategorii i kodów zastosowanych w analizie danych

Kategoria	Kod	Opis
Postrzeganie własnej niepełnosprawności i środowiska pracy w odniesieniu do odgrywania roli zawodowej	ocena swoich umiejętności i kompetencji podczas odgrywania roli zawodowej	samoocena własnych umiejętności i kompetencji w odniesieniu do odgrywania roli zawodowej
		relacje z innymi członkami zespołu
		relacje z innymi osobami z niepełnosprawnościami w organizacji
	ułatwienia organizacyjne	rozwiązania organizacyjne ułatwiające odgrywania roli zawodowej osobom z niepełnosprawnościami
	ułatwienia technologiczne	rozwiązania technologiczne, technologie asystujące ułatwiające lub wspomagające odgrywanie roli zawodowej osobom z niepełnosprawnościami
Poziom akceptacji niepełnosprawności w odniesieniu do odgrywania roli zawodowej	pozytywne/negatywne reakcje na niepełnosprawność ze strony badanych	doświadczenie pozytywnych/negatywnych emocji w związku z rolą zawodową
	pozytywne/negatywne reakcje na niepełnosprawność ze strony organizacji/współpracowników	dyskryminacja/marginalizacja ze strony organizacji/współpracowników
		wsparcie ze strony organizacji/współpracowników
	napięcia w zespole	doświadczenie napięć wynikających z pracy w zróżnicowanym zespole, w tym z innymi osobami z niepełnosprawnościami i pracownikami bez niepełnosprawności
Poczucie przynależności do środowiska osób z niepełnosprawnościami	przynależność do wspólnot osób z niepełnosprawnościami	udział w społecznościach skupiających osoby z niepełnosprawnościami (szczególnie w odniesieniu do odgrywania roli zawodowej, ale nie tylko)
	relacje z osobami z niepełnosprawnościami	relacje z innymi osobami z niepełnosprawnościami w organizacji, w tym współpraca, wzajemne wsparcie oraz dzielenie się doświadczeniami zawodowymi

Tabela 8 cd.

Zaangażowanie na rzecz społeczno-ści osób z niepełno-sprawnościami	propagowanie zatrudnienia	podejmowanie działań na rzecz propago-wania zatrudnienia osób z niepełnospraw-nościami
	mentoring	pełnienie funkcji mentora lub przewodnika dla innych osób z niepełnosprawnościami w organizacji, dzielenie się wiedzą i do-świadczeniem zawodowym
	wsparcie i działanie na rzecz środowiska	podejmowanie szerszych działań na rzecz środowiska osób z niepełnosprawnościami
Czynniki ułatwia-jące odgrywanie roli zawodowej	organizacyjne	wykorzystanie nowych form organiza-cji pracy, takich jak praca zdalna, telekon-ferencje, zwłaszcza w niwelowaniu barier związanych z niepełnosprawnością
	technologiczne	korzystanie z nowoczesnych technologii w pracy, które pomagają niwelować ogra-niczenia związane z niepełnosprawnością i ułatwiają realizację zadań zawodowych
Wpływ czynników ze-wnątrznych, na przy-kład epidemii, ustawy o dostępności	wpływ pandemii	wpływ pandemii COVID-19 na wprowa-dzenie większej elastyczności w pracy również dla osób z niepełnosprawnościami
	regulacje prawne	wpływ przepisów dotyczących zapewnie-nia dostępności na sytuację osób z niepeł-nosprawnościami, w tym na dostosowanie środowiska pracy do ich potrzeb
Przebieg kariery i edukacja	wybór ścieżki edukacyjnej/zawodowej	wpływ niepełnosprawności na wybór ścieżki edukacyjnej i zawodowej, w tym ograniczenia lub dodatkowe motywacje wyboru danej kariery
	rozwój zawodowy	bariery i wsparcie napotkane podczas roz-woju zawodowego, w tym dostęp do szko-leń, możliwości awansu oraz wsparcie ze strony organizacji i otoczenia

Źródło: opracowanie własne

Zastosowanie tej struktury umożliwiło przeprowadzenie analizy uwzględniającej za-równo wymiar instytucjonalny i technologiczny, jak i indywidualne mechanizmy konstru-owania tożsamości.

Dla zwiększenia przejrzystości analizy i lepszego uchwycenia kluczowych obszarów doświadczeń zawodowych osób z niepełnosprawnościami wszystkie szczegółowe kody zostały następnie zorganizowane w pięć nadrzędnych kategorii tematycznych. Grupowanie kodów w większe kategorie miało na celu uproszczenie struktury analizy i uwidocznienie głównych mechanizmów kształtujących tożsamość zawodową. Kryterium podziału była rola, jaką poszczególne aspekty odgrywają w procesie wspierania lub ograniczania budowania tożsamości zawodowej:

- Postrzeganie siebie – obejmujące ocenę własnych kompetencji i relacji z zespołem, kluczowe dla samooceny i aspiracji zawodowych.
- Reakcje na niepełnosprawność – obejmujące zarówno własne emocje, jak i społeczne reakcje otoczenia, wpływające na poczucie wartości i przynależności.
- Czynniki organizacyjne i technologiczne – odnoszące się do dostępności środowiska pracy, dostosowań i technologii wspierających funkcjonowanie zawodowe.
- Zaangażowanie społeczne i mentoring – wzmacniające kompetencje, sprawczość oraz budujące poczucie wspólnoty.
- Bariery – obejmujące ograniczenia fizyczne, społeczne i infrastrukturalne, które mogą hamować rozwój zawodowy.

Takie pogrupowanie pozwala na całościowe spojrzenie na mechanizmy budowania (lub blokowania) tożsamości zawodowej w cyfrowym środowisku pracy. Organizacja kodów w nadrzędne kategorie tematyczne ułatwiła także identyfikację wzorców przypisanych do poszczególnych modeli tożsamości zawodowej.

Tabela 9. Przyporządkowanie kodów do nadrzędnych kategorii tematycznych

Nadrzędna kategoria tematyczna	Przypisane kody
Postrzeganie siebie	ocena swoich umiejętności i kompetencji, relacje z innymi członkami zespołu
Reakcje na niepełnosprawność	pozytywne/negatywne reakcje na niepełnosprawność (własne), pozytywne/negatywne reakcje organizacji, napięcia w zespole
Czynniki organizacyjne i technologiczne	ułatwienia organizacyjne, ułatwienia technologiczne, regulacje prawne, wpływ pandemii
Zaangażowanie społeczne i mentoring	propagowanie zatrudnienia, mentoring, wsparcie i działania na rzecz środowiska, przynależność do wspólnoty, relacje z osobami z niepełnosprawnościami
Bariery	bariery organizacyjne, bariery społeczne, bariery infrastrukturalne (w tym napięcia jako bariera współpracy)

Źródło: opracowanie własne

Wygenerowanie powyższej struktury umożliwiło przeprowadzenie analizy danych uwzględniającej zarówno uwarunkowania instytucjonalne i technologiczne, jak i indywidualne mechanizmy konstruowania tożsamości. W celu lepszego zrozumienia relacji między kategoriami zastosowano wizualizację stworzoną w języku Python z wykorzystaniem biblioteki NetworkX, która umożliwiła graficzne przedstawienie struktury kodów oraz ich wzajemnych powiązań. Takie rozwiązanie miało na celu wsparcie analizy jakościowej i pozwoliło uchwycić hierarchiczną budowę systemu kategorii (relacje nadrzędność – podrzędność), a także zidentyfikować potencjalne punkty przecięcia między różnymi obszarami tematycznymi. Dzięki wizualizacji możliwe było dostrzeżenie, w jaki sposób poszczególne kody grupowały się wokół kluczowych wymiarów tożsamości zawodowej oraz jak tematy poruszane przez uczestników układały się w większe struktury znaczeniowe. W ten sposób wizualizacja pełniła funkcję narzędzia heurystycznego, wspierając proces interpretacji danych i umożliwiając ich analizę zarówno w ujęciu całościowym, jak i z perspektywy wzajemnych zależności oraz napięć między wybranymi aspektami doświadczenia zawodowego osób z niepełnosprawnościami.

W dalszej części pracy, wykorzystując narzędzia analityczne w programie MAXQDA, wykonano zestawienie kategorii analitycznych i kodów z konkretnymi wypowiedziami uczestników, co doprowadziło do wyodrębnienia czterech typów tożsamości zawodowej. Wyodrębnione modele stanowią typy idealne, które porządkują różnorodne strategie i sposoby funkcjonowania zawodowego w cyfrowym środowisku pracy.

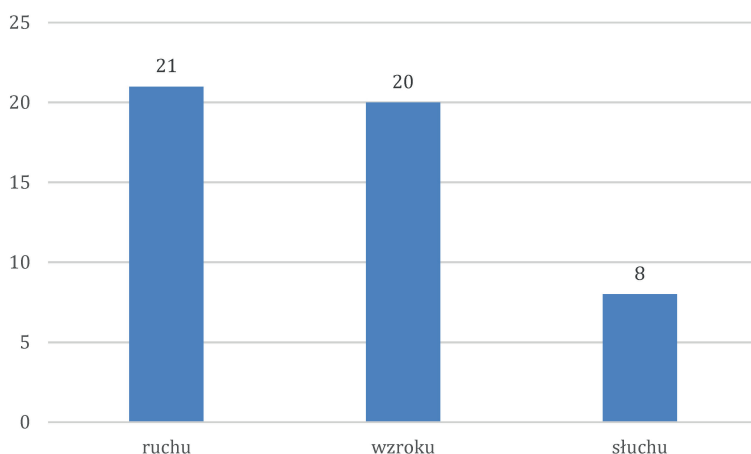
Posługując się macierzą kodów oraz narzędziami pozwalającymi na określenie ich częstotliwości w obrębie każdego modelu, opracowano syntetyczną tabelę kodów, która ukazuje intensywność powiązań między kategoriami analitycznymi a poszczególnymi typami tożsamości. Dzięki powiązaniu systemu kodowania z przyjętymi modelami teoretycznymi możliwe było uporządkowanie danych, uchwycenie zmian zachodzących w środowisku pracy, ale także wyodrębnienie typów tożsamości zawodowej oraz zrozumienie mechanizmów ich transformacji w cyfrowym środowisku pracy i sposobów odgrywania ról zawodowych.

Rozdział 5

Współczesne środowisko pracy a tożsamość zawodowa osób z niepełnosprawnościami – perspektywa badawcza

5.1. Charakterystyka osób badanych

Badanie objęło czterdzieści dziewięć osób. Wśród uczestników znalazło się dwadzieścia jeden osób z niepełnosprawnością ruchu, dwadzieścia osób z niepełnosprawnością wzroku i osiem osób z niepełnosprawnością słuchu (rysunek 1).



Rysunek 1. Rodzaj niepełnosprawności osób badanych (N = 49)

Źródło: opracowanie własne

Porównując próbę z ogólnymi danymi o przyczynach niepełnosprawności (GUS, 2024b), można zauważyć pewne podobieństwa, ale także różnice. W próbie, podobnie jak w populacji ogólnej, dominującą przyczyną niepełnosprawności było „upośledzenie narządu ruchu”. W ogólnych danych jest to najczęstsza przyczyna niepełnosprawności (1393,1 tysiąca), a w próbie dotyczyło to dwudziestu jeden osób, co stanowi najliczniejszą grupę i jest zgodne z ogólnym trendem. Jeśli chodzi o „zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu”, to w ogólnych danych jest to przyczyna niepełnosprawności dla 275,7 tysiąca osób, z kolei w próbie reprezentacja osób z niepełnosprawnością słuchu jest mniejsza – dotyczy tylko ośmiu osób. Wskazuje to, że w badanej grupie ten rodzaj niepełnosprawności pojawiał się rzadziej niż w populacji ogólnej (GUS, 2024b).

„Choroby narządu wzroku”, które w ogólnych danych stanowią 165,7 tysiąca przypadków (GUS, 2024b), w próbie występują u dwudziestu osób (niepełnosprawność wzrokowa). Pokazuje to, że próba dobierana celowo wykazuje pewne podobieństwa do ogólnych danych, zwłaszcza w zakresie niepełnosprawności ruchu i wzroku, lecz ujawnia też różnice w reprezentacji osób z niepełnosprawnością słuchu, które były w próbie mniej liczne niż w populacji ogólnej. Niestety, mimo starań nie udało mi się pozyskać do badania z zastosowaniem wywiadu osób z tym rodzajem niepełnosprawności.

Różnice w reprezentacji osób z niepełnosprawnością słuchową w próbie mogą wynikać ze specyfiki branży IT, w której osoby z niepełnosprawnościami ruchowymi i wzrokowymi łatwiej znajdują odpowiednie stanowiska, podczas gdy osoby z ograniczeniami słuchu mogą napotykać większe trudności w dostosowaniu środowiska pracy. Wymaga to dalszych badań.

Warto zaznaczyć, że większość badanych miała niepełnosprawność od urodzenia lub wczesnego dzieciństwa, jedynie trzy osoby nabyły ją w późniejszym wieku – w okresie szkoły średniej lub studiów, przy czym na rynek pracy wchodziły już jako osoby z niepełnosprawnościami. Czas nabycia niepełnosprawności może mieć wpływ na uzyskany poziom wykształcenia i możliwości zatrudnienia (por. Loprest i Maag, 2006), jednak osoby te były wyraźnie starsze, mieszcząc się w przedziale wiekowym 45–50 i więcej lat. Z tego względu zdecydowałam się je uwzględnić w badaniu. Badania miały ukazać procesy konstruowania tożsamości, dlatego zależało mi na zaprezentowaniu doświadczeń możliwie najszerszej wiekowo grupy respondentów.

Tabela 10. Wiek badanych (N = 49)

Przedział wiekowy [lata]	Badani w próbie
24–29	12
30–34	15
35–39	11
40–44	7
45–49	2
50 i więcej	2

Źródło: opracowanie własne

W próbie największą grupę stanowiły osoby w wieku 30–34 lat (piętnaście osób), a najmniej liczne były grupy wiekowe 45–49 lat oraz 50 i więcej lat (po dwie osoby). Jest to tendencja odwrotna w porównaniu z ogólnymi danymi statystycznymi dotyczącymi osób z niepełnosprawnościami w Polsce. W populacji ogólnej liczba osób z orzeczoną niepełnosprawnością systematycznie rośnie wraz z wiekiem, szczególnie po pięćdziesiątym roku życia. Przykładowo w grupie wiekowej 60–64 lat znajduje się aż 197,9 tysiąca kobiet i 226,8 tysiąca mężczyzn z niepełnosprawnościami, a w grupie wiekowej 65–69 lat jeszcze więcej – 263,1 tysiąca kobiet i 275,2 tysiąca mężczyzn. Dla porównania, w przedziale wiekowym 30–34 lat liczby te są znacznie niższe: 43,1 tysiąca kobiet i 52,2 tysiąca mężczyzn (GUS, 2024b).

W próbie dominuje młodsza grupa wiekowa, podczas gdy w populacji ogólnej niepełnosprawność częściej dotyczy osób starszych. Taki rozkład może wynikać ze specyfiki branż związanych z IT i nowymi technologiami, które przyciągają przede wszystkim osoby młodsze. Dodatkowo osoby starsze z niepełnosprawnością są znacznie rzadziej aktywne zawodowo, co przekłada się na ich niższą obecność w badaniach dotyczących zatrudnienia w sektorze technologicznym (Raport z Badania Społeczności IT, 2024).

Wszyscy badani mieli wykształcenie wyższe. Niemal połowa z nich (dwadzieścia cztery osoby) kształciła się na kierunkach z dziedziny nauk inżynieryjno-technicznych, trzynaście osób – na kierunkach społecznych i humanistycznych, a dwanaście osób – na kierunkach z dziedziny nauk ścisłych i przyrodniczych. Ujawnia to wyjątkowy charakter tej próby na tle całej populacji osób z niepełnosprawnościami.

Wszystkie osoby objęte badaniem pracowały w firmach w dużych i średnich miastach, przy czym trzydziestu dziewięciu respondentów pracowało hybrydowo, a dziesięciu – *online*. Wszyscy badani korzystali z platform cyfrowych i programów, które pozwalały im na wykonywanie pracy zarówno *online*, jak i *offline*.

Osoby biorące udział w badaniu miały orzeczoną niepełnosprawność i zgłosiły ją obecnemu pracodawcy już podczas rekrutacji. Badani w większości (trzydzieści siedem osób) nigdy nie ukrywali swojej niepełnosprawności, starając się o pracę. Wskazywali, że dla nich to po prostu jeden z „punktów w składanym CV” – dwadzieścia siedem osób mówiło, że robi tak, aby uniknąć rozczarowania na późniejszych etapach rekrutacyjnych, sześć osób wskazało, że mają odpowiednie kompetencje, z kolei dla pracodawcy ich niepełnosprawność może być nawet korzyścią, zyskuje bowiem i pracownika, i dofinansowanie, cztery osoby zostały zatrudnione z ogłoszenia, które było umieszczone na portalu z ogłoszeniami dla osób z niepełnosprawnościami. Dziesięć osób przyznało, że zdarzało im się w przeszłości ukrywać niepełnosprawność. Wśród powodów podawali uprzedzenia pracodawców. Chcieli mieć szansę na rozmowę, żeby ktoś mógł ich poznać, bo obawiali się, że niepełnosprawność może ich zdyskwalifikować już na wstępnym etapie. Wskazywali jednak, że nie była to skuteczna strategia. Nawet jednak ci badani deklarowali, że po 2020 roku już tak nie robią, ponieważ – w ich opinii – praca zdalna lub hybrydowa się znormalizowała i i już dziś nie jest jakimś specjalnym przywilejem czy wyjątkową sytuacją.

Większość badanych – trzydzieści dziewięć osób – deklarowała zatrudnienie w średnich (osiemnaście osób) i dużych organizacjach (dwadzieścia jeden osób), a siedem – w małych. Wszystkie firmy zatrudniały badanych na stanowiskach, które wiązały się z posiadaniem określonych kompetencji i umiejętności o charakterze technologicznym.

Tabela 11. Zawody wykonywane przez badanych (N = 49)

Kategoria zawodowa	Liczba osób
Programista	10
Analityk danych	9
Specjalista do spraw dostępności	6
Wsparcie IT	4
Specjalista do spraw projektów	3
Specjalista do spraw grafiki	3
Specjalista do spraw sztucznej inteligencji	3
Specjalista do spraw e-commerce	5
Specjalista do spraw sieci	4
Tester	1
Projektant	1

Kategoryzacja powstała na podstawie deklarowanych stanowisk i została pogrupowana w celu ułatwienia analizy oraz zapewnienia pełnej anonimowości badanych.

Źródło: opracowanie własne

Wszyscy badani pracowali na stanowiskach wymagających posługiwania się nowoczesnymi technologiami oraz swobodnej obsługi programów i narzędzi cyfrowych niezbędnych do wykonywania codziennych obowiązków zawodowych. Co istotne, podczas analizy danych zdecydowano się na pogrupowanie podawanych przez uczestników stanowisk w szersze kategorie. Przykładowo osoby deklarujące zajmowanie się tworzeniem stron internetowych, kodowaniem w różnych językach programowania czy pracą nad aplikacjami mobilnymi zostały zaklasyfikowane do jednej kategorii „programista”. Ten zabieg ułatwił opis i uporządkowanie różnorodnych profesji, a ponadto pomógł zachować pełną anonimowość respondentów, eliminując ryzyko ich identyfikacji na podstawie unikatowych opisów stanowisk.

Uczestnicy badania reprezentowali szeroki zakres zawodów z sektora nowych technologii. Najliczniejszą kategorię stanowili „programiści” – dziesięć osób wskazało, że ich praca polega na pisaniu kodu, tworzeniu rozwiązań cyfrowych, rozwijaniu oprogramowania, projektowaniu stron internetowych i sklepów *online* oraz doskonaleniu aplikacji mobilnych. Nieco mniej liczni byli „analitycy danych” – dziewięciu uczestników badania zajmowało się analizą dużych zbiorów informacji, formułowaniem wniosków oraz dostarczaniem rekomendacji opartych na danych.

Trzecią pod względem wielkości grupą byli „specjaliści do spraw dostępności” – sześć osób zajmowało się projektowaniem i dostosowywaniem produktów cyfrowych oraz ich

audytowaniem w taki sposób, by były zrozumiałe, użyteczne i dostępne dla osób z różnymi niepełnosprawnościami.

W grupie uczestników badania znalazło się także pięciu „specjalistów do spraw e-commerce”. Ich zadania obejmowały zarządzanie profilami społecznościowymi (Instagram, LinkedIn, Facebook), optymalizację treści pod kątem wyszukiwarek, tworzenie treści reklamowych oraz monitorowanie statystyk sprzedaży i analizę zachowań klientów na stronach internetowych za pomocą zaawansowanych narzędzi cyfrowych.

Kolejną kategorię stanowili „specjaliści do spraw wsparcia IT” – cztery osoby zajmujące się funkcjonowaniem infrastruktury IT, szybkim reagowaniem na problemy użytkowników oraz utrzymywaniem ciągłości pracy systemów. Również cztery osoby liczyła grupa „specjalistów do spraw sieci” – pracowników odpowiadających za projektowanie, zarządzanie i utrzymanie infrastruktury sieciowej.

W próbie znalazły się też zawody reprezentowane przez mniejsze grupy – po trzy osoby pracowały jako „specjaliści do spraw projektów”, „specjaliści do spraw grafiki” oraz „specjaliści do spraw sztucznej inteligencji”.

Pojedyncze osoby zajmowały stanowiska testera oraz projektanta, co pokazuje, że badana grupa obejmowała pełny zakres ról zawodowych – od *stricte* technicznych przez kreatywne po wymagające zaawansowanych umiejętności analitycznych. Taka rozpiętość zawodów odzwierciedla całościowy obraz współczesnej branży IT, w której interdyscyplinarność i umiejętność pracy na styku różnych kompetencji staje się coraz bardziej pożądana (Bulldogjob.pl).

W badaniu struktura płci była niemal równomierna, co stanowiło rezultat celowości doboru próby, jak jednak pokazują dane dotyczące sektora IT – zdecydowanie odbiegało od rzeczywistości w tej branży, która jest zdominowana przez mężczyzn (Raport z Badania Społeczności IT, 2024). Przyglądając się rozkładowi płci w poszczególnych zawodach, można dostrzec wyraźne różnice, które wpisują się w trendy dominujące na rynku pracy w branżach powiązanych z nowymi technologiami (Bulldogjob.pl).

W zawodzie „programista”, jak wspomniano, pracowało dziesięć osób, w tym siedmiu mężczyzn i trzy kobiety, co wskazuje istotną przewagę mężczyzn w tej dziedzinie. W wypadku „analityków danych” proporcja była bardziej wyrównana – pięciu mężczyzn i cztery kobiety.

W zawodzie „specjalista do spraw dostępności” sytuacja była odwrotna: w grupie sześciu osób zatrudnionych na tych stanowiskach znalazło się dwóch mężczyzn i cztery kobiety. Całkowita dominacja kobiet wystąpiła wśród „specjalistów do spraw projektów” (trzy kobiety) oraz „specjalistów do spraw e-commerce” (pięć kobiet). W zawodach testera oraz projektanta także pracowały wyłącznie kobiety, po jednej osobie na każde z tych stanowisk.

Zawody związane z obszarami technicznymi i inżynieryjnymi, takie jak „specjalista do spraw grafiki” czy „specjalista do spraw sieci”, pozostają zdominowane przez mężczyzn. W obu grupach wśród badanych pracowników wszystkie osoby zatrudnione to mężczyźni. Pokazuje to, że mężczyźni, również wśród osób z niepełnosprawnościami, są liczniej reprezentowani w bardziej technicznych segmentach branży IT, co odpowiada ogólnym tendencjom.

Wśród „specjalistów do spraw sztucznej inteligencji” zatrudniono trzy osoby (dwóch mężczyzn i kobietę), co może świadczyć o rosnącym zainteresowaniu kobiet nowymi

technologiami i przełamywaniu tradycyjnych schematów w branży. Wyjątkowym przykładem pełnej równowagi płciowej w próbie okazało się „wsparcie IT” – w zawodzie tym pracowały cztery osoby: dwie kobiety i dwóch mężczyzn.

Charakteryzując osoby badane, należy podkreślić, że w badanej grupie liczba kobiet i mężczyzn była niemal równa, jednak dopiero na poszczególne zawody uwidaczniają się zauważalne różnice. Mężczyźni dominują w tradycyjnych obszarach technicznych, takich jak programowanie, grafika komputerowa, sieci czy sztuczna inteligencja. Kobiety zaś częściej zajmują stanowiska związane z dostępnością, projektami, e-commerce, testowaniem i projektowaniem.

Analiza rozkładu zawodów w zależności od rodzaju niepełnosprawności ukazuje czytelne tendencje w preferencjach i możliwościach wyboru ścieżki kariery.

Wśród osób z niepełnosprawnością słuchu dominowali „programiści”. W tej grupie trzy osoby wykonywały pracę związaną z tworzeniem oprogramowania i aplikacji, a kolejne dwie osoby pracowały jako „analitycy danych”. Osoby te wskazywały swobodę pracy indywidualnej, brak konieczności częstej komunikacji werbalnej oraz możliwość realizacji zadań z wykorzystaniem komunikacji pisemnej jako czynniki sprzyjające wyborowi kariery w tych obszarach. W tej grupie znalazły się również dwie osoby pracujące jako „specjalista do spraw e-commerce” oraz jedna osoba zajmująca się „wsparciem IT”. Warto zauważyć, że w wypadku osób z niepełnosprawnością słuchu nie odnotowano zatrudnienia w zawodach *stricte* kreatywnych, takich jak grafika komputerowa czy projektowanie.

Wśród osób z niepełnosprawnością wzroku najczęściej występowały zawody związane z analizą danych, dostępnością cyfrową oraz programowaniem. W tej grupie cztery osoby pracowały jako „analitycy danych”, kolejne cztery – jako programiści, a aż pięć osób specjalizowało się w dostępności cyfrowej, projektując i oceniając rozwiązania technologiczne pod kątem ich przyjazności dla użytkowników o różnych potrzebach.

Oprócz tego wśród badanych z niepełnosprawnością wzroku znajdowały się osoby pracujące w e-commerce (dwie osoby), wsparciu IT (jedna osoba), a także w nowych obszarach technologii, takich jak sztuczna inteligencja (jedna osoba) i testowanie oprogramowania (jedna osoba). Jedna osoba pełniła funkcję „projektanta”. Ta grupa zawodowa charakteryzowała się wyraźnym ukierunkowaniem na zawody związane z analizą, dostępnością i rozwojem produktów cyfrowych, a w mniejszym stopniu na zadania wymagające intensywnego wykorzystania grafiki czy infrastruktury sieciowej.

Osoby z niepełnosprawnością ruchu okazały się najbardziej zróżnicowaną grupą pod względem wykonywanych zawodów. Trzy osoby były zatrudnione jako „programiści”, kolejne trzy pracowały jako „analitycy danych”, a dwie osoby pełniły funkcję „specjalistów do spraw dostępności”. Znalazło się tu dwóch „specjalistów do spraw wsparcia IT” i dwóch „specjalistów do spraw projektów”. Co ciekawe, tylko w tej grupie pojawiły się zawody związane z grafiką komputerową (trzy osoby) oraz zarządzaniem sieciami (cztery osoby). W dziedzinie sztucznej inteligencji pracowały dwie osoby, a w sektorze e-commerce – jedna osoba. Nie było zaś osób pracujących jako testerzy lub projektanci. Struktura zawodowa tej grupy pokazuje, że osoby z niepełnosprawnością ruchu częściej podejmują różnorodne role w IT, a ich wybory zawodowe są mniej ograniczone konkretnym profilem kompetencji technicznych.

Spośród wszystkich czterdziestu dziewięciu wywiadów jedenaście przeprowadzono tradycyjnie – *offline*, podczas osobistych spotkań. Tę formę badania preferowały przede wszystkim osoby z niepełnosprawnością słuchu (sześć osób), które wskazywały, że wywiady twarzą w twarz są dla nich zdecydowanie bardziej komfortowe.

Z kolei badanie w formie *online* częściej wybierały osoby z niepełnosprawnością wzroku (siedemnaście osób) oraz osoby z niepełnosprawnością ruchu (szesnaście osób). Motywacje były zróżnicowane, jednak najczęściej wskazywaną zaletą wywiadów zdalnych była wygoda, a uczestnicy mogli wziąć w nich udział z własnego miejsca pracy lub z domu, co miało duże znaczenie przy ograniczeniach mobilności i konieczności korzystania z technologii wspomagających.

Badania *online* realizowano z wykorzystaniem platformy Microsoft Teams, głównie ze względu na jej funkcjonalność i dostępność. Każdy wywiad trwał od sześćdziesięciu do dziewięćdziesięciu minut i był nagrywany. Wszyscy badani zostali wcześniej poinformowani o rejestrowaniu rozmowy. Wybór tej platformy był również podyktowany jej funkcją automatycznego generowania napisów na żywo, co okazało się szczególnie pomocne dla osób z niepełnosprawnością słuchu. Co istotne, żadna z tych osób nie wymagała udziału tłumacza języka migowego, co wskazuje na wysoki poziom samodzielności oraz skuteczność zastosowanych rozwiązań technologicznych.

5.2. Oferty pracy dla osób z niepełnosprawnościami

W ramach tego etapu spośród przeanalizowanych ogłoszeń piętnaście ofert (około 12%) dotyczyło stanowisk związanych z nowymi technologiami i mediami społecznościowymi, które były dostępne dla osób z niepełnosprawnościami. W ogłoszeniach tych pojawiały się następujące stanowiska: pracownik Help Desk, specjalista do spraw baz danych, grafik komputerowy, webmaster, programista, specjalista SEO, a także stanowiska związane z mediami społecznościowymi, w tym: specjalista do spraw mediów społecznościowych, i kreatywne pozycje w obszarze marketingu cyfrowego, w tym copywriter i specjalista do spraw marketingu treści (*content marketing*). Wymagania stawiane kandydatom skupiały się głównie na dobrej znajomości obsługi komputera, pakietu MS Office (szczególnie Excela), umiejętnościach komunikacyjnych i podstawowej wiedzy technicznej, w tym znajomości języków webowych, takich jak HTML, CSS czy JavaScript. W analizowanych ofertach oczekiwano umiejętności pracy z relacyjnymi bazami danych oraz dobrej znajomości PL/SQL. Wymagano zdolności integrowania danych pochodzących z różnych źródeł. W ofertach pojawiały się ponadto oczekiwania związane z doświadczeniem w obszarze analizy danych (*data analysis*) i eksploracji danych (*data mining*), a jako atut wskazywano znajomość języków programowania R oraz Python, jak również umiejętność pracy na platformie integracyjnej SSIS (SQL Server Integration Services). Wszystkie ogłoszenia oferowały pracę zdalną lub hybrydową, szeroki zakres szkoleń oraz wsparcie związane z odpowiednim dostosowaniem miejsca pracy.

Analizując zebrane ogłoszenia, można zauważyć, że rynek pracy powoli, lecz konsekwentnie otwiera się na osoby z niepełnosprawnościami, oferując im coraz bardziej zróżnicowane możliwości rozwoju zawodowego, zwłaszcza w obszarach związanych z IT,

marketingiem cyfrowym i nowymi technologiami. Świadczy to o pozytywnym trendzie w kierunku większej inkluzywności i wyrównywania szans na rynku pracy. Należy jednak zauważyć, że oferty dotyczące tych branż stanowiły jedynie około 12% wszystkich przeanalizowanych ogłoszeń, co pokazuje, że mimo dynamicznego rozwoju sektora technologicznego dostępność ofert pracy zdalnej z tego obszaru kierowanych bezpośrednio do osób z niepełnosprawnościami wciąż jest ograniczona.

Dzięki przeprowadzeniu tego etapu przygotowawczego możliwe było nie tylko uchwycenie obecnych tendencji na rynku pracy, ale także precyzyjne określenie, jakich stanowisk należy poszukiwać w głównej części badania, opartej na wywiadach pogłębionych. Wiedza ta pozwoliła na trafniejsze dobranie rozmówców – osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych na stanowiskach związanych z nowoczesnymi technologiami – oraz umożliwiła skupienie się na tych obszarach zawodowych, które rzeczywiście oferują szanse rozwoju i realnego uczestnictwa w życiu zawodowym.

5.3. Tożsamość zawodowa osób z niepełnosprawnościami w środowisku pracy

5.3.1. Czynniki wpływające na kształtowanie się tożsamości zawodowej

Na podstawie analizy literatury przedmiotu przyjąłam założenie, że tożsamość zawodowa osób z niepełnosprawnościami to konstrukt złożony, głęboko zakorzeniony zarówno w jednostkowych doświadczeniach, jak i w uwarunkowaniach społecznych, organizacyjnych i technologicznych (por. Galer, 2012; Richard i Hennekam, 2021; Santuzzi i Waltz, 2016). W celu uchwycenia złożoności i relacyjnego charakteru czynników wpływających na jej kształtowanie zdecydowałam się na wizualizację wyników analizy jakościowej w formie grafu sieciowego. Taka forma prezentacji służyła nie tylko uporządkowaniu zgromadzonych danych, ale także umożliwiła zrozumienie powiązań między różnymi obszarami doświadczeń badanych osób oraz wskazanie elementów, które mają kluczowe znaczenie w konstruowaniu ich zawodowej tożsamości. Okazała się ona niezwykle pomocna w zidentyfikowaniu nieoczywistych, lecz istotnych powiązań, które mogłyby umknąć w analizie wyłącznie narracyjnej, pozwoliła uchwycić wielowymiarową strukturę doświadczeń zawodowych osób z niepełnosprawnościami oraz pokazać, jak nowoczesne środowiska pracy i technologie tworzą nowe możliwości, a zarazem redefiniują warunki kształtowania się zawodowej tożsamości.

W przeciwieństwie do tradycyjnych modeli opartych na hierarchiach lub centralnych kategoriach, graf nie ma centrum. Zamiast tego odzwierciedla dynamiczną i wielowątkową strukturę procesów, w których tożsamość zawodowa kształtuje się jako wynik relacji między wieloma czynnikami. Dzięki temu możliwe było przedstawienie badanej problematyki w sposób zgodny z jej rzeczywistym, wielowymiarowym charakterem.

Wśród zidentyfikowanych kategorii znalazły się zarówno czynniki osobiste, na przykład postrzeganie siebie, odnoszące się do samooceny, ambicji oraz poczucia kompetencji, jak i czynniki kontekstowe – na przykład ułatwienia organizacyjne i ułatwienia technologiczne – wskazujące znaczenie dostępności środowiska pracy oraz narzędzi cyfrowych w umożliwianiu efektywnego funkcjonowania zawodowego. Kategoria reakcje na niepełnosprawność

obejmuje zarówno indywidualne doświadczenia badanych, jak i postawy organizacji oraz zespołów współpracowników, które mogą wzmacniać lub osłabiać poczucie przynależności i wartości zawodowej.

Dalsze elementy modelu, takie jak napięcia w zespole, przynależność do wspólnoty osób z niepełnosprawnościami czy relacje z osobami z niepełnosprawnościami, ukazują wagę uwarunkowań społecznych, które wpływają na poczucie tożsamości i sprawczości zawodowej. Kategorie „zaangażowanie społeczne” oraz „mentoring” obrazują formy aktywności, które poza tym, że budują kompetencje, przyczyniają się też do społecznej zmiany – przez propagowanie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i wspieranie ich w rozwoju.

Elementy takie jak czynniki organizacyjne i czynniki technologiczne wskazują strukturalne uwarunkowania środowisk pracy – ich otwartość, elastyczność i poziom dostępności, z kolei wpływ pandemii uwiadamia istotną transformację praktyk zawodowych, szczególnie w pracy zdalnej. Regulacje prawne, ścieżka edukacyjna i rozwój zawodowy wyznaczają ramy instytucjonalne i możliwości mobilności zawodowej, które stanowią istotne tło dla procesów identyfikacyjnych.

Użycie grafu umożliwiło syntetyczne zobrazowanie wszystkich tych elementów i uwiidocznio zależności między nimi, na przykład jak postrzeganie siebie pozostaje w relacji z reakcjami na niepełnosprawność i wpływa na rozwój zawodowy, albo jak zaangażowanie społeczne przekłada się na relacje z osobami z niepełnosprawnościami i mentoring, wspierając tym samym innych członków wspólnoty.

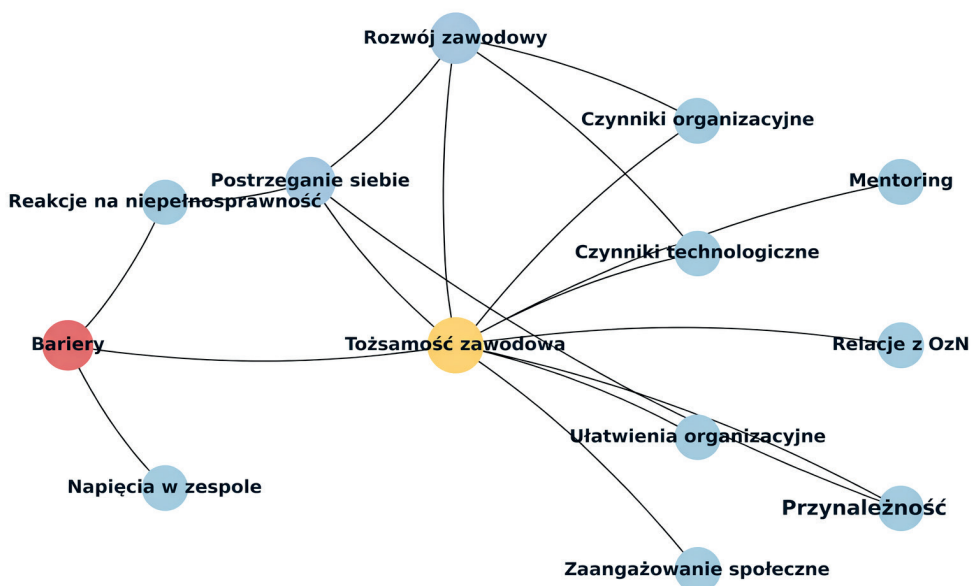
Bariery z kolei stanowią przeciwwagę dla wspomnianych mechanizmów – są źródłem napięć, ograniczeń i trudności. Obejmują zarówno aspekty cielesne (fizyczne ograniczenia wynikające z niepełnosprawności), jak i środowiskowe oraz infrastrukturalne niedostosowania, brak samodzielności czy negatywne postawy otoczenia. To właśnie bariery, jeśli nie są równoważone odpowiednim wsparciem i zrozumieniem w relacjach, mogą istotnie wpływać na kształtowanie się tożsamości zawodowej.

Graf umożliwia pokazanie, że tożsamość zawodowa kształtuje się w przestrzeni między wsparciem a barierami, kompetencjami a ich społeczną oceną, integracją społeczną a potencjalną izolacją. W takiej perspektywie tożsamość zawodowa jawi się tu jako konsekwencja procesów społecznych i organizacyjnych, a nie jako cecha przypisana jednostce.

Na podstawie zależności widocznych na grafie można wskazać czynniki mające największy wpływ na kształtowanie się tożsamości zawodowej:

- postrzeganie siebie – kluczowa kategoria osobista, silnie powiązana z reakcjami na niepełnosprawność, rozwojem zawodowym i poczuciem przynależności. To, jak badana osoba widzi swoje kompetencje i potencjał, wpływa na jej aktywność, aspiracje i samoocenę w środowisku pracy,
- reakcje na niepełnosprawność – obejmujące zarówno własne doświadczenia, jak i społeczne nastawienie otoczenia (pracodawców, zespołów), mające moc wzmacniania lub podważania poczucia zawodowej wartości i przynależności,
- czynniki organizacyjne i technologiczne – dostępność środowiska pracy, elastyczność organizacyjna oraz nowoczesne narzędzia wspierające pracę osób z niepełnosprawnościami (mają one kluczowe znaczenie w umożliwianiu efektywnego funkcjonowania i integracji zawodowej),

- zaangażowanie społeczne i mentoring – nie tylko wzmacniają kompetencje i dają poczucie sprawczości, ale także umożliwiają tworzenie wspólnoty i wzajemne wspieranie się wewnątrz grupy osób z niepełnosprawnościami,
- bariery – fizyczne, społeczne i infrastrukturalne, choć negatywne, pełnią ważną funkcję w grafie, będąc przeciwnym biegunem wsparcia. To właśnie ich obecność – lub brak odpowiedniego przeciwważenia – może zablokować rozwój tożsamości zawodowej.



Rysunek 2. Powiązania między kategoriami
związanymi z tożsamością zawodową osób z niepełnosprawnościami

- węzły – kategorie wpływające na budowanie tożsamości zawodowej,
- bariery – element ograniczający powiązany z innymi czynnikami,
- tożsamość zawodowa – kategoria integrująca jej centralne umiejscowienie w grafie ma charakter analityczny (a nie hierarchiczny) i służy uporządkowaniu relacji pomiędzy pozostałymi kategoriami.

Źródło: opracowanie własne

W ramach realizowanych badań analiza doświadczeń osób z niepełnosprawnościami pracujących w zawodach związanych z nowymi technologiami pozwoliła uchwycić kluczowe ułatwienia i bariery wpływające na ich funkcjonowanie zawodowe. Zidentyfikowane czynniki organizacyjne, technologiczne i społeczne okazały się istotne dla zrozumienia procesów budowania tożsamości zawodowej, wzmacniania poczucia sprawstwa oraz

przynależności, a także dla kształtowania relacji społecznych w miejscu pracy. W wywiadach respondenci byli proszeni o wskazanie najważniejszych innowacji i rozwiązań, które wspierają ich w odgrywaniu roli zawodowej, oraz barier utrudniających pełne uczestnictwo w środowisku pracy. Tak sformułowane pytania umożliwiły pogłębioną analizę praktycznych aspektów funkcjonowania w zawodach nowych technologii z perspektywy osób z niepełnosprawnościami.

Tabela 12. Ułatwienia w odgrywaniu roli zawodowej (N = 49)

Kategoria	Liczba osób
Czynniki organizacyjne	
Praca hybrydowa (indywidualna decyzja)	34
Praca zdalna	15
Elastyczne godziny pracy	39
Niepełny wymiar czasu pracy	12
Zróźnicowane formy zatrudnienia	14
Praca podzielona	3
Relacje ze współpracownikami	26
Szkolenia specjalistyczne	18
Programy wspierające integrację w pracy	29
Różnorodne środowisko pracy	12
Mentoring zawodowy	21
Wsparcie zawodowe i coaching	11
Czynniki technologiczne	
Technologie asystujące w miejscu pracy	35
Oprogramowanie specjalistyczne w miejscu pracy	32
Dostosowane stanowiska pracy	39
Telekonferencje i spotkania <i>online</i>	35
Automatyzacja i sztuczna inteligencja w pracy	24
Inne czynniki wspierające	
Wsparcie psychologiczne i emocjonalne	7

Źródło: opracowanie własne

W tabeli 12 przedstawiono ułatwienia w odgrywaniu roli zawodowej, które zostały wskazane przez osoby z niepełnosprawnościami w przeprowadzonych wywiadach. Ułatwienia te obejmowały dwa rodzaje czynników: organizacyjne i technologiczne. Ponieważ w rozmowach pojawiły się również formy niewpisujące się w te kategorie, dodano trzeci zbiór – inne czynniki uznane przez badanych za wspierające.

Wśród czynników o charakterze organizacyjnym badani najczęściej wymieniali pracę hybrydową (trzydzieści cztery osoby). Tego typu elastyczność w organizacji pracy stanowi jedno z najbardziej preferowanych ułatwień, umożliwia bowiem lepsze dopasowanie warunków pracy do indywidualnych potrzeb i ograniczeń wynikających z niepełnosprawności. Zdaniem badanych rozwiązanie to zwiększało komfort wykonywania obowiązków i niwelowało obawy związane z tym, że z powodu pogody lub zaostrzenia objawów mogą nie dotrzeć na czas do biura. Badani zwracali jednak uwagę, że kluczowa jest możliwość samodzielnego wyboru dni pracy zdalnej. Tylko w takich warunkach postrzegali pracę hybrydową jako realne ułatwienie w odgrywaniu roli zawodowej.

Na drugim miejscu badani wskazywali elastyczne godziny pracy – to ułatwienie podało trzydzieści dziewięć osób. Możliwość dostosowania czasu pracy do własnych potrzeb pozwalała na lepsze zarządzanie obowiązkami, redukcję stresu związanego z presją czasową oraz poprawę jakości wykonywanej pracy. Elastyczność godzin umożliwiała także sprawniejsze dbanie o zdrowie, co jest szczególnie ważne dla osób z różnymi problemami zdrowotnymi towarzyszącymi poszczególnym rodzajom niepełnosprawności. Dzięki temu badani mogli swobodnie korzystać z rehabilitacji czy konsultacji specjalistycznych. Z kolei praca zdalna, wskazana przez piętnaście osób, stanowiła istotne ułatwienie, pozwalające wykonywać obowiązki z dowolnego miejsca, co jest szczególnie ważne dla osób z trudnościami w dojazdach lub z ograniczeniami fizycznymi. W porównaniu z innymi ułatwieniami liczba wskazań była niższa, ponieważ wielu badanych nie traktowało pracy zdalnej jako czynnika ułatwiającego odgrywanie roli zawodowej.

Pozostałe czynniki organizacyjne – niepełny wymiar czasu pracy (dwanaście osób), zróżnicowane formy zatrudnienia (czternaście osób) oraz praca podzielona (trzy osoby) – uzyskały niższe wskazania. Może to sugerować, że rozwiązania te nie są postrzegane jako kluczowe ułatwienia albo ich dostępność dla osób z niepełnosprawnościami jest ograniczona.

Warto również zauważyć, że relacje ze współpracownikami (dwadzieścia sześć osób) oraz programy wspierające integrację w pracy (dwadzieścia dziewięć osób) wskazują znaczenie środowiska społecznego w pracy. Współpraca z zespołem i integracja z otoczeniem zawodowym sprzyjają poprawie poczucia przynależności i zwiększają zaangażowanie w wykonywanie zadań zawodowych. Wskazania te potwierdzają konieczność propagowania integracji i wsparcia zespołowego w organizacjach zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami. Mentoring zawodowy (dwadzieścia jeden osób) oraz wsparcie zawodowe i coaching (jedenaście osób) także zostały wskazane jako istotne elementy wspierające rozwój zawodowy. Mentorstwo i coaching zawodowy są cennymi narzędziami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami w zdobywaniu nowych umiejętności i w przełamywaniu barier związanych z ich ograniczeniami.

W kategorii czynników technologicznych najbardziej popularne okazały się technologie asystujące w miejscu pracy (trzydzieści dziewięć osób), dostosowane stanowiska pracy (trzydzieści pięć osób) oraz oprogramowanie specjalistyczne (trzydzieści dwie osoby).

Zwiększona dostępność i wdrażanie technologii wspierających osoby z niepełnosprawnościami w miejscu pracy to istotny element umożliwiający efektywne wykonywanie obowiązków zawodowych. Technologie asystujące, takie jak urządzenia wspomagające mobilność lub oprogramowanie do rozpoznawania mowy, pozwalają na niwelowanie barier wynikających z niepełnosprawności i umożliwiają pełne wykorzystanie kompetencji zawodowych.

Również telekonferencje i spotkania *online* (trzydzieści pięć osób) okazały się istotnym ułatwieniem, zapewniając dostęp do komunikacji z zespołem bez konieczności fizycznej obecności w biurze. Możliwość uczestniczenia w spotkaniach zdalnie pozwala na integrację z grupą zawodową i efektywne współdziałanie z zespołem, co może być szczególnie istotne dla osób z trudnościami w poruszaniu się lub z innymi ograniczeniami.

Automatyzacja i sztuczna inteligencja w pracy (dwadzieścia cztery osoby) to rozwiązanie, które było wymieniane w kontekście wspierania efektywności pracy osób z niepełnosprawnościami, jako że redukuje ono konieczność manualnego wykonywania zadań oraz ułatwia lepszą organizację pracy.

W kategorii innych czynników wspierających najwyżej oceniono wsparcie psychologiczne i emocjonalne (siedem osób), które pomaga osobom z niepełnosprawnościami radzić sobie ze stresem i z trudnościami wynikającymi z ich sytuacji zawodowej. Zwłaszcza młodsze osoby w wieku 24–29 lat oraz 30–34 lat podkreślały znaczenie możliwości skorzystania z dodatkowej opieki zdrowotnej, w której ramach dostępne były konsultacje psychologiczne oraz warsztaty uczące radzenia sobie ze stresem i z konfliktami w pracy.

Analiza wskazań dotyczących ułatwień w pracy osób z niepełnosprawnościami pozwala lepiej zrozumieć sposób, w jaki budują one swoją tożsamość zawodową w środowisku zawodów związanych z nowymi technologiami. Wskazywane przez badanych rozwiązania – elastyczne formy pracy, w tym praca hybrydowa, elastyczne godziny oraz możliwość pracy zdalnej – umożliwiają lepsze dopasowanie obowiązków zawodowych do indywidualnych potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Dzięki temu osoby z niepełnosprawnościami mogą nie tylko skuteczniej odgrywać swoje role zawodowe, lecz również rozwijać poczucie sprawczości i pewności, co sprzyja budowaniu pozytywnej tożsamości zawodowej.

Technologie cyfrowe oraz specjalistyczne oprogramowanie odegrały kluczową rolę w umożliwieniu wykonywania zadań, które wcześniej mogły być trudno dostępne dla osób z różnymi ograniczeniami. Technologie asystujące, dostosowane stanowiska pracy, oprogramowanie wspierające oraz narzędzia komunikacji *online* znacznie zwiększają samodzielność i umożliwiają aktywne uczestnictwo w pracy zespołowej. Rozwiązania te wpływają na poprawę efektywności pracy, wzmacniają poczucie przynależności do zespołu i organizacji. Swobodny dostęp do komunikacji z zespołem oraz możliwość uczestnictwa w spotkaniach *online* pozwalają na utrzymywanie relacji zawodowych oraz budowanie poczucia bycia pełnoprawnym członkiem zespołu, niezależnie od miejsca wykonywania pracy.

Jednocześnie ułatwienia o charakterze społecznym, takie jak dobre relacje ze współpracownikami, programy integracyjne czy mentoring zawodowy, odgrywały istotną rolę w kształtowaniu pozytywnych doświadczeń społecznych w miejscu pracy. Wspierające środowisko oparte na wzajemnym szacunku, akceptacji i współpracy sprzyjało efektywnemu realizowaniu zadań zawodowych, budowało poczucie przynależności i zaangażowania. Dzięki takim doświadczeniom osoby z niepełnosprawnościami mogły czuć się częścią zespołu

i organizacji, co przekładało się na większe uczestnictwo w życiu zawodowym oraz pozytywne postrzeganie własnej roli w życiu społecznym.

W dalszej części omówiono główne bariery, które – w opinii osób badanych – nadal ograniczają ich funkcjonowanie w pracy i utrudniają odgrywanie ról zawodowych.

Tabela 13. Bariery w odgrywaniu roli zawodowej osób z niepełnosprawnościami

Kategoria	Liczba osób
Czynniki organizacyjne	
Brak elastycznych form zatrudnienia	11
Brak elastycznych godzin pracy	18
Brak możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy	12
Bariery architektoniczne w miejscu pracy	15
Brak możliwości pracy stacjonarnej	8
Stereotypy i uprzedzenia w zespole	35
Niewystarczające programy integracyjne	10
Problemy w zakresie coachingu zawodowego	10
Brak szkoleń specjalistycznych	20
Brak mentoringu i wsparcia zawodowego	14
Czynniki technologiczne	
Brak technologii wspierających w miejscu pracy	22
Niedostosowanie stanowisk pracy	18
Brak wsparcia w zakresie automatyzacji pracy	17
Problemy z telekonferencjami i spotkaniami <i>online</i>	12
Inne czynniki	
Brak wsparcia emocjonalnego i psychologicznego	8

Źródło: opracowanie własne

W tabeli 13 przedstawiono bariery, z jakimi spotykają się osoby z niepełnosprawnościami w odgrywaniu roli zawodowej. Badani w wywiadach wymieniali różne trudności w zakresie organizacyjnym, technologicznym oraz w obszarze wsparcia emocjonalnego i zawodowego. Najczęściej wskazywali stereotypy i uprzedzenia w zespole (trzydzieści pięć osób), które okazały się najistotniejszą barierą w obszarze organizacyjnym. Wskazanie tej

bariery przez dużą liczbę respondentów sugeruje, że negatywne postawy i brak akceptacji ze strony współpracowników mogą znacznie utrudniać wykonywanie pracy osobom z niepełnosprawnościami. Brak elastycznych godzin pracy (osiemnaście osób) oraz brak możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (dwanaście osób) stanowią poważne przeszkody w dostosowaniu warunków pracy do indywidualnych potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami. Elastyczność dotycząca godzin pracy i wymiaru etatu jest kluczowym elementem umożliwiającym lepsze zarządzanie zdrowiem, stresem i ogólnym komfortem pracy. Dla osób z trudnościami zdrowotnymi brak takich rozwiązań może stanowić barierę w pełnym uczestnictwie w rynku pracy.

Bariery architektoniczne w miejscu pracy (piętnaście osób) to kolejna trudność, która może ograniczać mobilność i dostępność stanowisk pracy. Niewłaściwie zaprojektowane biura, brak ramp, wind czy odpowiednich przestrzeni mogą skutkować wykluczeniem osób z niepełnosprawnościami, a także zmniejszać ich poczucie komfortu i niezależności w miejscu pracy.

Brak elastycznych form zatrudnienia (jedenaście osób) oraz brak możliwości pracy stacjonarnej (osiem osób) zostały wskazane przez stosunkowo niewielką liczbę badanych, co może sugerować, że osoby z niepełnosprawnościami w organizacjach, w których pracują, często mają oferowane bardziej elastyczne formy zatrudnienia oraz pracę zdalną. Nie zawsze jednak praca wyłącznie *online* była postrzegana jako jednoznaczna zaleta – część badanych wskazywała, że rozwiązanie to wynika z braku dostępności w organizacji, a nie z rzeczywistych preferencji. Dla osób, które mogą pracować stacjonarnie, brak takiej możliwości może ograniczać pełne wykorzystanie ich potencjału zawodowego. Jako problem badani wskazywali również niewystarczające programy integracyjne (dziesięć osób), co podkreśla potrzebę lepszej organizacji i wsparcia włączania osób z niepełnosprawnościami w życie zespołu. Brak takich programów może prowadzić do poczucia wykluczenia i obniżenia zaangażowania w życie zawodowe.

Brak mentoringu i wsparcia zawodowego (czternaście osób) oraz brak coachingu zawodowego (dziesięć osób) zostały wymienione jako kolejne bariery utrudniające rozwój zawodowy osób z niepełnosprawnościami. Mentoring, coaching i inne formy wsparcia zawodowego są kluczowe dla wyrównywania szans w rozwoju kariery zawodowej. Ich brak oznacza, że osoby z niepełnosprawnościami mogą mieć trudności w zdobywaniu nowych umiejętności i awansowaniu.

Wśród czynników technologicznych na pierwszym miejscu wymieniano brak technologii wspierających w miejscu pracy (dwadzieścia dwie osoby). Technologie asystujące, takie jak oprogramowanie rozpoznające mowę, urządzenia wspomagające mobilność czy inne specjalistyczne narzędzia, mogą znacznie poprawić wydajność i komfort pracy, dlatego ich brak stanowi poważne utrudnienie. Następnie badani wskazywali niedostosowanie stanowisk pracy (osiemnaście osób). Podkreślali, że niedostosowane stanowiska utrudniają efektywne wykonywanie zadań i mogą prowadzić do obniżenia jakości pracy. Kolejną barierą był brak wsparcia w zakresie automatyzacji pracy (siedemnaście osób). Automatyzacja i wdrażanie nowych technologii mogłyby znacznie ułatwić pracę osobom z niepełnosprawnościami, dlatego brak takich rozwiązań stanowi zauważalną przeszkodę w pełnym uczestnictwie w życiu zawodowym. Badani zwracali także uwagę na problemy z telekonferencjami i ze spotkaniami *online* (dwanaście osób), które utrudniają efektywną komunikację w zespole, zwłaszcza gdy dostęp do odpowiednich narzędzi lub technologii jest ograniczony. Współczesna praca zdalna

wymaga sprawnej komunikacji *online*, a trudności w tym obszarze mogą prowadzić do izolacji i obniżenia efektywności zawodowej.

Wśród innych czynników badani wymienili brak wsparcia emocjonalnego i psychologicznego (osiem osób). Stanowi on poważną barierę, szczególnie dla osób z niepełnosprawnościami, które mogą doświadczać dodatkowego stresu i trudności związanych z adaptacją w miejscu pracy. Brak dostępu do takiego wsparcia może prowadzić do obniżenia motywacji i ogólnego niezadowolenia z pracy.

Z przedstawionych danych wynika, że bariery w odgrywaniu roli zawodowej osób z niepełnosprawnościami mają charakter organizacyjny i technologiczny oraz dotyczą wsparcia emocjonalnego i zawodowego. Stereotypy i uprzedzenia w zespole pozostają jedną z głównych trudności, co wskazuje potrzebę intensyfikacji działań edukacyjnych i budowania bardziej otwartych postaw wobec osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy. Brak elastycznych form zatrudnienia oraz niewystarczająca dostępność technologii wspierających to kolejne istotne bariery ograniczające możliwość pełnego wykorzystania potencjału pracowników z niepełnosprawnościami.

Mimo rosnącej świadomości w zakresie potrzeb tej grupy na rynku pracy nadal występują liczne trudności związane z dostępem do odpowiednich zasobów i wsparcia. Konieczne jest zatem zwiększanie dostępności technologii, szkoleń oraz elastycznych rozwiązań organizacyjnych, a także rozwijanie skutecznych programów wsparcia emocjonalnego i zawodowego. Takie działania umożliwią osobom z niepełnosprawnościami pełniejsze odgrywanie ról zawodowych i realny udział w rozwoju organizacji, w których pracują.

5.3.2. Opinie na temat tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami

W ramach tej analizy wyłoniono kilka kluczowych czynników, które odgrywają istotną rolę w budowaniu tożsamości zawodowej. Najczęściej pojawiającym się wątkiem w przeprowadzonych wywiadach była samoocena i ocena kompetencji zawodowych.

Osoby badane charakteryzowały się wysokim poziomem samoświadomości dotyczącej własnych umiejętności i kompetencji zawodowych. Podkreślały również swoją samodzielność w działaniu i inicjatywę w rozwijaniu kompetencji. Jeden z badanych mówił:

Zawsze podkreślam, że jestem w stanie to przetestować w ramach swojej wiedzy. Oczywiście nie pod każdym kątem, ale jako osoba z określoną niepełnosprawnością – tak (W40, mężczyzna, 36 lat, niepełnosprawność wzroku).

Inna osoba stwierdziła:

Jeśli czegoś potrzebuję, najpierw próbuję sam znaleźć rozwiązanie. Dopiero potem ewentualnie proszę o pomoc (W35, kobieta, 24 lata, niepełnosprawność wzroku).

Kolejny badany mówił:

Staram się na bieżąco uzupełniać swoją wiedzę, szukam szkoleń *online*, zapisuję się na webinary – nie czekam, aż ktoś mi coś zaproponuje (W22, mężczyzna, 32 lata, niepełnosprawność ruchu).

Jak jednak mówili, często ich umiejętności były oceniane nie przez pryzmat rzeczywistych zdolności, ale niepełnosprawności. Jeden z badanych zauważył:

Nie zawsze mam poczucie, że moje umiejętności są oceniane na równi z innymi, mimo że technologicznie mogę konkurować na tym samym poziomie. To czasem mam wrażenie, że jestem traktowany inaczej (W34, mężczyzna, 34 lata, niepełnosprawność wzroku).

Badani mówili, że prowadziło to do sytuacji, w których ich kompetencje były niedoceniane lub z góry przypisywano im ograniczenia, mimo że w rzeczywistości byli w stanie wykonywać swoją pracę na równi z innymi bez żadnych modyfikacji wymagań stawianych pracownikom na tym stanowisku, które zajmowali. Jak pokazują przykłady z badań, takie postrzeganie prowadziło do poczucia niedocenienia i frustracji. Jak mówił jeden z badanych:

Czasem odnoszę wrażenie, że moja niepełnosprawność jest dla innych bardziej widoczna niż to, jak szybko rozwiązuję problemy z wydajnością zapytań do bazy danych. To trochę frustrujące (W33, mężczyzna, 33 lata, niepełnosprawność wzroku).

Badani zwracali uwagę, że często są postrzegani przez otoczenie jako osoby, wobec których są stosowane „taryfy ulgowe”. Dwanaście osób spotkało się z sytuacjami, w których współpracownicy zakładali, że ze względu na niepełnosprawność nie będzie się od nich oczekiwać takich samych wyników efektywności jak od osób pełnosprawnych. Jak wspominał jeden z badanych:

Czasem odnoszę wrażenie, że wszyscy myślą, że moja niepełnosprawność oznacza, że mam łatwiej w pracy, bo nikt nie spodziewa się, że będę tak samo efektywny jak moi koledzy. To absurd, ale czy można wciąż udowodniać, że jest inaczej, czasem już brakuje mi ochoty na tłumaczenie się (W35, mężczyzna, 40 lat, niepełnosprawność ruchu).

Warto dodać, że nie zawsze tego typu stwierdzenia są wypowiedziane wprost, często mają one formę subtelnych aluzji lub nieoczywistych komentarzy.

Jedna z badanych mówiła, że szczególnie przykre są dla niej właśnie takie sytuacje, bo nie bardzo wie, w jaki sposób zareagować:

No na przykład ktoś, z kim współpracuję, mówi: – No, nie spodziewałem się, że tak szybko sobie z tym poradzisz. I jak zareagować, to w sumie pozytywny komentarz, ale wyraźnie słysząc, że to wynik niskich oczekiwań lub braku przekonania, że mam odpowiednie kompetencje (W27, kobieta, 38 lat, niepełnosprawność wzroku).

Respondenci wspominali, że ich umiejętności nie zawsze są oceniane wyłącznie przez pryzmat merytorycznych kompetencji, lecz często przez pryzmat fizycznych ograniczeń. Wskazywali wewnętrzny konflikt między przekonaniem o własnych wysokich kwalifikacjach a zewnętrznym odbiorem, który nierzadko pomija te umiejętności. Jak podkreślił jeden z uczestników badania:

Mam spore doświadczenie i duże kompetencje, dobrze sobie radzę w pracy, a mimo to często mam wrażenie, że ludzie widzą przede wszystkim wózek, a nie to, jak sprawnie i skutecznie wykonuję zadania (W46, mężczyzna, 50 lat, niepełnosprawność ruchu).

Inna osoba dodała:

Mimo że mam spore doświadczenie i radzę sobie dobrze w pracy, często czuję, że współpracownicy zauważają przede wszystkim moją niepełnosprawność, a nie to, co faktycznie potrafię i jak skutecznie wykonuję swoje zadania (W27, kobieta, 38 lat, niepełnosprawność wzroku).

Powyższe wypowiedzi wskazują napięcie między subiektywnym przekonaniem i samooceną swoich kompetencji a ich społeczną percepcją, która nadal bywa obarczona wieloma stereotypami dotyczącymi osób z niepełnosprawnościami.

Relacje z zespołem

Bardzo istotnym czynnikiem kształtującym tożsamość zawodową badanych okazały się relacje z zespołem – pozytywne, związane ze wsparciem, jak i negatywne, które badani określali jako marginalizację. W wywiadach wątki te pojawiały się na drugim miejscu pod względem częstotliwości występowania.

Uczestnicy podkreślali, że klimat współpracy, wsparcia oraz poziom otwartości współpracowników mają kluczowe znaczenie dla ich funkcjonowania w pracy i odgrywania ról zawodowych. Otwarta komunikacja, dostępność informacji i zrozumienie potrzeb to elementy, które w wywiadach pojawiały się jako filary sprzyjającej integracji.

Mam świadomość, że nie jestem w stanie uczestniczyć w każdym spotkaniu na żywo, ale dzięki dobrze zorganizowanym spotkaniom i komunikacji na Slacku czuję się częścią zespołu (W31, kobieta, 34 lata, niepełnosprawność ruchu).

Dla części osób było ważne, że zespół potrafił traktować je naturalnie, bez nadmiernego skupiania się na niepełnosprawności, ale jednocześnie z gotowością do udzielenia wsparcia w razie potrzeby. Jedna z badanych osób mówiła:

Najbardziej cenię to, że moi współpracownicy nie robią z mojej niepełnosprawności wielkiego tematu, ale jak trzeba, są gotowi pomóc, ma to znaczenie zwłaszcza w dni, kiedy jestem w pracy stacjonarnie (W36, mężczyzna, 39 lat, niepełnosprawność ruchu).

Nie wszyscy mieli równie pozytywne doświadczenia. Część badanych przywoływała sytuacje niezrozumienia, nieświadomego wykluczenia czy braku inicjatywy ze strony kolegów i koleżanek z zespołu, co utrudniało im pełne uczestnictwo w życiu zawodowym. Jedna z badanych osób powiedziała:

Często mam wrażenie, że jestem ostatnią osobą, która dowiaduje się o jakichś ustaleniach. Niby przypadek, ale to się powtarza (W29, kobieta, 30 lat, niepełnosprawność wzroku).

Niektórzy zauważali, że choć formalnie byli częścią zespołu, w praktyce relacje były powierzchowne, a bariery komunikacyjne nie były w pełni przełamywane. Wskazywały na to słowa:

Niby wszyscy są mili, ale nikt nie zapyta wprost, czy pójść na imprezę z całym zespołem, czy mam jak dotrzeć na integracyjne wyjazdy. Czasem czuję się niewidoczny (W35, mężczyzna, 40 lat, niepełnosprawność ruchu).

Doświadczenia te pokazują, że relacje w zespole odgrywają ważną rolę nie tylko w budowaniu codziennego komfortu pracy, ale także w kształtowaniu długofalowego poczucia własnej wartości zawodowej i przynależności do organizacji.

Na trzecim miejscu pod względem częstości występowania pojawiły się wątki dotyczące poziomu akceptacji niepełnosprawności w odgrywaniu roli zawodowej.

Doświadczenia związane z akceptacją niepełnosprawności w miejscu pracy były zróżnicowane. Część uczestników wskazywała brak zrozumienia ze strony przełożonych lub współpracowników, co skutkowało poczuciem wykluczenia i koniecznością stałego uzasadniania swoich potrzeb. Badani mówili:

Przełożona, która sama była osobą z niepełnosprawnością, zupełnie nie rozumiała moich potrzeb. Nigdy tego nie rozgryzłam (W2, kobieta, 30 lat, niepełnosprawność wzroku).

To było tak, jakby trzeba było o wszystko się dopominać, tłumaczyć się z rzeczy, które powinny być oczywiste. Miałam poczucie, że nie do końca tam pasuję (W30, kobieta, 35 lat, niepełnosprawność ruchu).

Pojawiały się również przykłady pozytywnych doświadczeń, w których dostrzegano rzeczywiste zaangażowanie pracodawców w tworzenie przyjaznych warunków pracy. Osoby badane podkreślały :

Czułam się w pełni zintegrowana, częścią zespołu. To było bardzo wzmacniające. Moja przełożona zawsze dbała, żeby wszystkie informacje do mnie docierały i żebym nie była pomijana ani przy obowiązkach, ani nagrodach (W23, kobieta, 41 lat, niepełnosprawność ruchu).

Szefowa, zanim gdziekolwiek mnie wysłała, pytała „Co będzie ci potrzebne? Co możemy zrobić, żeby to było komfortowe?”. To była rzadkość (W9, mężczyzna, 34 lata, niepełnosprawność ruchu).

Wypowiedzi te wskazują, że akceptacja niepełnosprawności oraz uwzględnianie indywidualnych potrzeb w miejscu pracy istotnie wpływały na jakość funkcjonowania zawodowego i poczucie przynależności.

Uczestnicy badania w wywiadach dzielili się doświadczeniem wsparcia bądź marginalizacji i dyskryminacji w miejscu pracy. Takie wątki pojawiły się na czwartym miejscu pod względem częstości występowania. Sytuacje te bezpośrednio wpływały na funkcjonowanie badanych w miejscu pracy i odgrywanie roli zawodowej. W wypowiedziach pojawiały się pozytywne przykłady wsparcia ze strony organizacji. Badani mówili, że:

Czasem frustracja związana z ograniczeniami jest większa niż same trudności, ale odpowiednie wsparcie ze strony pracodawcy pomaga to przezwyciężyć. Na wszystko są rozwiązania, jak się okazuje. Wystarczy dobra wola i elastyczność (W27, kobieta, 38 lat, niepełnosprawność wzroku).

Mój pracodawca zapytał mnie wprost, czego potrzebuję, i dostosował miejsce pracy – to sprawiło, że mogę wykonywać obowiązki na równi z innymi (W47, mężczyzna, 28 lat, niepełnosprawność ruchu).

Pokazuje to, że odpowiednio ukierunkowane działania, na przykład konsultacje, elastyczne podejście czy dbałość o dostosowanie miejsca pracy, stanowią ważny czynnik wpływający na odgrywanie roli zawodowej i kształtowanie tożsamości zawodowej.

W wywiadach osoby badane często wskazywały także sytuacje, w których były pomijane w procesach decyzyjnych, traktowane z pobłażliwością lub oceniane przede wszystkim przez pryzmat swojej niepełnosprawności, a nie rzeczywistych kompetencji. Wielu badanych podkreślało, że ich udział w ważnych projektach lub spotkaniach był ograniczony, nierzadko bez podania wyraźnej przyczyny. Jedna z uczestniczek opisała to następująco:

Dowiaduję się o ważnych zmianach na ostatnią chwilę albo wcale. Mam poczucie, że mimo kompetencji nie jestem w pełni włączana do zespołu (W27, kobieta, 38 lat, niepełnosprawność wzroku).

Poczucie bycia pomijanym w komunikacji lub decyzyjności skutkowało nie tylko frustracją, ale także obniżeniem motywacji i poczucia własnej wartości zawodowej. Inny badany zwrócił uwagę na subtelne formy wykluczenia:

Nie mówią wprost, że nie dam rady, ale czasem ktoś decyduje za mnie, że coś będzie za trudne albo że lepiej, żebym się tym nie zajmował (W38, mężczyzna, 33 lata, niepełnosprawność wzroku).

Badani przywoływali także doświadczenia jawnej lub ukrytej dyskryminacji, polegającej na stawianiu niższych oczekiwań, ograniczaniu możliwości awansu czy przypisywaniu stereotypowych ról zawodowych:

Mimo że byłem jednym z najbardziej doświadczonych pracowników, na stanowisko kierownika nawet mnie nie brali pod uwagę. Usłyszałem, że to duża odpowiedzialność i może być dla mnie za ciężka. Nikt nawet nie zapytał, czy sobie poradzę (W40, mężczyzna, 36 lat, niepełnosprawność wzroku).

Takie doświadczenia były często źródłem frustracji i zniechęcenia: z jednej strony osoby badane miały świadomość własnych kompetencji, z drugiej zaś – mierzyły się z ograniczającymi je społecznymi wyobrażeniami. W wielu wypowiedziach pojawiało się poczucie konieczności ciągłego udowadniania swojej wartości zawodowej:

Mam wrażenie, że muszę zawsze zrobić dwa razy więcej niż inni, żeby ktoś potraktował mnie serio (W34, mężczyzna, 34 lata, niepełnosprawność wzroku).

Co istotne, respondenci zwracali uwagę, że marginalizacja nie zawsze miała charakter otwartej dyskryminacji, często przybierała formę subtelnych sygnałów, aluzji czy „życzliwych” ograniczeń, które były trudne do bezpośredniego zakwestionowania, ale skutecznie wpływały na odbiór ich roli zawodowej:

Często słyszałam od kolegów z pracy, że „może to nie jest najlepszy moment dla ciebie, bo to zadanie wymaga dużej mobilności”. Niby troska, ale czułam, że to po prostu wykluczanie mnie z wyzwań (W15, kobieta, 36 lat, niepełnosprawność ruchu).

Były takie sytuacje, kiedy sugerowano mi, że powinienem unikać odpowiedzialnych ról, bo „to nie dla mnie”. Niby to były sugestie, ale odbierałem to jako sygnał, że nie jestem traktowany na równi z innymi (W16, mężczyzna, 41 lat, niepełnosprawność ruchu).

Na piątym miejscu pod względem liczby wątków badani wskazywali czynniki organizacyjne i technologiczne, które istotnie wpływały na możliwość efektywnego odgrywania ról zawodowych przez osoby z niepełnosprawnościami. Badani podkreślali, że odpowiednio dobrane rozwiązania technologiczne – takie jak czytniki ekranu, oprogramowanie rozpoznające mowę, automatyczne napisy czy specjalistyczne urządzenia wspomagające – znacznie zwiększały samodzielność, komfort pracy i kontrolę nad realizowanymi zadaniami:

Automatyczne napisy podczas spotkań to dla mnie przełom – wreszcie mogę śledzić rozmowę na bieżąco i aktywnie uczestniczyć w dyskusjach (W49, mężczyzna, 38 lat, niepełnosprawność słuchu).

Programy powiększające ekran i czytniki ekranu to dla mnie absolutna podstawa – bez nich nie byłbym w stanie czytać dokumentów ani korzystać ze służbowych systemów (W11, kobieta, 35 lat, niepełnosprawność wzroku).

Mam dostosowaną myszkę i specjalną klawiaturę – to niby drobiazgi, ale one robią całą różnicę (W4, mężczyzna, 35 lat, niepełnosprawność słuchu).

Dzięki aplikacji do rozpoznawania mowy mogę szybko sporządzać notatki – oszczędzam czas i wysiłek (W41, kobieta, 29 lat, niepełnosprawność wzroku).

Technologie asystujące były postrzegane nie jako przywilej, ale jako niezbędne narzędzie umożliwiające równoprawne uczestnictwo w środowisku pracy. Ich obecność lub brak wpływały bezpośrednio na poczucie kompetencji, samodzielności i wartości zawodowej.

Technologie to nie tylko ułatwienie. Dla mnie to narzędzie, które pozwala mi czuć się pełnoprawnym pracownikiem. Kiedy mam dostęp do moich programów i telefonu, mogę pracować na równi z innymi, bez tego, niestety, nie (W43, mężczyzna, 39 lat, niepełnosprawność wzroku).

Uczestnicy badania podkreślali w wywiadach, że równie ważne jak technologiczne ułatwienia są czynniki o charakterze organizacyjnym. Respondenci najczęściej wskazywali przydatność elastycznych modeli pracy, zarówno w odniesieniu do godzin, jak i do miejsca jej wykonywania. Możliwość dostosowania harmonogramu oraz pracy zdalnej pozwalała efektywniej zarządzać ograniczeniami wynikającymi z niepełnosprawności oraz zmieniającymi się potrzebami zdrowotnymi.

Na początku bałam się sztywnych godzin pracy, ale teraz elastyczność w realizacji zadań daje mi poczucie komfortu (W27, kobieta, 38 lat, niepełnosprawność wzroku).

Praca zdalna pozwala mi kontrolować przestrzeń, w której pracuję – wiem, że mam dostęp do wszystkich potrzebnych udogodnień (W8, kobieta, 27 lat, niepełnosprawność ruchu).

Dzięki elastycznym godzinom pracy mam prawo rozłożyć sobie zadania tak, żeby nie przeciążać organizmu. To ogromna różnica w porównaniu z wcześniejszymi miejscami pracy (W12, kobieta, 29 lat, niepełnosprawność wzroku).

Elastyczne godziny sprawiły, że nie muszę wybierać między zdrowiem a terminami – to zmieniło wszystko (W3, kobieta, 29 lat, niepełnosprawność wzroku).

Dzięki pracy hybrydowej mogę być częścią zespołu, ale nie muszę codziennie mierzyć się z wyzwaniem logistycznymi dojazdu (W5, mężczyzna, 28 lat, niepełnosprawność ruchu).

Dzięki takim rozwiązaniom osoby z niepełnosprawnościami mogły w większym stopniu kontrolować swoje warunki pracy, unikać przeciążenia, a jednocześnie utrzymywać wysokie zaangażowanie zawodowe. Autonomia w realizacji zadań, przy zachowaniu odpowiedzialności za efekty, sprzyjała budowaniu pozytywnej tożsamości zawodowej oraz wzmacniała poczucie przynależności do organizacji. Wyniki analizy wskazują, że komplementarność technologii wspierających oraz elastycznych form zatrudnienia tworzy środowisko pracy sprzyjające efektywności, satysfakcji oraz długofalowej aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

Na szóstym miejscu pojawiły się wątki dotyczące poczucia wspólnoty i aktywność na rzecz innych. Wielu rozmówców wskazywało, jak ważne są relacje z innymi osobami z niepełnosprawnościami. Poczucie przynależności do tej grupy i dzielenie się doświadczeniem wzmacniało ich pozycję zawodową i pozwalało na budowanie poczucia sensu oraz celowości działań. Osoby badane mówiły:

Prowadzę szkolenia na temat dostępności i integracji, aby pomóc innym zrozumieć nasze potrzeby i możliwości (W34, mężczyzna, 34 lata, niepełnosprawność wzroku).

Na początku sama zainicjowałam szkolenie dla współpracowników, aby wiedzieli, jak najlepiej się ze mną komunikować. Dzięki temu uniknęłam nieporozumień i barier (W37, kobieta, 32 lata, niepełnosprawność słuchu).

Działania te sprzyjają integracji, wzmacniają pozycję jednostki, pozwalają budować tożsamość osoby zaangażowanej, eksperckiej i aktywnej społecznie, co ma duże znaczenie dla pozycji zawodowej i samooceny badanych.

Na siódmym miejscu uczestnicy wskazali wpływ czynników zewnętrznych. Badani podkreślali w wywiadach, że pandemia COVID-19 miała istotny wpływ na zmianę podejścia do elastycznych form pracy. Mówili, że dopiero po pandemii pracodawcy zaczęli poważnie traktować pracę zdalną. Jak zaznaczyli uczestnicy badania:

Dopiero po pandemii pracodawcy zaczęli poważnie traktować zdalną pracę, wcześniej pracodawcy patrzyli na to jak na fanaberię (W38, mężczyzna, 33 lata, niepełnosprawność wzroku).

Niby były narzędzia i na portalach z pracą dla osób z niepełnosprawnościami pojawiły się ogłoszenia, ale to była taka jakby gorsza wersja pracy (W25, kobieta, 46 lat, niepełnosprawność ruchu).

Moment przełomu, który wymusiła pandemia, był również zauważany w zakresie organizacyjnej adaptacji. Jak dodał inny badany:

To był przełom, [to] pokazało, że da się pracować inaczej i że wszyscy na tym zyskują (W10, mężczyzna, 28 lat, niepełnosprawność wzroku).

Dodatkowo zmiany w prawie, szczególnie w zakresie dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, były uznawane za kluczowe. Jedna z osób badanych wspomniała:

Zanim zaczęły obowiązywać przepisy, często musiałam walczyć o podstawowe dostosowania. Teraz, dzięki przepisom, wszystko stało się prostsze, bo wiem, że mam prawo do odpowiednich warunków pracy (W28, kobieta, 45 lat, niepełnosprawność wzroku).

Oznacza to, że zmiana legislacyjna była nie tylko kwestią formalną, ale także wpłynęła na poczucie sprawiedliwości i równości w miejscu pracy. Dzięki takim regulacjom prawnym osoby z niepełnosprawnościami mogły poczuć się pełnoprawnymi członkami zespołów zawodowych, co wcześniej bywało trudniejsze do osiągnięcia.

Inny respondent podkreślił znaczenie dostępności cyfrowej w pracy zdalnej. Zgodnie z przepisami o dostępności cyfrowej, na przykład stron internetowych i aplikacji, pracodawcy muszą zapewnić, aby ich platformy *online* były dostępne dla wszystkich pracowników, w tym osób z niepełnosprawnościami. Osoba badana wspominała:

Dzięki tym regulacjom moje narzędzia pracy stały się bardziej dostępne. Pracodawca musiał dostosować platformę do mojego czytnika ekranu, co wcześniej było dla niego tylko dobrą wolą (W31, kobieta 34 lata, niepełnosprawność wzroku).

Przepisy te sprawiają, że dostępność cyfrowa przestała być opcjonalna, a stała się wymogiem, co znacznie poprawiło komfort pracy zdalnej osób z niepełnosprawnościami.

Oprócz regulacji związanych z dostępnością w miejscu pracy bardzo istotnym elementem jest przestrzeganie praw osób z niepełnosprawnościami w zakresie równości zatrudnienia i zapobiegania dyskryminacji. Zgodnie z polskim Kodeksem pracy oraz europejskimi dyrektywami pracodawcy mają obowiązek zapobiegania dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Jak powiedziała jedna z osób badanych:

Prawo chroni mnie przed dyskryminacją, ale najważniejsze, że czuję, że moje potrzeby są traktowane poważnie. Dzięki odpowiednim zapisom prawnym mam pewność, że mogę ubiegać się o to, czego potrzebuję w pracy (W38, kobieta, 33 lata, niepełnosprawność ruchu).

Wprowadzenie zmian prawnych, które nakładają obowiązki na pracodawców, spowodowały poprawę w zakresie dostępności, lecz również postrzegania osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Jak zauważył inny badany:

Kiedy zaczęły obowiązywać nowe przepisy, pracodawcy zaczęli inaczej patrzeć na osoby z niepełnosprawnościami. Zrozumieli, że to nie tylko kwestia obowiązków, ale też dostrzegli szansę, bo w tych branżach wciąż potrzeba osób do pracy (W43, mężczyzna, 39 lat, niepełnosprawność wzroku).

Dzięki tym regulacjom osoby z niepełnosprawnościami mogą czuć się bardziej równoprawnymi pracownikami, wiedząc, że ich umiejętności i kompetencje są dostrzegane, a nie tylko są widziani przez różnego rodzaju dofinansowania, profity dla osób z niepełnosprawnościami lub z problemami z dostosowaniem miejsca pracy. Osoba badana wskazała, że:

Pojawienie się ustawy dało impuls – nagle dostępność stała się realnym wymogiem, a nie tylko pustym hasłem (W18, mężczyzna, 41 lat, niepełnosprawność ruchu).

To, jak osoby z niepełnosprawnościami postrzegają siebie, a także jak są postrzegane przez otoczenie, wpływa na ich motywację i poczucie sprawczości. Badani podkreślali, że mimo widocznych postępów w zakresie dostępności i wzrostu świadomości społecznej nadal spotykają się z uprzedzeniami i brakiem zrozumienia. Jedna z osób biorących udział w badaniu powiedziała:

Z jednej strony dzieje się dużo w zakresie dostępności, ale z drugiej strony to ciągle za mało, abyśmy mogli czuć się w pełni włączeni (W29, kobieta, 30 lat, niepełnosprawność wzroku).

Słowa te doskonale oddają rozdźwięk między formalnymi działaniami a realnym, codziennym doświadczeniem osób z niepełnosprawnościami.

Z kolei wybór ścieżki zawodowej był często determinowany przez brak dostępności w systemie edukacji. Respondenci przyznawali, że niepełnosprawność istotnie wpływała na decyzje dotyczące ich kariery. Jeden z uczestników opisał swoją frustrację:

Miałem marzenie studiować informatykę, ale po dwóch latach zderzyłem się z brakiem dostępnych materiałów i zrezygnowałem (W33, mężczyzna, 33 lat, niepełnosprawność wzroku).

Z kolei inna osoba mówiła o trudach związanych z codziennymi wyzwaniem, które często wymagały dodatkowego wysiłku na etapie edukacji i szukania zatrudnienia:

Często musiałam tłumaczyć podstawowe rzeczy – że nie mogę podnieść ręki, że słuchawki muszą być specjalne. Ale jeśli nie ja, to kto? (W22, mężczyzna, 32 lata, niepełnosprawność ruchu)

Powyższe wypowiedzi pokazują, jak wiele trudności napotykają osoby z niepełnosprawnościami na drodze do pełnoprawnego uczestnictwa w życiu zawodowym i edukacyjnym, podkreślając rolę, jaką odgrywają zarówno zmiany organizacyjne, jak i indywidualne przystosowania w poprawie sytuacji tych osób w środowisku pracy.

5.4. Tożsamości zawodowe budowane przez osoby z niepełnosprawnościami

Dzięki opracowaniu macierzy kodów dla modeli tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami możliwe było uchwycenie złożonego i pogłębionego obrazu ich funkcjonowania w środowisku pracy. Zastosowana analiza jakościowa pozwoliła na wyodrębnienie dominujących strategii adaptacyjnych i wnikliwe rozpoznanie, jak osoby z niepełnosprawnościami postrzegają siebie w roli zawodowej, jak widzą swoje miejsce w organizacji, a także relacje z otoczeniem społecznym i instytucjonalnym.

Na kolejnym etapie opracowano zestawienie porządkujące kluczowe wnioski analityczne. Tabela 14 została przygotowana w celu usystematyzowania zależności między wyodrębnionymi modelami tożsamości a kategoriami tematycznymi oraz odpowiadającymi im kodami analitycznymi. Stanowi ona rezultat procesu kodowania i interpretacji danych, który umożliwił identyfikację powtarzalnych wzorców, różnic oraz punktów styecznych między różnymi sposobami budowania tożsamości zawodowej. Zidentyfikowane modele dowodzą, że tożsamość zawodowa kształtuje się w odpowiedzi na doświadczenia zarówno osobiste, jak i organizacyjne, społeczne czy systemowe.

W wyniku przeprowadzonej analizy wyodrębniono cztery podstawowe modele tożsamości zawodowej: rezyliencji, adaptacyjny, atutu/zasobu, transformacyjny. Każdy z respondentów reprezentuje odmienny sposób przeżywania pracy i budowania relacji z otoczeniem, co wynika z wielu czynników, takich jak indywidualne doświadczenia, rodzaj niepełnosprawności, dostępność wsparcia, organizacyjne struktury pracy, kultura miejsca pracy, a także poziom otwartości i edukacji w zakresie kwestii związanych z niepełnosprawnością. Dodatkowo kluczowe są zmieniające się normy prawne, jak i postawy społeczne, które wciąż kształtują sposób, w jaki osoby z niepełnosprawnościami są traktowane w miejscu pracy.

Tabela 14. Modele tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami – powiązania z kategoriami i kodami

Model tożsamości	Kategorie i kody	Opis i interpretacja
Rezyliencji	Postrzeganie własnej niepełnosprawności i środowiska pracy: ocena swoich umiejętności i kompetencji, napięcia w zespole Poziom akceptacji niepełnosprawności: pozytywne/negatywne reakcje badanych, pozytywne/negatywne reakcje otoczenia Rozwój zawodowy	Osoby z tą tożsamością są silnie zorientowane na samodzielne pokonywanie trudności. Charakteryzuje je wysoka samoocena kompetencji, ale także wywoływanie częstych napięć w zespole, wynikających z indywidualnej walki o uznanie. Reakcje emocjonalne są mieszane – od dumy po frustrację. W ich wypadku niepełnosprawność nie jest źródłem wspólnoty, lecz wyzwaniem, które trzeba pokonać. Uznanie i sukces mają być rezultatem osobistego wysiłku, nie wsparcia zespołu.
Adaptacyjny (neutralny)	Postrzeganie środowiska pracy: relacje z członkami zespołu Poziom akceptacji niepełnosprawności: wsparcie organizacyjne Czynniki zewnętrzne: wpływ pandemii Ułatwienia organizacyjne	Tożsamość ta zakłada elastyczne dostosowanie się do istniejącego systemu. Kluczowe znaczenie mają tu relacje z zespołem oraz realne wsparcie organizacyjne. Osoby z tym modelem są skłonne do współpracy i cenią sobie stabilność struktury. Pandemia uwidoczniła ich zdolność do adaptacji, zwłaszcza w wymiarze pracy zdalnej. Nie konfrontują się z systemem, raczej szukają w nim przestrzeni do działania.

Tabela 14 cd.

Atutu/zasobu	Poczucie przynależności – przynależność do wspólnoty, relacje z osobami z niepełnosprawnościami Zaangażowanie społeczne – mentoring, propagowanie zatrudnienia Postrzeganie własnej tożsamości – pozytywne reakcje, samoocena	W tym modelu niepełnosprawność jest postrzegana jako zasób – źródło siły, wiedzy, empatii i wspólnoty. Osoby te aktywnie wspierają innych przez mentoring i działania na rzecz upowszechniania zatrudnienia. Czują się wartościowe dzięki możliwości dzielenia się doświadczeniem i współtworzenia środowiska pracy. Budują poczucie przynależności i dumy, a ich obecność w zespole sprzyja integracji.
Transformacyjny	Ułatwienia technologiczne – technologie wspierające Zaangażowanie społeczne – wsparcie i działania na rzecz środowiska, mentoring Czynniki zewnętrzne – regulacje prawne Rozwój zawodowy	Transformacyjna tożsamość wiąże się z aktywnym dążeniem do zmiany systemowej. Osoby z tym modelem nie tylko dobrze funkcjonują w obecnych warunkach, ale też inicjują innowacje – wdrażają technologie wspierające, działają na rzecz zmian strukturalnych, są liderami i mentorami. Niepełnosprawność staje się impulsem do działania na rzecz innych. Tożsamość ta ma charakter lidera zmiany: od codziennych usprawnień po wpływ na przepisy prawa i kulturę organizacyjną.

Źródło: opracowanie własne

Macierz kodów umożliwiła wskazanie, które czynniki są kluczowe dla poszczególnych modeli tożsamości zawodowej oraz jakie zachodzą między nimi zależności. Z kolei analiza intensywności i współwystępowania kodów pozwoliła precyzyjnie określić obszary dominujące, marginalne lub generujące trudności. Tym samym możliwe stało się uchwycenie zróżnicowanych strategii przyjmowanych przez osoby z niepełnosprawnościami oraz ich odmiennych doświadczeń zawodowych w zakresie samooceny, relacji z zespołem, dostępności wsparcia czy wpływu czynników zewnętrznych. W tabeli 15 przedstawiono wizualizację natężenia poszczególnych kodów w odniesieniu do czterech zidentyfikowanych modeli. Zastosowane oznaczenia ułatwiają interpretację i pokazują, które aspekty funkcjonowania zawodowego są kluczowe, a które mają mniejsze znaczenie. Macierz kodów pozwoliła wskazać, jakie czynniki wpływają na kształtowanie się tożsamości zawodowej, i ukazała relacje między nimi i ich natężenie. Tożsamość rezyliencji koncentruje się na pokonywaniu barier i wyzwań, co znajduje odzwierciedlenie w takich kodach, jak „napięcia w zespole”, „ułatwienia technologiczne” czy „dyskryminacja”. Z kolei tożsamość adaptacji zakłada dostosowanie się do istniejących warunków systemowych – w jej obrębie pojawiają się kody „relacje w zespole” i „ułatwienia organizacyjne”.

Model integracji opiera się na budowaniu relacji i poczucia wspólnoty, dlatego są z nim powiązane kody „przynależność do wspólnoty” oraz „wsparcie współpracowników”. Tożsamość transformacji skupia się zaś na dążeniu do zmiany systemowej, co przejawia się w kodach takich jak „mentoring”, „propagowanie zatrudnienia” i „wprowadzanie rozwiązań”.

Różnice między modelami dowodzą, że podejście do niepełnosprawności w miejscu pracy nie jest jednorodne. Tożsamość zawodowa formuje się w dynamicznej interakcji z czynnikami organizacyjnymi, technologicznymi, społecznymi i osobistymi. Dla jednych osób kluczowe znaczenie ma samodzielność i przezwyciężanie trudności, dla innych oznacza to wsparcie i dopasowanie do środowiska, a dla jeszcze innych – aktywną zmianę otoczenia. W rezultacie analiza kodów, ich intensywności oraz współwystępowania umożliwia scharakteryzowanie czterech modeli tożsamości zawodowej: rezyliencji, adaptacji, atutu/zasobu, transformacji.

Każdy z tych modeli reprezentuje inny sposób doświadczania pracy i budowania tożsamości zawodowej – od indywidualnego radzenia sobie z trudnościami przez dostosowanie się do systemu po działania ukierunkowane na zmianę społeczną.

Analiza oparta na danych z macierzy kodów umożliwiła lepsze poznanie strategii przyjmowanych przez osoby z niepełnosprawnościami oraz ich różnorodnych doświadczeń zawodowych – zarówno w relacji z innymi, jak i w zakresie oceny własnych kompetencji, barier oraz czynników ułatwiających odgrywanie ról zawodowych, które mają kluczowe znaczenie dla formowania ich tożsamości zawodowych.

Tabela 15. Wizualizacja kodów w odniesieniu do rodzajów tożsamości zawodowej

Kategoria	Rodzaj tożsamości			
	rezyliencji	adaptacji	atutu/zasobu	transformacji
Postrzeganie własnej niepełnosprawności i środowiska pracy				
Ocena swoich umiejętności i kompetencji	● ●	● ●	● ● ●	● ● ●
Relacje z innymi członkami zespołu	●	● ●	● ● ●	● ● ●
Relacje z osobami z niepełnosprawnościami	●	●	● ● ●	● ● ●
Ułatwienia organizacyjne	●	● ● ●	● ● ●	● ● ●
Ułatwienia technologiczne	●	● ●	● ● ●	● ● ●
Poziom akceptacji niepełnosprawności				
Pozytywne/negatywne reakcje badanych	●	●	● ● ●	● ● ●
Pozytywne/negatywne reakcje organizacji	●	● ●	● ● ●	● ● ●
Napięcia w zespole	● ●	●	●	●

Tabela 15 cd.

Poczucie przynależności do środowiska osób z niepełnosprawnościami				
Przynależność do wspólnoty	●	●	● ● ●	● ● ●
Relacje z osobami z niepełnosprawnościami	●	●	● ● ●	● ● ●
Zaangażowanie na rzecz społeczności				
Propagowanie zatrudnienia	●	●	● ● ●	● ● ●
Mentoring	●	●	● ● ●	● ● ● ●
Wsparcie i działania na rzecz środowiska	●	●	● ● ●	● ● ● ●
Czynniki ułatwiające odgrywanie roli zawodowej				
Organizacyjne	●	● ● ●	● ● ●	● ● ●
Technologiczne	●	● ●	● ● ●	● ● ●
Wpływ czynników zewnętrznych				
Wpływ pandemii	●	● ● ●	● ●	● ●
Regulacje prawne	●	● ●	● ● ●	● ● ●
Przebieg kariery i edukacja				
Wybór ścieżki edukacyjnej/zawodowej	●	●	● ●	● ● ●
Rozwój zawodowy	●	●	● ● ●	● ● ●

Legenda:

- – występuje, ale nie jest kluczowe dla danego rodzaju tożsamości zawodowej,
- ● – jest ważnym elementem danego rodzaju tożsamości zawodowej,
- ● ● – stanowi istotny aspekt danego rodzaju tożsamości zawodowej,
- ● ● ● – stanowi najważniejszy element definiujący dany rodzaj tożsamości zawodowej,
- – rzadko występuje lub nie ma znaczenia dla danego rodzaju tożsamości zawodowej,
- ● – jest ważnym elementem danego rodzaju tożsamości zawodowej.

Tabela 15 wizualizuje kluczowe aspekty funkcjonowania zawodowego osób z niepełnosprawnościami w ramach czterech wyodrębnionych rodzajów tożsamości: rezyliencji,

adaptacji, atutu/zasobu, transformacji. Każdy z nich charakteryzuje się odmiennym podejściem do pracy, różnym stopniem integracji z otoczeniem zawodowym oraz innym stopniem zaangażowania w działania na rzecz społeczności osób z niepełnosprawnościami. Zastosowane kodowanie kolorystyczne – zielone oznaczenia dla silnych i pozytywnych powiązań oraz czerwone dla niskiej obecności danego aspektu lub jego negatywnych konsekwencji – pozwala uchwycić te zależności syntetycznie i przejrzysto.

Analiza pierwszej kategorii, dotyczącej postrzegania własnej niepełnosprawności i środowiska pracy, ukazuje istotne różnice między modelami tożsamości. W wypadku tożsamości rezyliencji osoby z niepełnosprawnościami wysoko oceniają swoje kompetencje zawodowe, ale relacje z innymi osobami z niepełnosprawnościami są dla nich marginalne, co odzwierciedla czerwone oznaczenie. Preferują strategię indywidualnego działania i rzadko angażują się we wspólnotę czy działania mentoringowe. Osoby badane mówiły:

Uważam, że jestem kompetentny w mojej pracy, potrafię dobrze wykonywać swoje zadania. Właściwie nie czuję potrzeby angażowania się w grupy wsparcia czy tworzenia jakiejś specjalnej przestrzeni dla współpracy z innymi osobami z niepełnosprawnościami. Mam swoje hobby, pracę i w to się angażuję oraz rozwijam się w tych obszarach samodzielnie (W9, mężczyzna, 34 lata, niepełnosprawność słuchu).

Nie mam potrzeby budowania relacji z innymi osobami z niepełnosprawnościami. Skupiam się na tym, aby zrealizować swoje cele zawodowe. Nie czuję potrzeby dzielenia się nimi z innymi czy angażowania się w mentoring (W14, kobieta, 26 lat, niepełnosprawność wzroku).

W przeciwieństwie do nich osoby z tożsamością atutu/zasobu i transformacji poza tym, że wysoko oceniają swoje umiejętności, kładą też duży nacisk na współpracę z innymi. Ich relacje z osobami z niepełnosprawnościami są kluczowym elementem funkcjonowania zawodowego, co przejawia się w zielonym oznaczeniu w tych kategoriach. W wywiadach badani wskazywali, że:

Moje doświadczenie zawodowe i umiejętności są ważne, ale równie istotne jest dla mnie to, jak mogę pomóc innym osobom z niepełnosprawnościami. Relacje z nimi są kluczowe, bo dzielenie się doświadczeniem sprawia, że czuję się częścią społeczności (W22, mężczyzna, 32 lata, niepełnosprawność ruchu).

Jestem przekonany, że prawdziwy sukces w pracy polega nie tylko na indywidualnych osiągnięciach, ale też na wspieraniu innych. Dlatego angażuję się w działania, które można określić jako mentoring, i chętnie wspieram tych, którzy mają podobne wyzwania. Dla mnie to nie tylko rozwój kariery, ale także budowanie relacji i solidarności (W40, mężczyzna, 36 lat, niepełnosprawność wzroku).

Z kolei w modelu adaptacyjnym relacje te nie są tak silne, ponieważ osoby z tej grupy koncentrują się na dostosowywaniu się do wymagań organizacyjnych, a nie na budowaniu więzi wewnątrz społeczności. Badani mówili:

Moim celem jest dostosowanie się do wymagań pracy. Zdaję sobie sprawę z tego, że muszę spełniać określone oczekiwania organizacyjne, dlatego skupiam się na tym, żeby jak najlepiej

wykonywać swoje zadania. Nie angażuję się specjalnie w działalność wspólnotową, bo moje priorytety to dostosowanie się do środowiska pracy (W27, kobieta, 38 lat, niepełnosprawność wzroku).

W pracy staram się dostosować do wymagań zespołu i organizacji. Choć mam świadomość, że jestem osobą z niepełnosprawnością, nie czuję potrzeby koncentrowania się na tym w relacjach z innymi. Wolę skupić się na tym, żeby dobrze pełnić swoje obowiązki zawodowe i być postrzeganym jako profesjonalista (W42, mężczyzna, 42 lata, niepełnosprawność ruchu).

Ważnym obszarem w analizie jest korzystanie z ułatwień organizacyjnych i technologicznych. W modelu adaptacyjnym oraz transformacyjnym odgrywają one kluczową rolę, co jest zgodne ze strategią funkcjonowania w ich ramach – w adaptacji jako narzędzie ułatwiające dostosowanie się, a w transformacji jako środek do wprowadzania innowacyjnych zmian w miejscu pracy. W modelu atutu/zasobu również mają one znaczenie, jednak w mniejszym stopniu niż w transformacji. Z kolei w modelu rezyliencji, mimo że technologie mogą być wykorzystywane, nie są one elementem definiującym strategię zawodową, co znajduje odzwierciedlenie w umiarkowanie zielonym oznaczeniu.

Technologie bardzo pomagają mi w pracy, ale nie uważam ich za coś, co definiuje moją drogę zawodową. Są raczej wsparciem w codziennych zadaniach (W6, kobieta, 34 lata, niepełnosprawność ruchu).

Poziom akceptacji niepełnosprawności w miejscu pracy różni się w zależności od modelu. Osoby z tożsamością atutu/zasobu i transformacji zazwyczaj doświadczają pozytywnych reakcji ze strony zarówno organizacji, jak i współpracowników, co zostaje oddane za pomocą zielonego oznaczenia. W wypadku tożsamości adaptacyjnej reakcje te są zróżnicowane i zależne od struktury organizacyjnej – organizacje często wspierają te osoby, ale ich akceptacja w zespole nie zawsze jest pełna. W modelu rezyliencji zaś akceptacja jest ograniczona, ponieważ osoby te nie dążą do budowania silnych relacji, co może prowadzić do ich postrzegania jako jednostek działających w oderwaniu od reszty zespołu. Stąd czerwone oznaczenie w zakresie relacji z innymi oraz napięcie w zespole, które są najczęstsze właśnie w tym modelu.

Czuję, że w pracy jestem trochę na uboczu. Ludzie są uprzejmi, ale to nie są relacje przyjacielskie (W9, mężczyzna, 46 lat, niepełnosprawność słuchu).

W obszarze poczucia przynależności do środowiska osób z niepełnosprawnościami oraz zaangażowania w działania na rzecz tej społeczności wyraźnie zaznaczają się różnice między wyróżnionymi modelami. Tożsamości rezyliencji i adaptacji charakteryzują się brakiem silnych relacji z innymi osobami z niepełnosprawnościami oraz niskim poziomem zaangażowania w mentoring czy działania prospołeczne, co odzwierciedla czerwone oznaczenie. Z kolei w modelach atutu/zasobu i transformacji wsparcie dla innych oraz aktywność na rzecz społeczności stanowią kluczowe elementy strategii zawodowej, co skutkuje zielonym oznaczeniem. W modelu transformacyjnym zaangażowanie to ma wymiar systemowy – osoby te nie tylko wspierają innych, ale także działają na rzecz zmian w organizacjach, co czyni ten model najbardziej proaktywnym.

Wspieranie innych daje mi ogromną satysfakcję. Kiedyś mnie ktoś wsparł, teraz ja chcę być takim wsparciem (W36, mężczyzna, 38 lat, niepełnosprawność ruchowa).

Tabela 15 uwzględnia również czynniki zewnętrzne, takie jak wpływ pandemii i regulacji prawnych. Osoby z modelem adaptacyjnym były najbardziej zależne od zmian organizacyjnych wynikających z pandemii, co potwierdza zielone oznaczenie. W modelu transformacyjnym pandemia i regulacje miały znaczenie dla wprowadzania nowych rozwiązań, ale nie były kluczowym czynnikiem, który determinował ich działania. Z kolei w modelu rezyliencji wpływ tych czynników był niewielki, ponieważ osoby te funkcjonują w sposób niezależny od zmian systemowych – stąd czerwone oznaczenie.

Pandemia zmieniła sposób, w jaki pracujemy. Dzięki temu dostałam narzędzia, których wcześniej nie miałam (W6, kobieta, 34 lata, niepełnosprawność ruchu).

Ostatnim analizowanym obszarem w ramach modeli tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami jest przebieg kariery oraz podejście do edukacji. Obszar ten ujawnia wyraźne różnice między poszczególnymi typami tożsamości.

W modelach atutu/zasobu i transformacji rozwój zawodowy odgrywa główną rolę. Osoby identyfikujące się z tymi podejściami postrzegają edukację jako sposób na budowanie niezależności, zdobywanie przewagi konkurencyjnej oraz przełamywanie stereotypów związanych z niepełnosprawnością. Charakteryzuje je wysoka motywacja do poszerzania kompetencji, samodzielna inicjatywa w planowaniu ścieżki kariery oraz chęć ciągłego doskonalenia. Edukacja traktowana jest jako narzędzie do realizowania własnych ambicji, a jednocześnie jako forma aktywnego wpływania na swoje otoczenie i pozycję zawodową. Model ten zyskał zielone oznaczenie ze względu na silne powiązanie z rozwojem i aspiracjami.

Uczę się cały czas. Każdy nowy kurs to dla mnie krok do przodu, nie tylko zawodowo, ale i prywatnie (W21, mężczyzna, 31 lat, niepełnosprawność słuchu).

Każda nowa umiejętność buduje moją pozycję na rynku pracy. Traktuję rozwój jako mój realny atut, który otwiera przede mną nowe możliwości (W38, mężczyzna, 33 lata, niepełnosprawność wzroku).

Z kolei w modelu adaptacyjnym rozwój zawodowy jest w dużej mierze zależny od czynników zewnętrznych, głównie decyzji pracodawcy oraz warunków panujących w organizacji. Osoby funkcjonujące w tym modelu rzadziej wykazują inicjatywę w podejmowaniu działań edukacyjnych czy planowaniu kariery. Rozwijają się przede wszystkim wtedy, gdy jest to wymagane przez obecne potrzeby zawodowe lub gdy pojawiają się ku temu sprzyjające okoliczności. Nie postrzegają jednak rozwoju jako celu samodzielnego, lecz jako środek do utrzymania stabilności zatrudnienia. W tym modelu występuje postawa bardziej reaktywna niż proaktywna.

Kursy? Robię tylko wtedy, gdy szef mówi, że muszę. Po pracy mam inne priorytety (W27, kobieta, 38 lat, niepełnosprawność ruchu).

Osoby reprezentujące model rezyliencji skupiają się na realizacji codziennych zadań w ramach posiadanych kompetencji. Rozwój zawodowy i edukacja nie są traktowane jako priorytet – ważniejsze jest bieżące funkcjonowanie, efektywne wykonywanie obowiązków

oraz dostosowywanie się do zastanych warunków. Brakuje tutaj długofalowego planowania ścieżki kariery, a także potrzeby formalnego kształcenia. Wiedza i umiejętności często są zdobywane praktycznie, nieformalnie, bez angażowania się w strukturalne formy rozwoju, takie jak kursy czy szkolenia. Ten model uzyskał czerwone oznaczenie, ponieważ rozwój zawodowy odgrywa w nim marginalną rolę.

W pracy radzę sobie dobrze z tym, co umiem. Nie potrzebuję dodatkowych szkoleń (W10, mężczyzna, 28 lat, niepełnosprawność wzroku).

Analiza modeli tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami ukazuje różne sposoby, w jakie jednostki funkcjonują w środowisku pracy, jakie znaczenia nadają swoim doświadczeniom oraz w jaki sposób oddziałują na otoczenie. Każdy z tych modeli wiąże się z określonymi mechanizmami działania, które mogą sprzyjać integracji i współpracy lub generować napięcia w miejscu pracy.

Tabela 16 ilustruje różnice między poszczególnymi modelami, pokazując, że każda z tożsamości zawodowych opiera się na odmiennych strategiach funkcjonowania. Umożliwia to stworzenie rozbudowanych charakterystyk modeli przyjmowanych przez badanych.

Tabela 16. Mocne i słabe strony czterech modeli tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami

Model tożsamości	Mocne strony	Słabe strony	Charakterystyka
Rezyliencji	wysoka samoocena umiejętności i kompetencji	niski poziom przynależności do wspólnoty	osoby te koncentrują się na indywidualnym radzeniu sobie z trudnościami, ale ich podejście może prowadzić do izolacji i napięć w miejscu pracy
	podstawowe relacje w zespole	brak zaangażowania w mentoring	
	minimalne korzystanie z ułatwień organizacyjnych i technologicznych	duże napięcia w zespole	
Adaptacyjna	kluczowe znaczenie wsparcia organizacyjnego	brak zaangażowania we wspólnotę osób z niepełnosprawnościami	osoby te potrafią się dostosować, ale są zależne od środowiska i wsparcia organizacji, zamiast aktywnie wpływać na swoje otoczenie
	elastyczność w dostosowywaniu się do warunków pracy	brak mentoringu	
	niskie napięcia w zespole	niewielki wpływ na organizację	

Tabela 16 cd.

Model tożsamości	Mocne strony	Słabe strony	Charakterystyka
Atutu/zasobu	silna przynależność do wspólnoty	nieco mniejsze znaczenie regulacji prawnych i pandemii w ich pracy	osoby te wykorzystują swoje doświadczenia do wspierania innych i propagowania inkluzyjności
	mentoring i działania na rzecz środowiska		
	wspieranie innych osób z niepełnosprawnościami		
Transformacji	aktywne wprowadzanie zmian w organizacji	możliwe napięcia w zespole wynikające z silnego dążenia do zmian	osoby te nie tylko się dostosowują, lecz również przekształcają organizację, w której pracują
	wdrażanie technologii		
	najwyższy poziom mentoringu i działań prospołecznych		
	wpływ na środowisko pracy		

Źródło: opracowanie własne

Tożsamość rezyliencji – indywidualna siła w walce z codziennymi barierami

Tożsamość rezyliencji to model, który odzwierciedla indywidualną siłę osób w walce z codziennymi barierami, zarówno fizycznymi, jak i społecznymi. Osoby reprezentujące ten typ tożsamości opierają się głównie na wysokiej samoocenie, silnej autonomii i indywidualnym podejściu do pracy. W przeciwieństwie do innych osób z niepełnosprawnościami, które mogą oczekiwać wsparcia organizacyjnego lub technologicznego, przedstawiciele tożsamości rezyliencji polegają na sobie, aby pokonać trudności i dostosować miejsce pracy do indywidualnych potrzeb.

Cechą charakterystyczną tego modelu jest brak oczekiwania wsparcia ze strony organizacji. Osoby te preferują samodzielne rozwiązywanie problemów i aktywne dostosowywanie swojego otoczenia. Jak mówi jedna z badanych osób:

Nie chcę być postrzegany jako ktoś, kto ciągle czegoś potrzebuje. Wolę sama rozwiązać problem – to dla mnie ważniejsze niż prośenie o pomoc (W2, kobieta, 30 lat, niepełnosprawność słuchu).

W relacjach z zespołem osoby te funkcjonują na podstawowym poziomie, ograniczając kontakt do niezbędnych interakcji związanych z obowiązkami zawodowymi. Postawa ta

może się wiązać z niskim poziomem zaangażowania w działania wspólnotowe, mentoring czy inne formy wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami. Zamiast tego osoby te wybierają indywidualne strategie radzenia sobie z wyzwaniami, co stanowi zarówno ich siłę, jak i potentialne źródło izolacji w miejscu pracy.

Osoby z tym modelem tożsamości często podkreślają, że muszą polegać na sobie, aby zapewnić sobie odpowiednie narzędzia i technologie. Wiele z nich samodzielnie organizuje swoje miejsce pracy oraz zdobywa sprzęt wspierający, często na własny koszt:

Ja sama zapewniam sobie odpowiedni monitor i urządzenia, które są mi potrzebne. Nie oczekuję, że zapewni mi je pracodawca, bo on chyba nawet się na tym nie zna. To ja muszę zadbać o swoje miejsce pracy i narzędzia, z których korzystam (W14, kobieta, 26 lat, niepełnosprawność wzroku).

Zbliżone podejście do samodzielności jest widoczne także w innej wypowiedzi:

Pracodawca nie miał pojęcia, że są specjalne klawiatury. Kupiłam sobie sama, bo szybciej i pewniej. Tak jest zresztą z większością rzeczy (W41, kobieta, 29 lat, niepełnosprawność ruchu).

Nowoczesne technologie odgrywają kluczową rolę w modelu tożsamości rezyliencji. Osoby z tym podejściem aktywnie wykorzystują rozwiązania technologiczne, często samodzielnie tworząc lub adaptując narzędzia do własnych potrzeb:

Zamiast czekać, aż IT coś zrobi, sama napisałam prosty skrypt, który czyta mi dane z tabel. Oszczędzam dzięki temu mnóstwo czasu (W3, kobieta, 29 lat, niepełnosprawność wzroku).

Tego typu inicjatywy pokazują, jak osoby te nie tylko reagują na trudności, ale też starają się je wyprzedzać, tworząc własne rozwiązania.

Wielu badanych wyraża silne poczucie odpowiedzialności za swoje działania i nie traktuje niepełnosprawności jako przeszkody, której nie można pokonać. Zamiast tego postrzegają ją jako codzienne wyzwanie będące częścią ich tożsamości zawodowej:

Nie traktuję swojej niepełnosprawności jako czegoś, co mnie zatrzymuje. Codziennie muszę się zmagać z ograniczeniami, ale to mi daje poczucie, że potrafię osiągać więcej, niż mi się wydaje (W12, kobieta, 29 lat, niepełnosprawność wzroku).

Walka z codziennymi przeszkodami nie tylko motywuje te osoby do działania, ale także stanowi fundament ich tożsamości zawodowej.

Tożsamość rezyliencji wiąże się z aktywnym oporem wobec ableizmu i społecznych stereotypów. Osoby reprezentujące ten model nie akceptują ograniczeń wynikających z niepełnosprawności i starają się przełamywać bariery, które utrudniają pełne uczestnictwo w pracy zawodowej. W ich wypowiedziach często pojawia się motyw dążenia do uznania ich jako pełnoprawnych członków zespołu, mimo istniejących trudności:

Zawsze muszę walczyć z niedostępnością, teraz żeby móc uczestniczyć we wszystkich pracach zespołu i być jego członkiem, musiałam zawalczyć o spotkania w miejscu, gdzie mogłam dojechać (W6, kobieta, 34 lata, niepełnosprawność ruchu).

Inny uczestnik dodaje:

Brakuje dostępności, nie wszystko jest dla mnie, ale znajduję sposoby, aby to obejść. Muszę, bo jeśli nie zawalczę o coś, to tego nie będzie (W9, mężczyzna, 34 lata, niepełnosprawność słuchu).

Warto zauważyć, że chociaż osoby te są bardzo zdeterminowane, ich postawa może prowadzić do izolacji w zespole, szczególnie w środowiskach opartych na współpracy i wzajemnym wsparciu. Jak mówi jeden z badanych:

Czuję, że moja obecność w pracy jest wynikiem mojej osobistej walki, determinacji i zdolności do przezwyciężania codziennych barier (W35, mężczyzna, 40 lat, niepełnosprawność ruchu).

Indywidualne strategie przetrwania takich osób, choć skuteczne, mogą sprawiać wrażenie, że są zamknięte na współpracę, a ich obecność w zespole opiera się głównie na własnych wysiłkach. Mimo to osoby reprezentujące tożsamość rezyliencji nie angażują się zbyt często w działania wspólnotowe na rzecz innych osób z niepełnosprawnościami:

Nie mam czasu, żeby angażować się w pomoc innym. Moje wyzwania są na tyle trudne, że skupiam się na sobie (W23, kobieta, 41 lat, niepełnosprawność ruchu).

Niezależnie od tego ich postawa i sposób radzenia sobie z trudnościami mogą inspirować innych, którzy zmagają się z podobnymi wyzwaniami.

Brak wsparcia ze strony pracodawcy nie zniechęca jednak przedstawicieli tego modelu. Wręcz przeciwnie, wiele osób podkreśla, że brak pomocy mobilizuje je do samodzielnego pozyskiwania narzędzi i technologii wspierających:

Ja wiem, jakie są dofinansowania, i wiem, co mi potrzebne. Sam sobie organizuję wszystko, co mi jest potrzebne do wykonywania pracy. Szef pewnie nawet nie wie, z czego korzystam. Pracuję z domu i wykonuję zadania (W10, mężczyzna, 28 lat, niepełnosprawność wzroku).

W tym modelu ważną cechą jest również odporność na trudności i umiejętność przystosowania się do nieprzyjaznych warunków. Badani z tej grupy podkreślają i swoją determinację, i siłę w pokonywaniu codziennych wyzwań:

Każdy dzień w pracy to zmaganie się z ograniczeniami, jakie stawia przede mną moja niepełnosprawność, ale dzięki odpowiednim narzędziom jestem w stanie wykonywać swoje obowiązki i osiągać cele (W1, mężczyzna, 31 lat, niepełnosprawność ruchu).

Tego rodzaju wypowiedzi ukazują, jak przełamywanie barier staje się tak celem zawodowym, jak i osobistym triumfem.

Model rezyliencji uwidacznia również kwestię aktywnego oporu wobec ableizmu, szczególnie w sytuacjach, gdy badani starają się redefiniować swoją tożsamość zawodową, kwestionując normy społeczne, które utrwalają niepełnosprawność jako przeszkodę. Osoby z tą tożsamością postrzegają pracę zawodową jako ciągłą walkę z ograniczeniami wynikającymi z niepełnosprawności:

Dzięki mojej determinacji udaje mi się stawiać czoła codziennym wyzwaniom, a to, co mnie napędza, to dążenie do bycia pełnoprawnym członkiem zespołu (W16, mężczyzna, 41 lat, niepełnosprawność ruchu).

W obszarze integracji w miejscu pracy osoby z tym modelem postrzegają siebie jako jednostki, które musiały pokonać istotne trudności, aby móc w pełni uczestniczyć w życiu zawodowym:

Czuję, że moja obecność w pracy jest wynikiem mojej osobistej walki, determinacji i zdolności do przewyżniania codziennych barier, bo wiadomo, różnie bywa, czasem samochód się psuje lub moja dostawka, i bywa trudno dotrzeć na jakieś spotkanie (W47, mężczyzna, 28 lat, niepełnosprawność ruchu).

Zaangażowanie społeczne osób z tożsamością rezyliencji jest ograniczone, ponieważ skupiają się one głównie na przewyżnianiu własnych wyzwań. Z tego powodu ich aktywność na rzecz innych osób z niepełnosprawnościami jest mniejsza, a ich głównym celem jest radzenie sobie z osobistymi trudnościami:

Nie mam czasu, żeby angażować się w pomoc innym. Moje wyzwania są na tyle trudne, że skupiam się na sobie (W34, mężczyzna, 34 lata, niepełnosprawność wzroku).

Mimo tego ograniczenia osoby te są świadome swojego wpływu na otoczenie i niejednokrotnie stanowią przykład dla innych osób, które zmagają się z podobnymi trudnościami:

Jakoś tam szczególnie się nie angażuję, ale jak ktoś napisze i poprosi o radę lub opinię o pracy, to nie odmawiam, tylko odpowiadam (W31, kobieta, 34 lata, niepełnosprawność ruchu).

Nowoczesne technologie odgrywają kluczową rolę w pokonywaniu barier – są postrzegane jako niezbędne narzędzia, które umożliwiają osobom z tym modelem pełniejsze uczestnictwo w pracy mimo ograniczeń wynikających z niepełnosprawności:

Nie miałbym szans na pełne uczestnictwo w pracy, gdyby nie moje urządzenia, na przykład mój aparat, telefon, słuchawki, które pozwalają mi radzić sobie z trudnościami (W49, mężczyzna, 38 lat, niepełnosprawność słuchu).

Osoby reprezentujące ten rodzaj tożsamości podkreślały też siłę wewnętrzną oraz nieustanną walkę z trudnościami. Często traktują swoją niepełnosprawność jako wyzwanie, które trzeba codziennie pokonywać.

Każdy dzień to dla mnie nowa okazja, żeby pokazać, że dam radę. Nie chodzi tylko o pracę, ale tak ogólnie (W44, mężczyzna, 37 lat, niepełnosprawność wzroku).

Tożsamość rezyliencji jest szczególnie ważna w sytuacji walki o uznanie, równe traktowanie i pełną integrację na rynku pracy. Jest to model, w którym osoby z niepełnosprawnościami muszą nieustannie zmagać się z barierami, ale dzięki swojej determinacji, sile

i wykorzystaniu technologii potrafią przezwyciężyć przeszkody oraz stać się integralnymi członkami swoich zespołów

Tożsamość adaptacji – siła dostosowania

Tożsamość adaptacyjna opiera się na przystosowywaniu się do istniejących warunków pracy bez ich aktywnego kwestionowania. Osoby przyjmujące tę strategię skupiają się na tym, by „wpasować się” w struktury organizacji i realizować swoje zadania mimo napotykanych trudności. Kluczowe są tu elastyczność, samodzielność i poszukiwanie rozwiązań, które umożliwiają efektywne funkcjonowanie, często mimo niewystarczającego wsparcia instytucjonalnego. Osoby z tą tożsamością uczą się funkcjonować w ramach organizacji. Ich doświadczenia pokazują, jak dużą rolę odgrywa indywidualna inicjatywa, samodzielne uczenie się i twórcze szukanie rozwiązań w sytuacji braku dostosowań.

Tożsamość adaptacji, odtworzona na podstawie wypowiedzi uczestników badania, reprezentuje podejście, w którym niepełnosprawność nie stanowi centralnego elementu tożsamości zawodowej. Osoby identyfikujące się z tym modelem chcą być postrzegane przede wszystkim przez pryzmat swoich umiejętności i kompetencji zawodowych, a nie ograniczeń wynikających ze stanu zdrowia czy z poziomu sprawności. Dążenie do neutralności i adaptacja do otoczenia oraz miejsca pracy oznacza, że – w opinii badanych – ich ograniczenia wynikające z rodzaju lub ze stopnia niepełnosprawności nie powinny wpływać na ocenę ich pracy czy stawiane wymagania. Badani mówili:

Nie postrzegam swojej niepełnosprawności jako czegoś, co ma wpływ na moją pracę. Tu liczą się moje umiejętności, a nie to, że jestem osobą z niepełnosprawnością (W24, kobieta, 40 lat, niepełnosprawność wzroku).

Nie oczekuję żadnego specjalnego traktowania z powodu mojej niepełnosprawności. Moje umiejętności są tym, co ma znaczenie (W25, kobieta, 46 lat, niepełnosprawność ruchu).

Osoby przyjmujące ten model nie chcą, aby traktowano ich tożsamość w sposób wyjątkowy – zależy im, by ich praca była oceniana na podstawie kompetencji, a nie trudności, z którymi się mierzą:

Chciałabym, żeby ludzie patrzyli na mnie przez pryzmat moich zdolności zawodowych, a nie moich ograniczeń (W4, kobieta, 35 lat, niepełnosprawność ruchu).

Tego typu podejście zakłada, że niepełnosprawność nie powinna wpływać na rozwój zawodowy. Akceptacja tej tożsamości nie ma więc bezpośredniego wpływu na dalszy rozwój zawodowy i zawodowe aspiracje. W miejscu pracy osoby te nie pełnią także funkcji rzecznika osób z niepełnosprawnościami, ponieważ koncentrują się na własnej karierze i dążeniu do sukcesu zawodowego. Zaangażowanie społeczne jest ograniczone, a osoby te traktują swoją niepełnosprawność jako element osobistego życia, niezwiązany z ich pracą:

Zajmuję się swoją pracą i rozwojem zawodowym, nie czuję potrzeby angażowania się w kwestie związane z niepełnosprawnością w miejscu pracy (W32, mężczyzna, 30 lat, niepełnosprawność słuchu).

Lubię być traktowana jak każdy inny pracownik, dlatego nie wchodzę w tematy związane z moją niepełnosprawnością, poza tym, co jest naprawdę istotne dla moich obowiązków (W19, mężczyzna, 52 lata, niepełnosprawność ruchu).

Osoby te korzystają więc z technologii standardowo, nie traktując jej jako narzędzia wspierającego w przezwyciężaniu barier związanych z niepełnosprawnością. Technologia służy im głównie do wykonywania pracy, jak każdemu innemu pracownikowi:

Korzystam z technologii tak jak wszyscy, znaczy używam smartfona i kilku gadżetów, ale takich samych jak wszyscy inni, i nie potrzebuję dodatkowych narzędzi, które byłyby specjalnie dostosowane do moich potrzeb. Wykorzystuję te, które są (W33, mężczyzna, 33 lata, niepełnosprawność wzroku).

Nie używam technologii w sposób szczególny, jedynie ułatwia mi ona codzienne zadania, tak jak każdemu innemu, na przykład pracuję zdalnie, ale korzystam z tej samej platformy co wszyscy (W30, kobieta, 35 lat, niepełnosprawność ruchu).

Integracja osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy opiera się – według nich – na postrzeganiu ich jako równych członków zespołu, którzy nie oczekują specjalnych przywilejów ani nie chcą być traktowani inaczej niż pozostali pracownicy:

Uważam się za pełnoprawnego członka zespołu, nie oczekuję specjalnego traktowania z powodu mojej niepełnosprawności (W27, kobieta, 38 lat, niepełnosprawność wzroku).

Nie zależy mi na specjalnych przywilejach. Jeśli mogę pracować jak wszyscy, to jest to dla mnie najważniejsze (W7, mężczyzna, 32 lata, niepełnosprawność słuchu).

Mimo że osoby z niepełnosprawnościami są traktowane na równi z innymi, podejście to może prowadzić do ignorowania ich specyficznych potrzeb, co może skutkować izolacją i wykluczeniem z pełnej integracji w miejscu pracy. Często prowadzi to do sytuacji, w których niepełnosprawność staje się „niewidoczna” dla współpracowników, niedostrzegających rzeczywistych trudności, z jakimi borykają się osoby z niepełnosprawnościami. Zwracały na to uwagę osoby badane:

Czasami czuję, że nie dostaję wsparcia, którego naprawdę potrzebuję, ponieważ traktują mnie jak każdego innego (W20, kobieta, 38 lat, niepełnosprawność słuchu).

Ludzie nie zdają sobie sprawy, że niektóre zadania są dla mnie bardziej skomplikowane, ale nie chcę, by to było zauważalne, więc często robię coś po godzinach w domu (W8, kobieta, 27 lat, niepełnosprawność ruchu).

Należy jednak podkreślić, że tożsamość adaptacji, a zwłaszcza wpisujące się w nią dążenie do zachowania neutralności, może również prowadzić do nieświadomego ableizmu. Pracodawcy oraz współpracownicy mogą nie dostrzegać barier, które wymagają aktywnego wsparcia, co może skutkować pomijaniem kwestii dostosowania środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami:

Czuje się trochę, jakbym musiała udowadniać swoją wartość, bo nie dostaję żadnych specjalnych przywilejów, choć niektóre rzeczy są dla mnie trudniejsze (W15, kobieta, 36 lat, niepełnosprawność ruchu).

Nie dostaję wsparcia, którego potrzebuję, bo wszyscy zakładają, że moja niepełnosprawność nie wpływa na moją pracę. Nie widzą, ile mnie to kosztuje dodatkowego czasu, bo pracuję zdalnie, a ja o tym nie mówię (W42, mężczyzna, 42 lata, niepełnosprawność ruchu).

Ten rodzaj tożsamości może więc nie tyle sprzyjać równości, ile prowadzić do pomijania rzeczywistych potrzeb osób z niepełnosprawnościami, co utrudnia ich pełne uczestnictwo w życiu zawodowym. Mimo dobrych intencji podejście to może skutkować marginalizacją, ponieważ nie uwzględnia specyficznych wyzwań, z którymi osoby z niepełnosprawnościami mierzą się w miejscu pracy:

Czasami czuję, że ludzie nie rozumieją, że moja niepełnosprawność rzeczywiście ma wpływ na to, jak wykonuję swoje obowiązki, choć nie chcę, żeby to mnie definiowało (W27, kobieta, 38 lat, niepełnosprawność wzroku).

Chciałabym, żeby ktoś zauważył, że pewne rzeczy są dla mnie trudniejsze, mimo że staram się tego nie pokazywać (W7, mężczyzna, 37 lat, niepełnosprawność słuchu).

W końcu model neutralny, mimo pozornej sprawiedliwości, nie zapewnia pełnego włączenia osób z niepełnosprawnościami, jeśli środowisko pracy nie zostaje dostosowane do ich rzeczywistych potrzeb. Taka „neutralność” często prowadzi do ignorowania trudności, z którymi się mierzą.

Tożsamość atutu/zasobu – niepełnosprawność jako zasób

Tożsamość atutu to model, w którym osoby z niepełnosprawnościami postrzegają swoją sytuację nie jako ograniczenie, lecz jako wartość dodaną w miejscu pracy. W tym podejściu niepełnosprawność staje się zasobem, który wzbogaca doświadczenie zawodowe pracownika i wnosi unikalną perspektywę do organizacji. Kluczowym aspektem tej tożsamości jest poczucie przynależności do wspólnoty osób z niepełnosprawnościami oraz aktywne angażowanie się w działania wspierające innych, w ramach zarówno mentoringu, jak i codziennych relacji zespołowych. Osoby te nie tylko korzystają z dostępnych form wsparcia organizacyjnego, lecz również same wspierają współpracowników, dzieląc się swoim doświadczeniem, wiedzą i podejściem do pracy. Ich obecność realnie wpływa na tworzenie inkluzyjnej kultury organizacyjnej.

Dla przedstawicieli tego modelu najważniejsze są kompetencje i efektywność. Postrzegają siebie przez pryzmat zawodowych umiejętności, wydajności oraz możliwości przyczynienia się do sukcesu zespołu i całej organizacji. Ich wartość nie jest definiowana przez ograniczenia wynikające z niepełnosprawności, lecz przez konkretne osiągnięcia:

Postrzegam swoją niepełnosprawność jako coś, co daje mi unikalną perspektywę na wykonywaną pracę. Moje umiejętności i doświadczenie są tym, co się liczy, a nie to, co mogłoby mnie ograniczać (W36, mężczyzna, 39 lat, niepełnosprawność ruchu).

Takie podejście pozwala osobom z niepełnosprawnościami w pełni angażować się w życie zawodowe i wносить do niego elementy innowacyjne, często wspierane przez nowoczesne technologie i elastyczne formy pracy:

Moja niepełnosprawność daje mi wyjątkowy wgląd w niektóre aspekty pracy. Dzięki elastycznym godzinom i nowoczesnym technologiom mogę być w pełni zaangażowana w realizację projektów (W39, kobieta, 24 lata, niepełnosprawność wzroku).

Z perspektywy organizacyjnej osoby przyjmujące tożsamość atutu/zasobu są często oceniane na podstawie swojej wartości rynkowej – tego, co mogą wytworzyć, i tego, jak efektywnie realizują powierzone zadania:

Zdaję sobie sprawę, że moje osiągnięcia są tym, co mnie definiuje w pracy. Liczy się, jak dobrze wykonuję swoje obowiązki i jak mogę wspierać zespół w jego sukcesach (W43, mężczyzna, 39 lat, niepełnosprawność wzroku).

Z jednej strony sprzyja to wzmacnianiu ich pozycji zawodowej, ale z drugiej strony może prowadzić do upraszczającego spojrzenia, w którym niepełnosprawność jest postrzegana jako czynnik wymagający dodatkowych zasobów, a więc potencjalnie kosztowny:

Mogę dawać zespołowi unikalny punkt widzenia, a dodatkowe zasoby, jak technologie, pozwalają mi jeszcze efektywniej pełnić moje obowiązki (W26, kobieta, 40 lat, niepełnosprawność wzroku).

Taka percepcja może prowadzić do sytuacji, w których osoby z niepełnosprawnościami są marginalizowane nie ze względu na brak kompetencji, ale z powodu przekonania, że ich obecność wiąże się z dodatkowymi wymaganiami:

Czasami czuję, że traktują mnie jak kogoś, kto wymaga szczególnej uwagi, a nie zauważają, jak dużo mogę wnieść do zespołu (W21, mężczyzna, 31 lat, niepełnosprawność słuchu).

Tożsamość atutu/zasobu zakłada także specyficzne podejście do relacji zawodowych. Choć osoby te często nie angażują się w działania systemowe czy polityczne, to aktywnie wpływają na środowisko pracy przez osobisty przykład i budowanie relacji. Ich zaangażowanie społeczne jest umiarkowane – skupiają się przede wszystkim na rozwoju zawodowym, ale równocześnie dostrzegają, że ich historia może inspirować innych:

Uważam, że mogę dawać innym przykład, jak rozwijać się w pracy mimo trudności. Pokazuję, że niepełnosprawność nie musi być przeszkodą, ale może być atutem (W40, mężczyzna, 36 lat, niepełnosprawność wzroku).

Działając na rzecz integracji, nie koncentrują się na samej niepełnosprawności, ale na tworzeniu sieci kontaktów, wspieraniu współpracowników oraz współtworzeniu spójnej i otwartej kultury organizacyjnej:

Moje umiejętności interpersonalne i zdolność do budowania pozytywnych relacji z innymi pomagają mi w pełni uczestniczyć w życiu zespołu i przyczyniać się do jego sukcesów (W38, mężczyzna, 33 lata, niepełnosprawność wzroku).

W tym modelu osoby z niepełnosprawnościami czują się pełnoprawnymi członkami zespołu. Mają poczucie sprawczości i wpływu na organizację, w której funkcjonują:

Czuję się pełnoprawnym członkiem zespołu i mam poczucie, że moje działania wpływają na to, jak rozwija się cała organizacja (W38, mężczyzna, 33 lata, niepełnosprawność wzroku).

To poczucie bycia „na równi z innymi” sprawia, że niepełnosprawność przestaje być przeszkodą, a staje się źródłem siły i motywacji:

Niepełnosprawność nie ogranicza mnie w tym, co mogę osiągnąć w pracy. Dzięki niej mogę lepiej rozumieć potrzeby innych i tworzyć rozwiązania, które naprawdę coś zmieniają (W26, kobieta, 40 lat, niepełnosprawność wzroku).

Model tożsamości atutu/zasobu może być bardzo efektywny, gdy organizacje rozpoznają potencjał osób z niepełnosprawnościami i inwestują w ich rozwój. Takie działanie nie tylko wspiera samych pracowników, ale także pozytywnie wpływa na efektywność całego zespołu:

Czuję, że firma inwestuje we mnie, bo widzi we mnie wartość. Dzięki temu mogę rozwijać się zawodowo, a moja niepełnosprawność nie jest postrzegana jako przeszkoda, ale jako element mojego rozwoju (W40, mężczyzna, 36 lat, niepełnosprawność wzroku).

W tożsamości atutu/zasobu kluczowe znaczenie ma sposób postrzegania niepełnosprawności – nie jako ograniczenia, lecz jako unikalnego zasobu. Osoby identyfikujące się z tym modelem nie doświadczyają, że odnajdują się w środowisku pracy, to jeszcze aktywnie je kształtują w duchu inkluzyjności. Wykorzystują swoje doświadczenia, by wspierać innych, pełniąc funkcję mentorów, edukatorów i inspiratorów. Ich obecność sprzyja budowaniu bardziej otwartego i wspierającego miejsca pracy, w którym różnorodność jest realnie doceniana, a niepełnosprawność staje się źródłem wiedzy, empatii i kompetencji.

Osoby wpisujące się w ten model są zainteresowane tworzeniem przyjaznego środowiska, które opiera się i na technicznych udogodnieniach, i na kulturze organizacyjnej uznającej wartość różnorodnych perspektyw i doświadczeń:

Niepełnosprawność nauczyła mnie uważności i zrozumienia drugiego człowieka. Dzięki temu potrafię tworzyć rozwiązania dostępne nie tylko technicznie, ale też naprawdę przyjazne. Wiem, jak ważne jest, żeby każdy czuł, że może w pełni uczestniczyć – i właśnie to staram się wносить do zespołu (W38, mężczyzna, 33 lata, niepełnosprawność wzroku).

Choć osoby reprezentujące ten typ tożsamości nie zawsze angażują się w działania systemowe, ich przykład osobisty ma realny wpływ na zmianę postaw i poprawę dostępności, ponieważ niepełnosprawność stanowi dla nich źródło motywacji, empatii i innowacyjności, a nie element wykluczający.

Tożsamość transformacyjna – inicjowanie zmian w miejscu pracy

Na podstawie danych z wywiadów można wyróżnić czwarty model tożsamości, który – oprócz koncentracji na pokonywaniu barier – obejmuje zaangażowanie w kształtowanie

otoczenia społecznego oraz kultury organizacyjnej miejsca pracy. Osoby reprezentujące ten typ nie postrzegają swojej niepełnosprawności jako przeszkody, lecz jako impuls do zmiany i wprowadzania nowych rozwiązań. W tym modelu osoby z niepełnosprawnościami poza tym, że dobrze funkcjonują w środowisku pracy, zarazem aktywnie dążą do jego przekształcania. Cechuje je innowacyjność, zaangażowanie w działania systemowe oraz wprowadzanie rozwiązań zwiększających dostępność. Ich aktywność nie skupia się na indywidualnym przezwyciężaniu barier, ale na kształtowaniu organizacyjnego krajobrazu. Dzięki temu pełnią funkcję liderów i inicjatorów zmian, a ich obecność staje się impulsem do wdrażania polityk równościowych i budowania rzeczywistej transformacji. Tożsamość transformacyjna pokazuje, że niepełnosprawność może być siłą napędową innowacji, a nie jedynie elementem wymagającym adaptacji.

Wyzwania stają się dla osób z tą tożsamością źródłem inspiracji do inicjowania zmian, które przekładają się na poprawę dostępności oraz budowanie bardziej elastycznego i wspierającego środowiska zawodowego. Ich postawa wykracza poza indywidualne dążenie do uznania – angażują się w działania mentoringowe, edukację współpracowników oraz inicjatywy służące integracji zespołu:

Moja niepełnosprawność stała się motorem przemiany. Nie tylko pokonuję ograniczenia, ale także inspiruję innych do zmiany (W5, mężczyzna, 28 lat, niepełnosprawność ruchu).

Dzięki doświadczeniom, które zdobyłam, widzę luki w systemie i aktywnie działam, by wprowadzać rozwiązania, które poprawiają warunki pracy dla wszystkich (W37, kobieta, 32 lata, niepełnosprawność słuchu).

Ten rodzaj tożsamości można określić mianem tożsamości transformacji, ponieważ kluczową rolę odgrywa w nim nie tylko osobiste radzenie sobie z problemami, ale przede wszystkim chęć przekształcania otoczenia zawodowego. Technologia, jak wskazują osoby badane, nie jest jedynie narzędziem przezwyciężania barier, lecz również platformą umożliwiającą dzielenie się wiedzą i budowanie wspólnoty wsparcia. Osoby prezentujące ten typ tożsamości dostrzegają w swoich doświadczeniach szansę na rozwój zarówno osobisty, jak i całej organizacji, co pozwala im pełnić funkcję aktywnych współtwórców kultury organizacyjnej podmiotów, w których pracują.

Model ten wykracza poza indywidualne strategie radzenia sobie z niepełnosprawnością, koncentruje się bowiem na aktywnym współtworzeniu kultury organizacyjnej. Osoby utożsamiające się z tym podejściem nie postrzegają swojej niepełnosprawności wyłącznie jako wyzwania, lecz jako impuls do pozytywnej zmiany w miejscu pracy. Zamiast ograniczać się do pokonywania codziennych trudności, angażują się w działania mające na celu poprawę dostępności, edukację współpracowników oraz wdrażanie innowacyjnych rozwiązań przynoszących korzyści całemu zespołowi. Ich działalność obejmuje mentoring, inicjowanie projektów sprzyjających inkluzji oraz wspieranie innych pracowników w adaptacji do bardziej elastycznego i przyjaznego środowiska pracy:

Moja niepełnosprawność stała się motorem przemiany. Nie tylko pokonuję ograniczenia, ale także inspiruję innych do zmiany (W17, kobieta, 24 lata, niepełnosprawność wzroku).

Kluczowym elementem tego podejścia jest nie tyle dążenie do samodzielnego osiągnięcia sukcesu, ile chęć budowania systemowych rozwiązań, które zmieniają sposób funkcjonowania organizacji. Osoby reprezentujące ten model często zwracają uwagę na istniejące luki i niedoskonałości w polityce firmy, aktywnie proponując rozwiązania poprawiające warunki pracy dla wszystkich:

Dzięki doświadczeniom, które zdobyłem, widzę luki w systemie i aktywnie działam, by wprowadzać rozwiązania, które poprawiają warunki pracy dla wszystkich (W48, mężczyzna, 31 lat, niepełnosprawność ruchu).

Nowoczesne technologie są istotne dla osób prezentujących ten typ tożsamości. Nie są jedynie narzędziem ułatwiającym codzienną pracę, lecz także środkiem do dzielenia się wiedzą, wspierania współpracowników i tworzenia innowacyjnych rozwiązań:

Technologia pozwala mi nie tylko lepiej pracować, ale też dzielić się rozwiązaniami, które pomagają innym. To narzędzie budowania wspólnoty, a nie tylko ułatwienie dla mnie (W11, kobieta, 35 lat, niepełnosprawność wzroku).

W przeciwieństwie do podejścia skupiającego się wyłącznie na indywidualnym przezwyciężaniu barier, osoby o tożsamości transformacji postrzegają swoją rolę jako współtwórców zmian wpływających na całą organizację. Ich aktywność wykracza poza własne doświadczenia – dążą do tego, aby ich obecność miała realny wpływ na funkcjonowanie miejsca pracy:

Widzę swoją rolę nie tylko jako pracownika, ale jako kogoś, kto może wpłynąć na sposób działania firmy – nie przez rewolucję, ale codzienną pracę i rozmowę (W22, mężczyzna, 32 lata, niepełnosprawność ruchu).

Ten model tożsamości zawodowej podkreśla siłę, jaką niesie świadoma i aktywna postawa wobec wyzwań związanych z niepełnosprawnością. Tożsamość transformacji nie ogranicza się do adaptacji – oznacza kształtowanie nowej rzeczywistości, w której różnorodność jest traktowana jako wartość, a nie bariera:

Nie chcę być tylko przykładem, że się da. Chcę tworzyć przestrzeń, w której inni będą mogli też się rozwijać – bo różnorodność to nie dodatek, to zasada działania (W13, kobieta, 27 lat, niepełnosprawność wzroku).

Tożsamość transformacji charakteryzuje się najwyższym poziomem zaangażowania w rozwój organizacji oraz środowiska pracy. Osoby identyfikujące się z tym modelem wdrażają nowe technologie, propagują inkluzywność i inicjują działania na rzecz dostępności:

Nie czekam, aż ktoś coś zmieni. Jeśli widzę, że coś można zrobić lepiej, po prostu to robię – często z pomocą technologii, ale zawsze z myślą o innych (W29, kobieta, 30 lat, niepełnosprawność wzroku).

Mentoring oraz wsparcie innych pracowników stanowią kluczowy element roli zawodowej osób z tożsamością transformacyjną. Dążenie do zmian może jednak prowadzić do napięć w zespole, zwłaszcza gdy inni pracownicy nie są gotowi na wprowadzane innowacje:

Nie zawsze jest łatwo. Czasem słyszę: „Po co to zmieniać, skoro działa?”, ale wiem, że jeśli coś może być lepsze dla wszystkich, warto próbować (W37, kobieta, 32 lata, niepełnosprawność słuchu).

Mimo tych trudności tożsamość transformacyjna jest uznawana za najbardziej wpływowy model, ponieważ osoby ją reprezentujące osiągają sukcesy indywidualne, a zarazem realnie kształtują całe środowisko pracy:

To, że tu jestem, już coś zmienia. Ale to, że mogę wprowadzać realne udoskonalenia – to daje mi poczucie sensu (W22, mężczyzna, 32 lata, niepełnosprawność ruchu).

Wszystkie omówione modele tożsamości zawodowej pokazują, że sposób, w jaki osoby z niepełnosprawnościami działają w środowisku pracy, nie jest jednorodny. To, czy dana osoba koncentruje się na samodzielnym przezwyciężaniu trudności, dostosowywaniu się do otoczenia, propagowaniu inkluzyjności, czy na aktywnym kształtowaniu zmian, zależy zarówno od jej indywidualnych cech, jak i od uwarunkowań organizacyjnych, w których pracuje. W związku z tym kluczowe jest nie tylko tworzenie odpowiednich warunków zatrudnienia, lecz również kształtowanie kultury organizacyjnej wspierającej różne style pracy i doceniającej unikalne kompetencje każdej osoby.

5.5. Wyniki partycypacyjnej analizy rezultatów badań – pogłębiona refleksja uczestników

W ramach konsultacji uzyskanych wyników badań i wstępnie wyodrębnionych modeli tożsamości zawodowej osoby uczestniczące w badaniach uzyskały możliwość przedstawienia swoich opinii. Zależało mi, aby rozmowy te miały charakter i partycypacyjny, i emancypacyjny, a osoby badane mogły proponować własne interpretacje i perspektywy, nie zaś jedynie potwierdzać czy podważać zaproponowane wnioski. Oddanie im głosu na etapie interpretacji służyło zwiększeniu trafności analizy, przede wszystkim jednak wzmocnieniu sprawczości osób często marginalizowanych w instytucjonalnych narracjach o zatrudnieniu i warunkach pracy.

W trakcie rozmów pojawiło się wiele krytycznych i pogłębionych refleksji dotyczących poszczególnych modeli. Dla uczestników rozmowy pogłębiające były przestrzenia, w której mogli odnieść się do zaproponowanych modeli tożsamości zawodowej i podzielić się przemyśleniami dotyczącymi sprzeczności towarzyszących ich codziennym wyborom w miejscu pracy.

W wypadku modelu rezyliencji – zidentyfikowanego w analizie jako strategia oparta na samodzielności, dystansie wobec wspólnoty i uniezależnieniu od wsparcia zewnętrznego – wszyscy uczestnicy podkreślali jego ambiwalentny charakter. Z jednej strony osoby reprezentujące ten typ tożsamości mogą czerpać satysfakcję, poczucie sprawczości i dumę

z indywidualnego pokonywania barier. Z drugiej jednak – taka postawa bywa źródłem autoizolacji, ograniczonej integracji zespołowej oraz napięć w relacjach z innymi pracownikami, co może przekładać się na trudności w realizacji zadań grupowych. Jak zauważyła jedna z uczestniczek badania:

Tu trzeba podchodzić ostrożnie do takich wypowiedzi, bo pozorna siła może być również efektem chronicznego wycofania, osamotnienia i niedostrzegania przez organizacje realnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami (W11, kobieta, 35 lat, niepełnosprawność wzroku).

W wywiadach powtarzał się także motyw samodzielności jako konieczności, a nie świadomego wyboru. Dwie osoby podkreśliły, że niezależność bywa reakcją na strukturalny brak dostępnych form wsparcia, rozczarowanie instytucjami oraz doświadczenia odrzucenia lub braku zrozumienia ze strony współpracowników i przełożonych. Jedna z osób stwierdziła:

To, że radzę sobie sam, nie znaczy, że nie potrzebuję wsparcia. Czasem po prostu nie ma komu zaufać, obawiam się zwrócić o pomoc. Można przez to być źle postrzeganym przez współpracowników lub szefów (W16, mężczyzna, 41 lat, niepełnosprawność ruchu).

Wypowiedzi niektórych badanych podważały interpretacje rezyliencji, które łączyły ją z wewnętrzną siłą, niezłomnością i zdolnością do radzenia sobie mimo trudności. Jak zaznaczyła jedna z uczestniczek:

Nie uważam kogoś za silnego dlatego, że sobie radzi. Uważam, że nie ma wyboru. Ja nie chciałbym być podziwiana za to, że przetrwałam coś trudnego i pokonałam ograniczenie (W3, kobieta, 29 lat, niepełnosprawność wzroku)

Tego typu wypowiedzi problematyzują swoistą „heroizację” tożsamości rezyliencji, która może wpisywać się w kulturową tendencję do przedstawiania osób z niepełnosprawnościami jako „bohaterów”, którzy „mimo wszystko” pokonują trudności. Choć, jak pokazują wypowiedzi osób badanych, takie narracje bywają wzmacniające, mogą także maskować zaniedbania systemowe i przerzucać odpowiedzialność za brak dostępności i inkluzji z organizacji na jednostki. Jednocześnie badani zwracali uwagę, że model rezyliencji może być dla niektórych źródłem siły i poczucia kontroli. Osoby te często rozwijają wysoki poziom zaradności, inicjatywy oraz umiejętność samodzielnego organizowania sobie środowiska pracy – co także może być wartością. Jak zauważyła jedna z badanych:

Ja to rozumiem, w sensie ten rodzaj tożsamości, też wolę działać samodzielnie. Nie czekam, aż ktoś mi coś ułatwi. Dzięki temu wiem, że wszystko, co osiągam, zawdzięczam sobie (W3, kobieta, 29 lat, niepełnosprawność wzroku).

Inny uczestnik dodał:

Dla mnie też ten model tożsamości nie ma tego negatywnego wymiaru, nie kojarzy mi się z żadnym bohaterstwem czy przymusem. Moim zdaniem to dobrze być niezależnym, jak najbardziej to możliwe. Najgorzej to wciąż prosić o pomoc, bo z tego często wynikają problemy (W49, mężczyzna, 38 lat, niepełnosprawność słuchu).

Można dostrzec, że – w opinii badanych – tożsamość rezyliencji odślania napięcie między poczuciem siły a doświadczeniem osamotnienia. Może być zarówno sposobem na zachowanie autonomii w niesprzyjających warunkach, jak i formą adaptacyjnej reakcji na brak odpowiedniego wsparcia. Jej ambiwalencja polega na tym, że buduje jednostkową odporność, ale nierzadko kosztem relacji i systemowej odpowiedzialności.

Model tożsamości atutu/zasobu także nie był jednoznacznie oceniany przez osoby z niepełnosprawnościami uczestniczące w badaniu. Z jednej strony wielu uczestników pozytywnie odnosiło się do działań wspólnotowych, mentoringu i dzielenia się wiedzą, co odczytywało jako element budowania sensu pracy. Jedna z uczestniczek mówiła:

Ja to absolutnie rozumiem i dzielę się swoim doświadczeniem, bo wiem, jak trudna bywa droga. Chcę być dla innych tym, kogo mi brakowało na początku (W38, kobieta, 33 lata, niepełnosprawność ruchu).

Inna osoba zauważyła:

Dzięki mentoringowi czuję, że mogę coś zmienić, pomóc innym. To nadaje sens mojej pracy (W11, kobieta, 35 lat, niepełnosprawność wzroku).

Zwrócono jednak uwagę na niebezpieczeństwo instrumentalizacji tego rodzaju tożsamości przez organizację:

Kiedyś lubiłem opowiadać o swojej drodze, ale zorientowałem się, że firma mnie pokazywała jako przykład sukcesu, zamiast naprawić problemy systemowe (W49, mężczyzna, 38 lat, niepełnosprawność słuchu).

Inna osoba dodała:

Mentoring jest ważny, ale czasem miałam wrażenie, że oczekiwano ode mnie, że będę wiecznie pozytywna i wspierająca. A ja też mam swoje kryzysy (W3, kobieta, 29 lat, niepełnosprawność wzroku).

W ten sposób ujawniła się potencjalna pułapka emocjonalnej eksploatacji pracowników z niepełnosprawnościami, którzy są przedstawiani jako inspiracja, ale bez realnego wpływu na strukturę organizacyjną. Choć zaangażowanie we wspieranie innych było często źródłem satysfakcji, niektórzy uczestnicy przyznawali, że nie otrzymywali w zamian przestrzeni do własnego rozwoju zawodowego:

Fajnie, że mogę pomagać innym, ale czasem mam wrażenie, że wszyscy oczekują, że zostanę mentorem, a nikt nie pyta, czego ja chcę się nauczyć (W49, mężczyzna, 38 lat, niepełnosprawność słuchu).

W odniesieniu do modelu transformacyjnego pojawiło się więcej wypowiedzi akcentujących ambiwalencje i koszty działania na rzecz zmiany. Jeden z uczestników stwierdził:

Walczyłam o dostępność w swojej firmie, ale to mnie wykończyło. Stałam się „tą trudną”, co ciągle czegoś chce. W końcu zrezygnowałam (W38, kobieta, 33 lata, niepełnosprawność ruchu).

Inna osoba zauważyła:

Zmieniać system to jedno, a wytrwać w tej roli to drugie. Nikt nie mówi, ile to kosztuje energii i zdrowia psychicznego (W11, kobieta, 35 lat, niepełnosprawność wzroku).

Podkreślano również, że organizacje często nie mają mechanizmów wspierających osoby, które podejmują się roli liderów zmian. W konsekwencji osoby te są narażone na osamotnienie, niezrozumienie, a niekiedy symboliczne wykluczenie z zespołu.

Szczególnie wartościowe były wypowiedzi, które podważały samo założenie trwałości typologii i sugerowały konieczność ich rozumienia jako ruchomych i kontekstowych. Jak powiedziała jedna z uczestniczek:

Możesz być „rezylienny”, a potem nagle wejść w tryb adaptacji, a potem zacząć coś zmieniać. To nie jest wybór raz na zawsze. Wiele zależy od okoliczności, od tego, jaki jest charakter pracy, [jaki jest] otoczenie i wiele innych czynników na to może wpływać, nawet nasze doświadczenia. Inaczej w pierwszej pracy, inaczej gdy nie masz wsparcia ze strony rodziny, bliskich (W38, kobieta, 33 lata, niepełnosprawność ruchu).

W innej wypowiedzi pojawiło się porównanie bardziej z „mapą” niż z „modelem”. Jeden z badanych stwierdził:

Tożsamość zawodowa to nie jest jakaś stała cecha, tylko mapa tego, przez co przeszedłem i jak się w danym momencie odnajduję (W49, mężczyzna, 38 lat, niepełnosprawność słuchu).

Dodatkowe znaczenie w analizie miały wypowiedzi dotyczące wpływu regulacji prawnych oraz pandemii COVID-19. W odniesieniu do prawa o dostępności podkreślano jego dwoistą funkcję – jako narzędzia ochrony praw, ale także aktu, który bywa wykorzystywany jedynie deklaratorywnie:

Dostosowania są wtedy, kiedy jest kontrola. Bez kontroli nikt się nie przejmuje (W44, mężczyzna, 37 lat, niepełnosprawność wzroku).

Mam wrażenie, że ustawa to bardziej tarcza dla instytucji niż pomoc dla nas (W11, kobieta, 35 lat, niepełnosprawność wzroku).

W kwestii pandemii dominowała narracja o przekształceniu sposobu pracy, ale także o zatarciu granic między życiem prywatnym a zawodowym:

Praca zdalna to nie zawsze błogosławieństwo. Nagle wszystko przeniosło się do domu. Nie ma przerwy, nie ma odcięcia. I nie każdy ma warunki, żeby pracować zdalnie (W38, kobieta, 33 lata, niepełnosprawność ruchu).

Wypowiedzi te unaoczniają, że technologie i nowe formy organizacji pracy mogą zarówno wspierać autonomię, jak i pogłębiać istniejące formy wykluczenia – szczególnie tam, gdzie brakuje odpowiedniego zaplecza sprzętowego, wsparcia technicznego oraz kultury organizacyjnej sprzyjającej inkluzji cyfrowej. Jedną z najbardziej krytycznych refleksji odnosiła się do pozoru inkluzywności technologii:

Technologia to nie cud. To tylko narzędzie. Jak nie masz ludzi, którzy ci pokażą, jak z tego korzystać, to i najlepszy sprzęt nie pomoże (W44, mężczyzna, 37 lat, niepełnosprawność wzroku).

Włączenie tych głosów do końcowej analizy pozwoliło ujmować modele tożsamości nie jako statyczne formy, lecz jako zmienne, negocjowane strategie, które kształtują się w wielopoziomowym układzie zależności i oczekiwań, w jakim osoby z niepełnosprawnościami działają zawodowo. To z kolei wzmocniło emancypacyjny wymiar badania, umożliwiając nie tylko opis zjawiska, ale także stworzenie przestrzeni do jego przeformułowania z perspektywy samych uczestników.

Wnioski końcowe

Analiza przeprowadzonych badań pozwoliła na udzielenie wyczerpujących odpowiedzi na pytania eksplikacyjne, które stanowiły podstawę niniejszego projektu badawczego. Wyniki jednoznacznie wskazują, że współczesne technologie oraz elastyczne modele organizacji pracy mają duży wpływ na proces kształtowania tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Osoby te, funkcjonując w środowiskach pracy opartych na nowoczesnych narzędziach cyfrowych, coraz częściej postrzegają swoją rolę zawodową jako równorzędną, znaczącą i osadzoną w strukturach organizacyjnych, niezależnie od ograniczeń wynikających z ich niepełnosprawności. Praca zdalna, praca hybrydowa i praca asynchroniczna stanowią formy zatrudnienia, które umożliwiają większą autonomię, bardziej efektywne zarządzanie własnymi zasobami energetycznymi i zdrowotnymi, a także sprzyjają poczuciu sprawczości i kompetencji zawodowych. Niemniej jednak badani wskazywali również potencjalne ryzyko związane z izolacją społeczną oraz trudnościami w budowaniu relacji z zespołem, które niejednokrotnie osłabiały identyfikację z miejscem pracy i utrudniały wzmacnianie tożsamości zawodowej.

Ważnym elementem analizowanych mechanizmów było również rozpoznanie strategii adaptacyjnych i tożsamościowych stosowanych przez osoby z niepełnosprawnościami. Badani wykazywali dużą zdolność negocjowania swojej pozycji zawodowej, między innymi przez selektywne ujawnianie informacji o swojej niepełnosprawności, aktywne poszukiwanie technologicznych rozwiązań wspierających realizację obowiązków, a także reinterpretację własnej sytuacji zdrowotnej jako źródła unikalnych kompetencji. Tożsamość zawodowa była kreowana dynamicznie i relacyjnie – przez ciągłe dostosowywanie się do wymagań środowiska pracy, jak i jego stopniową transformację. W odpowiedzi na pojawiające się wyzwania badani przyjmowali różne postawy: od strategii przystosowawczych przez budowanie odporności psychicznej aż po aktywne działania na rzecz zmiany otoczenia zawodowego.

Nie można jednak pominąć występujących w badaniach barier, które utrudniają pełne uczestnictwo osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Wskazywano przede wszystkim brak odpowiednich dostosowań stanowisk pracy, niską dostępność szkoleń podnoszących kompetencje cyfrowe, obecność luk technologicznych oraz stereotypy i uprzedzenia w środowisku zawodowym. Konieczność ciągłego udowadniania swojej przydatności pozostaje poważnym obciążeniem, które negatywnie wpływa na poczucie przynależności i możliwości rozwoju zawodowego. Co więcej, elastyczne formy pracy bywają błędnie postrzegane jako

mniej zaangażowane, co skutkuje ograniczaniem dostępu do awansów czy udziału w prestiżowych projektach.

Rola organizacji w kształtowaniu tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami okazała się kluczowa i różnicowana. W środowiskach pracy, w których są wdrażane polityki równościowe, a menedżerowie oferują realne wsparcie i dostęp do nowoczesnych technologii wspomagających, osoby z niepełnosprawnościami deklarują wyższą satysfakcję zawodową oraz silniejsze zakorzenienie w organizacji. Tam, gdzie brak takich praktyk, tożsamość zawodowa jest słabsza, niestabilna lub oparta na strategiach wycofania i minimalnego zaangażowania. Tym samym badanie potwierdziło, że proces tworzenia tożsamości zawodowej jest złożonym zjawiskiem, zależnym od interakcji indywidualnych potrzeb, społecznych oczekiwań oraz uwarunkowań organizacyjnych.

Nowoczesne elastyczne formy pracy i technologie cyfrowe wykazują ogromny potencjał w kształtowaniu tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami, oferując zarówno liczne szanse, jak i wyzwania. Elastyczność organizacyjna oraz dostępność narzędzi technologicznych dostosowanych do indywidualnych potrzeb umożliwiają integrację, przynależność i odgrywanie ról zawodowych na równych prawach. Możliwość samodzielnego zarządzania środowiskiem pracy, charakterystyczna dla modeli pracy zdalnej i hybrydowej, wzmacnia poczucie autonomii i niezależności, co jest niezwykle ważne dla osób z ograniczeniami zdrowotnymi, fizycznymi czy logistycznymi. Technologie cyfrowe – od asystentów głosowych przez oprogramowanie powiększające ekran po narzędzia komunikacji i zarządzania projektami – znacznie ułatwiają uczestnictwo w pracy zespołowej i odgrywanie różnorodnych ról zawodowych, eliminując bariery fizyczne i organizacyjne.

Samo jednak zastosowanie nowoczesnych technologii i elastycznych form zatrudnienia nie gwarantuje pełnej integracji. Kluczowe jest stworzenie inkluzywnej kultury organizacyjnej, w której osoby z niepełnosprawnościami czują się akceptowane i mają realne wsparcie ze strony współpracowników i menedżerów. Badani wielokrotnie podkreślali, że to właśnie atmosfera i organizacja pracy determinują ich poczucie przynależności oraz sprawczości. Brak wsparcia może sprawić, że nawet najlepsze rozwiązania technologiczne pogłębią poczucie izolacji i wykluczenia.

Wspierające środowiska pracy, które cenią różnorodność i propagują współpracę opartą na kompetencjach, a nie stereotypach, sprzyjają budowaniu trwałych relacji opartych na wzajemnym szacunku. Uczestnictwo w projektach wymagających współdziałania i wspólnego rozwiązywania problemów sprzyja tworzeniu relacji horyzontalnych, zwiększając zaangażowanie i integrację. W ten sposób osoby z niepełnosprawnościami mają możliwość budowania swojej tożsamości zawodowej opartej na realnych kompetencjach, a nie na uprzedzeniach czy barierach społecznych.

W szerszym wymiarze społecznym osoby z niepełnosprawnościami pracujące w środowiskach technologicznych często stają się ambasadorami zmiany, przełamując stereotypy, inspirując innych i pokazując, że technologia może być narzędziem emancypacji i włączenia społecznego. Proces ten wymaga jednak aktywnego wsparcia organizacyjnego i systemowego, które uczyni inkluzywność codzienną praktyką, a nie jedynie deklaracją.

Podsumowując, analiza ułatwień i barier w odgrywaniu ról zawodowych osób z niepełnosprawnościami w uwarunkowaniach nowoczesnych technologii i elastycznych form pracy podkreśla kluczową rolę technologii asystujących, dostosowanych stanowisk i elastyczności

zatrudnienia. Elementy te umożliwiają pełnoprawne uczestnictwo na rynku pracy i pozwalają kształtować tożsamość zawodową na równych prawach. Jednocześnie bariery organizacyjne i społeczne – takie jak stereotypy, brak programów integracyjnych czy niska świadomość pracodawców – pozostają poważnymi wyzwaniami, które wymagają konsekwentnej zmiany postaw i wdrożenia działań edukacyjnych.

Wnioski płynące z badań wskazują konieczność ciągłego rozwoju innowacji technologicznych oraz adaptacji organizacyjnych, które pozwolą osobom z niepełnosprawnościami odgrywać swoje role zawodowe bez ograniczeń. Niezbędne jest nie tylko dostarczanie nowoczesnych narzędzi, ale przede wszystkim kreowanie kultury organizacyjnej, która aktywnie wspiera różnorodność i włączenie. Zmiana postaw, rozwój programów edukacyjnych i integracyjnych może przyczynić się do budowania pozytywnej tożsamości zawodowej oraz aktywnego uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w życiu społecznym i zawodowym.

W szerszym ujęciu polityki społecznej badania podkreślają również znaczenie tworzenia spójnych międzysektorowych strategii państwowych łączących aspekty technologiczne, edukacyjne i tożsamościowe. Nowoczesna polityka społeczna powinna wykraczać poza działania kompensacyjne, koncentrując się na rozwijaniu kompetencji cyfrowych, budowaniu środowisk pracy opartych na równości i zaufaniu oraz tworzeniu trwałych mechanizmów inkluzji. Odpowiedzialne państwo powinno dążyć do kształtowania otwartego społeczeństwa pracy, w którym technologia i elastyczność organizacyjna stają się narzędziami integracji, a nie wykluczenia. Włączenie osób z niepełnosprawnościami w główny nurt rynku pracy to wyraz społecznej równości, a ponadto inwestycja w zrównoważony rozwój i kapitał społeczny współczesnego państwa.

Podsumowanie

Współczesne przemiany technologiczne i organizacyjne stwarzają nie tylko nowe wyzwania w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej, ale także otwierają przestrzeń do refleksji nad tożsamością zawodową osób z niepełnosprawnościami. Przeprowadzone w niniejszej monografii analizy umożliwiają wielowymiarowe ujęcie tego zjawiska, co stanowi istotny wkład w rozwój współczesnej socjologii.

Wkład tej monografii polega przede wszystkim na tym, że ukazałam nowe typologie tożsamości zawodowych osób z niepełnosprawnościami, wyodrębnione na podstawie badań własnych. Tożsamości te przyjmują różnorodne formy – od adaptacyjnych i rezyliencji przez tożsamości oparte na dostrzeganiu własnych atutów po transformacyjne, związane z inicjowaniem zmian w miejscu pracy. Pozwala to uchwycić, że doświadczenie niepełnosprawności w wymiarze zawodowym nie jest jednorodne ani statyczne, lecz stanowi dynamiczny konstrukt, kształtowany w interakcji ze zmieniającym się otoczeniem społecznym, organizacyjnym i technologicznym (por. Richard i Hennekam, 2021; Santuzzi i Waltz, 2016).

Jednocześnie książka ta pokazuje, że technologie, w tym praca zdalna, praca hybrydowa, narzędzia cyfrowe czy systemy wspomagające, stają się dziś istotnym mechanizmem redefiniowania sposobów odgrywania ról zawodowych osób z niepełnosprawnościami. Technologie przestają być wyłącznie narzędziem kompensacyjnym. Współcześnie stają się one przestrzenią negocjacji granic między pracą a życiem prywatnym, zarządzania jawnością niepełnosprawności oraz umożliwiają pełnienie funkcji eksperckich i liderek, które dotąd często były poza zasięgiem tej grupy pracowników (Grijseels i in., 2023; Ryan i Guthier, 2023). W tym sensie technologia jawi się jako mediator między strukturami społecznymi a indywidualną tożsamością, co jest kluczowym wątkiem w socjologii pracy i socjologii niepełnosprawności.

Współczesne zmiany zachodzące w prawie oraz dynamiczny rozwój technologii cyfrowych stanowią kluczowe czynniki przekształcające rynek pracy i rolę osób z niepełnosprawnościami. To właśnie w wyniku tych procesów dochodzi do redefinicji tożsamości zawodowej, wykraczającej poza tradycyjne ujęcia oparte wyłącznie na modelach niepełnosprawności.

Zmiany prawne, między innymi w zakresie dostępności zatrudnienia, przeciwdziałania dyskryminacji oraz propagowania elastycznych form pracy, tworzą nowe ramy instytucjonalne sprzyjające inkluzji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Jednakże to właśnie

technologie cyfrowe, zwłaszcza rozwiązania umożliwiające pracę zdalną, pracę hybrydową oraz wykorzystanie narzędzi wspierających dostępność, stają się głównym motorem przeobrażeń w zakresie ról zawodowych.

W świetle teorii kontroli tożsamości (Burke, 2006, 2009) osoby z niepełnosprawnościami wchodzi na rynek pracy, starając się zachować spójność między społecznymi i kulturowymi oczekiwaniami a sposobem odgrywania swoich ról zawodowych. Nowoczesne technologie umożliwiają im negocjowanie i rekonstruowanie tożsamości zawodowej, która dostosowuje się do zmieniającego się otoczenia pracy, a tym samym tworzy przestrzeń dla nowych form samorealizacji i uczestnictwa.

Należy podkreślić, że zjawisko to ma wymiar szerszy niż tylko doświadczenie osób z niepełnosprawnościami. Redefinicja ról zawodowych, tożsamości pracowniczych oraz relacji między prywatnością a pracą dotyczy dziś także innych grup zawodowych i społecznych. W wypadku osób z niepełnosprawnościami mechanizmy te zyskują jednak szczególne znaczenie, gdyż często stają się narzędziem przełamywania barier wykluczenia i budowania sprawczości w życiu zawodowym (por. Ryan i Guthier, 2023).

Nowatorski charakter tej monografii wyraża się także w tym, że przeniosłam pojęcie „pracownik 2.0” na grunt analizy sytuacji osób z niepełnosprawnościami. Dotychczas termin ten był głównie kojarzony z mobilnością, elastycznością i kompetencjami cyfrowymi pracowników ogółem. Tymczasem wykazałam, że osoby z niepełnosprawnościami poza tym, że adaptują się do nowych modeli pracy, wnoszą też do nich unikalne zasoby poznawcze, społeczne i organizacyjne, aktywnie współtworząc nowe modele zatrudnienia i redefiniując role zawodowe (Holland i in., 2024; Praslova, 2023; Murphy i Thomas, 2023). Tym samym redefiniują one i siebie jako pracowników, i standardy i normy obowiązujące w środowisku pracy.

Taka perspektywa stanowi oryginalny wkład do socjologii, łącząc refleksję nad tożsamością zawodową, socjologią pracy, niepełnosprawnością i studiami nad technologią. Praca ta pokazuje, że transformacje technologiczne i organizacyjne nie są jedynie procesami technicznymi, lecz głęboko społecznymi zjawiskami, które mogą zarówno otwierać nowe możliwości inkluzji, jak i generować nowe formy wykluczenia (por. Ryan i Guthier, 2023).

Takie ujęcie zagadnienia wnosi istotny wkład do socjologii, gdyż integruje różne obszary badań – socjologię pracy, socjologię niepełnosprawności oraz studia nad technologią – a zarazem proponuje nowe ramy analityczne, pozwalające uchwycić złożoność relacji między technologią, organizacją pracy a tożsamością jednostki. Jednocześnie podkreślono, że tożsamość zawodowa osób z niepełnosprawnościami stanowi konstrukt dynamiczny, stale negocjowany w warunkach relacji społecznych, dostępnych technologii oraz struktur organizacyjnych. W tym sensie autorskim wkładem monografii jest zaproponowanie nowej siatki pojęciowej do analizy zawodowej tożsamości osób z niepełnosprawnościami w warunkach cyfrowej transformacji opartej na refleksji nad mediami, technologią oraz społeczno-kulturowym wymiarem pracy (Couldry i Hepp, 2017; Lupton, 2015). Co istotne, pokazuje ona również, że zmiany te nie dotyczą wyłącznie osób z niepełnosprawnościami, lecz wpływają na ogólne przekształcenie ról zawodowych i sposobów uczestnictwa w życiu społecznym w warunkach późnej nowoczesności.

Współczesne modele niepełnosprawności wskazują, że ograniczenia wynikające z niepełnosprawności nie są wyłącznie konsekwencją stanu zdrowia, lecz również rezultatem

barier strukturalnych, kulturowych i organizacyjnych (Gąciarz, 2014a, s. 27; Goodley, 2011; Niedbalski i in., 2017; Żuchowska-Skiba, 2016, s. 55). W takim ujęciu tożsamości niepełnosprawności są ukazywane jako efekty dynamicznego konstruktu, który jest zarówno osobisty, jak i zbiorowy (por. Johnstone, 2004; Zapata, 2019). Stanowią one narzędzie indywidualnej autodefinicji, ale stają się też kolektywnym narzędziem politycznym, które pozwala jednostkom z niepełnosprawnościami połączyć siły, by walczyć o uznanie ich praw, dekonstrukcję stereotypów i transformację społecznych barier (por. Peters i Chimedza, 2000; Stojkow i Żuchowska-Skiba, 2014; Żuchowska-Skiba, 2016). W ten sposób tożsamość przestaje być jedynie oznacznikiem jednostkowego doświadczenia, a staje się platformą do działania, organizacji i mobilizacji, która może przekształcać społeczne struktury opresji na struktury uznania i afirmacji (por. Johnstone, 2004; Porankiewicz-Żukowska, 2013; Zapata, 2019).

W rezultacie tak rozumiane tożsamości umożliwiają osobom z niepełnosprawnościami odejście od ról zależnych i marginalizowanych i stanowią przestrzeń do budowania wspólnoty oraz solidarności opartej na wspólnych doświadczeniach dyskryminacji, stygmatyzacji i wykluczenia (Barnes i Mercer, 2008; Johnstone, 2004; Lifchez i Winslow, 1981; Shapiro, 1994). Integrując to podejście z teorią kontroli tożsamości (Burke, 2006, 2009) i koncentrując się na obszarze pracy, można zauważyć, że tożsamość zawodowa osób z niepełnosprawnościami kształtuje się w relacji do otoczenia społecznego oraz możliwości odgrywania ról zawodowych, które są dziś definiowane na nowo dzięki technologiom cyfrowym i elastycznym formom pracy. Zgodnie z koncepcją teorii kontroli tożsamości jednostki dążą do utrzymania spójności między „standardem tożsamościowym”, ukształtowanym na podstawie oczekiwań społecznych i kulturowych, a sposobem odgrywania przypisanych im ról społecznych (Burke, 2006, 2009). Zmiana organizacji pracy, na przykład przez umożliwienie pracy zdalnej czy hybrydowej, prowadzi do redefinicji ról zawodowych, które stają się bardziej elastyczne i dostępne dla osób z niepełnosprawnościami. Tym samym możliwe staje się budowanie nowych i przebudowywanie dotychczasowych tożsamości zawodowych. Nowe warunki pracy stwarzają więc przestrzeń do negocjowania pozycji jednostki w strukturze społecznej i mogą wspierać wewnętrzne poczucie zgodności z odgrywaną rolą pracownika (por. Santuzzi i Waltz, 2016).

Współczesna transformacja technologiczna i organizacyjna istotnie przekształca strukturę rynku pracy, redefiniując zarówno role zawodowe, jak i formy uczestnictwa w świecie pracy (Adigun i Nzima, 2021). Na tym tle wyłania się koncepcja „pracownika 2.0” – osoby odgrywającej rolę zawodową w środowisku opartym na mobilności, elastyczności, kompetencjach cyfrowych i współdzielonych przestrzeniach pracy (por. Schneckenberg, 2009). Dla osób z niepełnosprawnościami taki model może stanowić szansę na pełniejsze włączenie zawodowe, ale także wiązać się z nowymi wyzwaniami, między innymi w zakresie dostępności, adaptacji technologicznej i uznania społecznego. W swoich badaniach Alecia M. Santuzzi i Pamela R. Waltz (2016) podkreślały, że w tym procesie szczególnie istotna staje się tożsamość zawodowa jako dynamiczny konstrukt kształtowany przez relacje społeczne, środowisko organizacyjne oraz osobiste strategie działania.

Ważnym problemem na drodze do integracji i pełnego włączenia osób z niepełnosprawnościami do rynku pracy są także bariery: uprzedzenia wynikające ze stereotypowych wyobrażeń na temat niepełnosprawności i osób z niepełnosprawnościami, brak reprezentacji osób z niepełnosprawnościami na stanowiskach kierowniczych i brak programów skierowanych

do osób z niepełnosprawnościami, aby na takie stanowiska aplikowały (Praslova, 2023; Ryan i Guthier, 2023).

Badania własne przeprowadzone wśród wykwalifikowanych osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych w sektorach technologicznych ujawniły złożoność ich sytuacji zawodowej. Osoby, z którymi przeprowadzałam wywiady, nie tylko aktywnie uczestniczą w rynku pracy, ale także wnoszą unikalne zasoby poznawcze, społeczne i organizacyjne, redefiniując swoje role zawodowe. W konsekwencji ich tożsamości zawodowe przybierały formy od adaptacji i rezyliencji przez tożsamości oparte na atutach po tożsamości transformacyjne, związane z inicjowaniem zmian w miejscu pracy. Taka różnorodność budowanych tożsamości ukazuje duże zróżnicowanie osób z niepełnosprawnościami jako uczestników życia zawodowego. Nowoczesne formy zatrudnienia – praca zdalna, praca hybrydowa czy praca zadaniowa – mogą sprzyjać inkluzji, pod warunkiem posiadania przez osoby z niepełnosprawnościami odpowiednich kompetencji cyfrowych, elastyczności psychicznej i dostępu do wsparcia instytucjonalnego. Badani wskazywali przy tym kluczowe znaczenie relacji między samodzielnością a zespołowym wsparciem: podczas gdy niektórzy stawiali na niezależność, inni oczekiwali aktywnej roli organizacji w tworzeniu środowiska dostępnego i wspierającego. Niepełnosprawność w wielu wypadkach stawała się punktem wyjścia działania, mentoringu i transformacji, a nie jedynie przeszkodą.

Ograniczeniem badania pozostaje specyfika próby. W prowadzonych badaniach skoncentrowałam się na osobach z niepełnosprawnościami ruchu, wzroku i słuchu, pracujących w branżach związanych z nowoczesnymi technologiami. Warto jednak zaznaczyć, że obserwowane mechanizmy redefinicji ról zawodowych pod wpływem technologii i zmian organizacyjnych mają charakter szerszy i mogą dotyczyć także innych grup pracowników, w tym osób z niepełnosprawnościami niewidocznymi czy neuroróżnorodnych, choć ich doświadczenia wymagają osobnych, pogłębionych analiz. Moim celem nie było tworzenie uogólnień dla całej populacji, lecz uchwycenie specyfiki tej właśnie grupy w warunkach współczesnych przemian technologicznych i organizacyjnych.

Wnioski płynące z pracy podkreślają znaczenie dalszych pogłębionych badań nad mechanizmami kształtowania się tożsamości zawodowej osób z niepełnosprawnościami, szczególnie w okresie dynamicznych przemian technologicznych. Tylko w środowisku opartym na dialogu, zrozumieniu i inkluzyjnych technologiach jest możliwe pełne wykorzystanie potencjału, jaki osoby z niepełnosprawnościami wnoszą do współczesnego rynku pracy (por. Ryan i Guthier, 2023). W tym ujęciu polityki publiczne powinny koncentrować się na tworzeniu warunków sprzyjających równemu dostępowi do technologii, edukacji i zatrudnienia, a także na wspieraniu rozwiązań sprzyjających aktywizacji zawodowej. Kluczowe staje się również wprowadzenie zintegrowanych strategii państwowych, które łączą wymiar społeczny, technologiczny i ekonomiczny, zapewniając trwałe mechanizmy inkluzji oraz wzmacniając kapitał społeczny.

Bibliografia

- Adigun, O. T. i Nzima, D. R. (2021). The fourth industrial revolution and persons with disabilities: peeping into the future through the lens of the present. *Multicultural Education*, 7(7), 113–119.
- Agius, M., Heiman, T., Sula, G., Tsvetkova, P., Nanchen, B., Tkaczyk, A. H. i Sousa, C. (2024). Supporting Workplace Inclusion: Reasonable Accommodations and Assistive Technologies for Individuals with Intellectual Disability. W: C. Sousa, J. Pereira i C. Casimiro (red.), *No Barriers: Strategies and Best Practices for the Employment of Individuals with Intellectual Disability* (s. 111–127). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v1.p02.05>.
- Agree, E. M. (2014). The potential for technology to enhance independence for those aging with a disability. *Disability and Health Journal*, 7(1), 33–39.
- Ajunwa, I. i Greene, D. 2019. Platforms at work: automated hiring platforms and other new intermediaries in the organization of work. Research in the Sociology of Work, Vol. 33: *Work and Labor in the Digital Age* SP Vallas, A. Kovalainen. Bingley, UK: Emerald.
- Alanazi, A. S., Benlaria, H. i Alanazi, S. A. (2024). Assistive Technology and Employment Opportunities for People with Disabilities: A Systematic Review and Meta-analysis. *Journal of Disability Research*, 3(8), 20240096.
- Albinowski, M., Magda, I. i Rozszczypała, A. (2023). The Employment Effects of the Disability Education Gap in Europe. *Working Paper* nr 01, <https://ibs.org.pl/en/publications/the-employment-effects-of-the-disability-education-gap-in-europe/>.
- Almufareh, M. F., Kausar, S., Humayun, M. i Tehsin, S. (2024). A conceptual model for inclusive technology: advancing disability inclusion through artificial intelligence. *Journal of Disability Research*, 3(1), 20230060.
- Aloisi, A. (2016). Commoditized workers. Case study research on labour law issues arising from a set of 'on-demand/gig economy' platforms. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. *Comparative Labor Law and and Policy Journal*, 37(3).
- Ameri, M. i Kurtzberg, T. R. (2022). Leveling the playing field through remote work. *MIT Sloan Management Review*, 63(3), 1–3.
- Ameri, M., Kruse, D., Park, S. R., Rodgers, Y. i Schur, L. (2023). Telework during the pandemic: patterns, challenges, and opportunities for people with disabilities. *Disability and Health Journal*, 16(2), 101406.
- Anand, P. i Sevak, P. (2017). The role of workplace accommodations in the employment of people with disabilities. *Journal of Labor Policy*, 6(12), 412–420.

- Anglmayer, I. (2020). Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD. *European implementation assessment* (PE 654.206). European Parliament. <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.
- Antczak, R., Grabowska, I. i Polańska, Z. (2018). Podstawy i źródła danych statystyki osób niepełnosprawnych. *Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician*, 63(2), 21–43.
- Aron, L. i Loprest, P. (2012). Disability and the education system. *The Future of Children*, 22(1), 97–122. <https://doi.org/10.1353/foc.2012.0007>.
- Atanasova, A. (2023). Narrowing the employment gap for people with disabilities: The need for effective policy implementation. *European Trade Union Institute (ETUI)*. <https://www.etui.org/publications/narrowing-employment-gap-people-disabilities>.
- Baert, S. (2018). Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005. *IZA Discussion Papers*, nr 10738. <https://docs.iza.org/dp10738.pdf>.
- Bailey, S., Carnemolla, P., Loosemore, M., Darcy, S. i Sankaran, S. (2022). A critical scoping review of disability employment research in the construction industry: Driving social innovation through more inclusive pathways to employment opportunity. *Buildings*, 12(12), 2196.
- Baker, P., Moon N. W. i Ward, A. C. (2006). Virtual exclusion and telework: barriers and opportunities of technocentric workplace accommodation policy. *Work*, 27(4), 421–430.
- Baldrige, D. C. i Swift, M. L. (2013). Withholding requests for disability accommodation: The role of individual differences and disability attributes. *Journal of Management*, 39(3), 743–762.
- Barnes, C. i Mercer, G. (2008). *Niepełnosprawność*. Warszawa: Wydawnictwo Sie!
- Barnes, C. i Oliver, M. (1993). *Disability: A sociological phenomenon ignored by sociologists*. Leeds: University of Leeds.
- Barnes, C., Oliver, M. i Barton, L. (2002). Introduction. W: C. Barnes, M. Oliver i L. Barton (red.), *Disability Studies Today* (s. 1–17). Cambridge: Polity.
- Barnes, C. (2012). Understanding the social model of disability: past, present and future. W: N. Watson, A. Roulstone i C. Thomas (red.), *Routledge Handbook of Disability Studies* (s. 12–29). New York: Routledge.
- Beatty, J. E., Baldrige, D. C., Boehm, S. A., Kulkarni, M. i Colella, A. (2019). On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda. *Human Resource Management*, 58(2), 119–135. <https://doi.org/10.1002/hrm.21940>.
- Bell, D. i Tanalska, M. (1975). *Nadejście społeczeństwa postindustrialnego: próba prognozowania społecznego*. Warszawa: Instytut Badania Współczesnych Problemów Kapitalizmu.
- Benanav, A. (2020). *Automation and the Future of Work*. London–New York: Verso Books.
- Betke, M., Gips, J. i Fleming, P. (2002). The Camera Mouse: Visual tracking of body features to provide computer access for people with severe disabilities. *IEEE Transactions on Neural Systems and Rehabilitation Engineering*, 10(1), 1–10.
- Bick, A., Blandin, A. i Mertens, K. (2020). Work from home before and after the COVID-19 outbreak. *Federal Reserve Bank of Dallas Working Paper*, 1–18. <https://doi.org/10.24149/wp2017r2>.
- Bloom, N., Han, R. i Liang, J. (2022). How hybrid working from home works out (No. w30292). National Bureau Of Economic Research. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4173636.

- Boehm, S. A. i Dwertmann, D. J. (2015). Forging a single-edged sword: Facilitating positive age and disability diversity effects in the workplace through leadership, positive climates, and HR practices. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 41–63.
- Bogart, K. R. (2015). Disability identity predicts lower anxiety and depression in multiple sclerosis. *Rehabilitation Psychology*, 60, 105–109. <http://dx.doi.org/10.1037/rep0000029>.
- Botelho, F. H. F. (2021). Accessibility to digital technology: Virtual barriers, real opportunities. *Assistive Technology*, 33(supl.), 27–34. <https://doi.org/10.1080/10400435.2021.1945705>.
- Botha, M. i Frost, D. M. (2020). Extending the minority stress model to understand mental health problems experienced by autistic people. *Society and Mental Health*, 10(1), 20–34.
- Brandt, Å., Jensen, M. P., Søberg, M. S., Andersen, S. D. i Sund, T. (2020). Information and communication technology-based assistive technology to compensate for impaired cognition in everyday life: a systematic review. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 15(7), 810–824.
- Braun, V. i Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.
- Brocklehurst, M. (2001). Power, Identity and New Technology Homework: Implications for ‘new forms’ of organizing. *Organization Studies*, 22(3), 445–466.
- Brockner, J. i Wiesenfeld, B. M. (1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions. *Psychological Bulletin*, 120(2), 189–208.
- Brougham, D. i Haar, J. (2018). Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees’ perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239–257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>.
- Brooks, J. D. i von Schrader, S. (2023). An accommodation for whom? Has the COVID-19 pandemic changed the landscape of flexible and remote work for workers with disabilities? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(1), 1–23. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09472-3>.
- Brown, A. D. i Coupland, C. (2005). Sounds of silence: Graduate trainees, hegemony and resistance. *Organization Studies*, 26(7), 1049–1069. <https://doi.org/10.1177/0170840605053540>.
- Brown, K., Hamner, D., Foley, S. i Woodring, J. (2009). Doing disability: Disability formations in the search for work. *Sociological Inquiry*, 79(1), 3–24.
- Bruyere, S. M., Erickson, W. A. i Ferrentino, J. T. (2003). Identity and disability in the workplace. *William and Mary Law Review*, 44(3), 1173–1196. <https://scholarship.law.wm.edu/wmlr/vol44/iss3/6>.
- Bryan, M., Bryce, A., Roberts, J. i Sechel, C. (2023). The role of education in the disability employment gap. *The Sheffield Economic Research Paper Series*, 2023010(2023010).
- Budd, J. W. (2011). *The Thought of Work*. Ithaca: ILR Press.
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N. i Chan, F. (2013). Employers’ attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21–38.
- Burke, P. J. (2006). Identity change. *Social psychology quarterly*, 69(1), 81–96.

- Burke, P. J. (2009). Tożsamości a struktura społeczna. W: A. Manterys i J. Mucha (red.), *Nowe perspektywy teorii socjologicznej*. Kraków: Nomos.
- Burke, P. J. i Stets, J. E. (2009). *Identity theory*. New York: Oxford University Press.
- Campbell, F. K. (2008). Refusing Able(ness): A Preliminary Conversation about Ableism. *M/C Journal*, 11(3). <https://doi.org/10.5204/mcj.46>
- Cargo, M. i Mercer, S. L. (2008). The value and challenges of participatory research: Strengthening its practice. *Annual Review of Public Health*, 29, 325–350.
- Cascio, W. F. i Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 349–375.
- Castells, M. ([1996] 2007). *Spółeczeństwo sieci*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Castells, M. (2008). *Siła tożsamości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Cazini, J. i Frasson, A. C. (2013). Voices project: Technological innovations in social inclusion of people with visual impairment, *Journal of Technology Management and Innovation*, 8/SPL.ISS.2, 147–153. <https://doi.org/10.4067/s0718-27242013000300013>.
- Cetnarowicz, M. (2021). Rola i znaczenie pracy zdalnej dla gospodarki, firm oraz pracowników. W: PARP (red.), *Praca zdalna 2.0. Rozwiązanie na czas pandemii czy trwała zmiana? Księga rekomendacji oraz ekspertyzy*. Warszawa: PARP.
- Chan, F., Strauser, D., Maher, P., Lee, E.-J., Jones, R. i Johnson, E. T. (2010). Demand-side factors related to employment of people with disabilities: A survey of employers in the midwest region of the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 412–419. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9252-6>.
- Charmaz, K. (1995). The Body, Identity, and Self: Adapting to Impairment. *Sociological Quarterly*, 36, 657–680.
- Cheatham, G. A. i Elliott, R. (2013). The effects of family college savings on postsecondary school enrollment rates of students with disabilities. *Economics of Education Review*, 33, 95–111. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2012.09.011>.
- Cheng, C. H., Li, M. H., Tang, B. J. i Cheng, Y. R. (2024). The impact of knowledge management and organizational learning promotion in small and medium enterprises on the implementation of industry 4.0 and competitiveness. *Administrative Sciences*, 14(8), 161.
- Chi, C. F., Tseng, L. K. i Jang, Y. (2012), Pruning a Decision Tree for Selecting Computer-Related Assistive Devices for People with Disabilities. *IEEE Transactions On Neural Systems and Rehabilitation Engineering*, 20(4), 564–573.
- Chow, C. M., Cichocki, B. i Croft, B. (2014). The impact of job accommodations on employment outcomes among individuals with psychiatric disabilities. *Psychiatric Services*, 65(9), 1126–1132.
- Colella, A., DeNisi, A. S. i Varma, A. (1998). The impact of ratee's disability on performance judgments and choice as a coworker. *Personnel Psychology*, 51(2), 391–411.
- Collinger, J. L., Wodlinger, B., Downey, J. E., Wang, W., Tyler-Kabara, E. C., Weber, D. J., McMorland, A. J., Velliste, M., Boninger, M. L. i Schwartz, A. B. (2013). High-performance neuroprosthetic control by an individual with tetraplegia. *Lancet (London, England)*, 381(9866), 557–564. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)61816-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)61816-9).
- Cornwall, A. (2008). Unpacking 'participation': Models, meanings and practices. *Community Development Journal*, 43(3), 269–283.

- Corrigan, P. W., Markowitz, F. E., Watson, A. C., Rowan, D. i Kubiak, M. A. (2004). An attribution model of public discrimination towards persons with mental illness. *Journal of Health and Social Behavior*, 45(2), 162–179.
- Couldry, N. i Hepp, A. (2017). *The Mediated Construction of Reality*. Cambridge: Polity Press.
- Crawford, C. (2010). *Disabling poverty and enabling citizenship: Understanding the poverty and exclusion of Canadians with Disabilities*. Canada: Community – University Research Alliance. Retrieved May 22, 2012, from the Council of Canadians with Disabilities, <http://www.ccdonline.ca/en/socialpolicy/poverty-citizenship/demographic-profile/understanding-poverty-exclusion>.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43, 1241. <https://doi.org/10.2307/1229039>.
- Crocker, J., Major, B. i Steele, C. (1998). Social stigma. W: D. T. Gilbert, S. T. Fiske i G. Lindzey (red.), *The handbook of social psychology* (t. 2, s. 504–553). New York: McGraw-Hill.
- D’Mello, M. i Sahay, S. (2007). ‘I am Kind of a Nomad Where I have to go Places and Places’. Understanding Mobility, Place and Identity in Global Software Work from India. *Information and Organization*, 17(3), 162–192.
- Darling, R. B. (2003). Toward a model of changing disability identities: A proposed typology and research agenda. *Disability and Society*, 18(7), 881–895.
- Darling, R. B. (2013). *Disability and identity: Negotiating self in a changing society*. Boulder: Lynne Rienner Publishers.
- Davenport, T. H. (2005). *Thinking for a Living: How to Get Better Performances and Results from Knowledge Workers*. Harvard: Harvard Business School Press.
- De Camargo, R. Q., da Silva, M. T., Facin, A. L. F. i Gonçalves, R. F. (2023). The role of organizational culture in the transformation to industry 4.0. W: *IFIP International Conference on Advances in Production Management Systems* (s. 487–500). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Degener, T. (2017). A New Human Rights Model of Disability. W: V. D. Fina, R. Cera i I. G. Palmisano (red.), *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. A Commentary* (s. 41–59). Cham: Springer.
- Degener, T. i de Castro, M. G. C. (2022). Toward inclusive equality: Ten years of the human rights model of disability in the work of the UN Committee on the Rights of People with Disabilities. W: F. Felder, L. Davy i R. Kayess (red.), *Disability Law and Human Rights. Theory and Policy* (s. 27–46). Cham: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-86545-0_2.
- Dembo, T. (1982). Some problems in rehabilitation as seen by a Lewinian. *Journal of Social Issues*, 38, 131–139.
- Dettmann, M. M. i Hasselhorn, H. M. (2021). Helpfulness of Workplace Accommodations in Maintaining Health and Work Ability in Older Employees with Poor Health in Germany. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(1), e1–e6. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002069>.
- Deursen van, A. J. A. M. i van Dijk, J. A. G. M. (2010). Internet skills and the digital divide. *New Media and Society*, 13(6), 893–911. <https://doi.org/10.1177/1461444810386774>.

- Dimitrova, I., Nikolov, M., Mladenov, T. i Petri, G. (2024). Political Representation and the Human Rights Model of Disability: A Bulgarian Case. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 26(1), 393–409. <https://doi.org/10.16993/sjdr.1052>.
- Dirth, T. P. i Branscombe, N. R. (2018). The social identity approach to disability: Bridging disability studies and psychological science. *Psychological Bulletin*, 144(12), 1300–1324. <https://doi.org/10.1037/bul0000156>.
- Dobransky, K. i Hargittai, E. (2016). Unrealized potential: Exploring the digital disability divide. *Poetics*, 58, 18–28. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2016.08.003>.
- Dong, S., Mullins, M. i Ostrowicz, I. (2021). Factors influencing workplace accommodations requests among employees with visual impairments. *Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 27(2), 90–101. <https://doi.org/10.1017/JRC.2021.6>.
- Driedger, S. M., Crooks, V. A. i Bennett, D. (2004). Engaging in the disablement process over space and time: Narratives of persons with multiple sclerosis in Ottawa, Canada. *The Canadian Geographer*, 48(2), 119–136.
- Drucker, P. F. ([1993] 2009). *Spółeczeństwo pokapitalistyczne*. Warszawa: Wydawnictwo MT Biznes.
- Dunn, D. S. (2015). *The social psychology of disability*. New York, NY: Oxford University Press.
- Dunn, D. S., Fisher, D. i Beard, B. (2013). Disability as diversity rather than (in)difference: Understanding others' experiences through one's own. W: D. S. Dunn, R. A. R. Gurung, K. Z. Naufel i J. H. Wilson (red.), *Controversy in the classroom: Using hot topics to foster critical thinking* (s. 209–223). Washington, DC: American Psychological Association.
- Dunn, D. S. i Burcaw, S. (2013). Disability identity: Exploring narrative accounts of disability. *Rehabilitation Psychology*, 58, 148–157. <https://doi.org/10.1037/a0031691>.
- Dunn, D. S. i Hammer, E. D. (2014). On teaching multicultural psychology. W: F. L. Leong, L. Comas-Díaz, G. C. Nagayama Hall, V. C. McLoyd i G. E. Trimble (red.), *APA handbook of multicultural psychology*, t. 1: *Theory and research* (s. 43–58). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14189-003>.
- Ellcessor, E. (2016). *Restricted access: Media, disability, and the politics of participation*, t. 6. New York: NYU Press.
- Ellemers, N. (1993). The influence of socio-structural variables on identity management strategies. W: W. Stroebe i M. Hewstone (red.), *European Review of Social Psychology*, t. 4, (s. 27–57). Chichester, UK: Wiley.
- Elraz, H. (2018). Identity, mental health and work: How employees with mental health conditions recount stigma and the pejorative discourse of mental illness. *Human Relations*, 71(5), 722–741.
- Enríquez, J. G., Soria Morillo, L. M., García-García, J. A. i Álvarez-García, J. A. (2023). Two decades of assistive technologies to empower people with disability: a systematic mapping study. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 19(5), 2095–2112. <https://doi.org/10.1080/17483107.2023.2263504>.
- Erikson, E. (2004). *Tożsamość a cykl życia*. Poznań: Zysk.
- Eubanks, V. (2018). *Automating inequality: How high-tech tools profile, police, and punish the poor*. New York: St. Martin's Press.

- Faci, N., Maamar, Z., Burégio, V., Ugljanin, E. i Benslimane, D. (2017). Web 2.0 applications in the workplace: How to ensure their proper use? *Computers in Industry*, 88, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2017.03.003>.
- Fazlagić, J. (2014). Zarządzanie różnorodnością a zarządzanie wiedzą. *E-mentor*, 53(1), 54–61.
- Fernández-Batanero, J. M., Román-Graván, P., Montenegro-Rueda, M., López-Meneses, E. i Fernández-Cerero, J. (2021). Digital teaching competence in higher education: A systematic review. *Education Sciences*, 11(11), 689.
- Finkelstein, V. (2007). The ‘social model of disability’ and the disability movement. *The Disability Studies Archive UK*, 1(5). <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/finkelstein-The-Social-Model-of-Disability-and-the-Disability-Movement.pdf>.
- Finkelstein, V. (1980). *Attitudes and Disabled People*, Work Rehabilitation Found, New York.
- Fleischer, D. i Zames, F. (2001). *The disability rights movement: From charity to confrontation*. Temple University Press.
- Fleming, P. i Spicer, A. (2007). *Contesting the corporation: Struggle, power and resistance in organizations*. Cambridge University Press.
- Forber-Pratt, A. J. i Zape, M. P. (2017). Disability identity development model: Voices from the ADA-generation. *Disability and Health Journal*, 10(2), 350–355.
- Forber-Pratt, A. J., Lyew, D. A., Mueller, C. i Samples, L. B. (2017). Disability identity development: A systematic review of the literature. *Rehabilitation Psychology*, 62(2), 198–207. <https://doi.org/10.1037/rep0000134>.
- Forber-Pratt, A. J., Merrin, G. J., Mueller, C. O., Price, L. R. i Kettrey, H. H. (2020). Initial factor exploration of disability identity. *Rehabilitation Psychology*, 65(1), 1–10. <https://doi.org/10.1037/rep0000308>.
- Forber-Pratt, A. J., Mueller, C. O. i Andrews, E. E. (2019). Disability identity and allyship in rehabilitation psychology: Sit, stand, sign, and show up. *Rehabilitation Psychology*, 64(2), 119–129. <https://doi.org/10.1037/rep0000256>.
- Frank, A. W. (1993). *The Wounded Storyteller: Body, Illness, and Ethics*. Chicago: University of Chicago Press.
- Frey, C. B. i Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological forecasting and social change*, 114, 254–280.
- Fuentes, K. i Lindsay, S. (2023). Workplace accommodations during the COVID-19 pandemic: A scoping review of the impacts and implications for people with disabilities. *Work*, 74(2), 381–406.
- Galer, D. (2012). Disabled Capitalists: Exploring the Intersections of Disability and Identity Formation in the World of Work. *Disability Studies Quarterly*, 32(3). <https://doi.org/10.18061/dsq.v32i3.3277>.
- Ganesh, K. i Lazar, A. (2021). *The work of workplace disclosure: Invisible chronic conditions and opportunities for design*. Proc. ACM Hum.-Comput. Interact., 5, Article 34. <https://doi.org/10.1145/3449147>.
- Garbat, M. (2015). *Historia niepełnosprawności: geneza i rozwój rehabilitacji, pomocy technicznych oraz wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami*. Gdynia: Novae Res.

- Garbat, M. (2021). Polityka wspierania zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w wybranych krajach świata. *Polityka Społeczna*, 10, 15–23.
- Garland-Thomson, R. (2002). Integrating Disability, Transforming Feminist Theory. *NWSA Journal*, 14(3), 1–32.
- Gauci, V. (2020). Dis/ability-producing technology assemblages and networks at the workplace: A new materialist analysis. *Disability and Society*, 36(3), 488–507. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1758038>.
- Gąciarz, B. (2010). Praca – niewykorzystana szansa integracji społecznej osób niepełnosprawnych. *Zarządzanie Publiczne*, 14, 29–44.
- Gąciarz, B. (2014a). Przemysłuć niepełnosprawność na nowo. Od instytucji państwa opiekuńczego do integracji i aktywizacji społecznej. *Studia Socjologiczne*, 213(2), 15–24.
- Gąciarz, B. (2014b). Wstęp. W: B. Gąciarz i S. Rudnicki (red.), *Polscy (nie)pełnosprawni. Od kompleksowej diagnozy sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce do nowego modelu polityki społecznej wobec niepełnosprawności* (s. 7–16). Kraków: Wydawnictwa AGH.
- Gąciarz, B. i Żuchowska-Skiba, D. (2024). Praca w sektorze nowych technologii? Kształcenie dla rynku pracy osób z niepełnosprawnościami. W: G. Całek, J. Niedbalski, M. Raclaw, M. Sałkowska, J. Sztobryn-Giercuszkiwicz i D. Żuchowska-Skiba (red.), *Niepełnosprawność i praca: Wymiary, konteksty, perspektywy* (s. 25–42). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Gephart, R. P. (2002). Introduction to the brave new workplace: Organizational behavior in the electronic age. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 327–344.
- Gergen, K. J. (2009). *Relational Being: Beyond Self and Community*. Oxford University Press.
- Getzel, E. E. (2008). Addressing the persistence and retention of students with disabilities in higher education: Incorporating key strategies and supports on campus. *Exceptionality*, 16, 207–219.
- Ghobakhloo, M. (2020). Industry 4.0, Digitization, and Opportunities for Sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 252, 119869.
- Gibson, J. (2006). Disability and clinical competency: An introduction. *California Psychologist*, 39, 6–10.
- Giełda, M. (2015). *Pojęcie niepełnosprawności*. Wrocław: Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Giermanowska, E. (2015). Ekonomiczne, prawne i kulturowe uwarunkowania zmian zatrudnienia osób niepełnosprawnych: Perspektywa pracodawców i wyzwania dla polityki społecznej. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 3(10), 7–24.
- Giermanowska, E. (2016a). Niepełnosprawni. Ukryty segment polskiego rynku pracy. *Prakseologia*, 158(1), 275–298.
- Giermanowska, E. (2016b). Niepełnosprawny jako pracownik i pracodawca. W: *Samodzielni, zaradni, niezależni* (s. 67–98). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Giermanowska, E. (2021). Niepełnosprawność, aktywizacja zawodowa i rynek pracy. W: *Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, t. I–II, 80–102.
- Giermanowska, E. i Raclaw, M. (2014). Pomiędzy polityką życia, emancypacją i jej pozorowaniem. Pytania o nowy model polityki społecznej wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych. *Studia Socjologiczne*, 2, 43–69.

- Gill, C. (1997). Four Types of Integration in Disability Identity Development. *Journal of Social Issues*, 53(4), 849–867. <https://doi.org/10.3233/JVR-1997-9106>.
- Gilman, K. (2014). Lessons from the trenches: How to make self-employment work for people with disabilities. *Work*, 48(1), 137–140. 648. <https://doi.org/10.3233/WOR-131817>.
- Giovanis, E. (2019). Do the flexible employment arrangements increase job satisfaction and employee loyalty? Evidence from Bayesian networks and instrumental variables. *International Journal of Computational Economics and Econometrics*, 9(1/2), 84–115. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3411504>.
- Gliedman, J. i Roth, W. (1980). *The Unexpected Minority: Handicapped Children in America*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Głąb, Z. (2022). Niezależne życie osób z niepełnosprawnością intelektualną w świecie VUCA – między Konwencją a praktyką. W: G. Mikołajczyk-Lerman i J. Sztobryn-Giercuskiewicz (red.), *Życie z niepełnosprawnością w świecie VUCA* (s. 27–50). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Goggin, G. i Newell, C. (2007). The business of digital disability. *The Information Society*, 23(3), 159–168. <https://doi.org/10.1080/01972240701323572>.
- Golinowska, S. i Sowa, A. (2012). Determinanty niepełnosprawności. W: S. Golinowska (red.), *Instytucjonalne, zdrowotne i społeczne determinanty niepełnosprawności* (s. 68–98). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Goodley, D. (2011). *Disability Studies. An Interdisciplinary Introduction*. London: Sage.
- Govender, I. (2021). *Higher Education, Community Engagement and Entrepreneurship in Southern Africa*. Cambridge: Cambridge Scholars Publishing.
- Graffam, J., Shinkfield, A., Smith, K. i Polzin, U. (2002). Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(3), 175–181.
- Greenan, J. P., Wu, M. i Black, E. L. (2002). Perspectives on employing individuals with special needs. *Journal of Technology Studies*, 28(1).
- Griep, Y., Vranjes, I., van Hooff, M. M., Beckers, D. G. i Geurts, S. A. (2021). *Technology in the workplace: Opportunities and challenges*. Springer International Publishing.
- Grijseels, M., Zuiderent-Jerak, T. i Regeer, B. J. (2023). Technologies for inclusive employment: beyond the prosthetic fix–social transformation axis. *Disability & Society*, 38(9), 1534–1557.
- Groomes, D. A. i Linkowski, D. C. (2007). Examining the structure of the revised acceptance disability scale. *Journal of Rehabilitation*, 73(3), 3.
- Gupta, S., Sukhai, M. i Wittich, W. (2021). Employment outcomes and experiences of people with seeing disability in Canada: An analysis of the Canadian Survey on Disability 2017. *PLoS One*, 16(11), e0260160. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260160>.
- Gutterman, A. S. (2023). Definitions and models of disability. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4500074>.
- Hahn, H. (1985). Toward a politics of disability: Definitions, disciplines, and policies. *Social Science Journal*, 22, 87–105.
- Hahn, H. (1994). The minority group model of disability: Implications for medical sociology. *Research in the Sociology of Health Care*, 11(3), 24.

- Hahn, H. D. i Belt, T. L. (2004a). Disability identity and Attitudes Toward Cure in a Sample of Disabled Activists. *Journal of Health and Social Behavior*, 45(4), 453–464. <https://doi.org/10.1177/002214650404500407>.
- Hahn, H. i Belt, T. L. (2004b). Personal disability identity scale (PDIS) [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t82140-000>.
- Hammack, P. L. (2015). Theoretical foundations of identity. W: K. C. McLean i M. Syed (red.), *The Oxford Handbook of Identity Development*. New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199936564.013.027>.
- Hammersley, M. i Atkinson, P. (2000). *Metody badań terenowych*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Harpur, P. i Blanck, P. (2020). Gig workers with disabilities: opportunities, challenges, and regulatory response. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(4), 511–520.
- Haslam, S. A., Jetten, J., Postmes, T. i Haslam, C. (2009). Social Identity, Health and Well-Being: An Emerging Agenda for Applied Psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 58(1), 1–23. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00379.x>.
- Helsper, E. J. (2012). A corresponding fields model for the links between social and digital exclusion. *Communication Theory*, 22(4), 403–426. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2012.01416.x>.
- Henderson, G. i Bryan, W. (2004). *Psychosocial aspects of disability*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Hernandez, B., Keys, C. i Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4–16.
- Hickox, S. A. i Liao, C. (2020). Remote work as an accommodation for employees with disabilities. *Hofstra Labor and Employment Law Journal*, 38, 25. <https://scholarlycommons.law.hofstra.edu/hlelj/vol38/iss1/3/>.
- Hogg, M. A. i Terry, D. J. (2001). Social identity theory and organizational processes. W: M. A. Hogg i D. J. Terry (red.), *Social Identity Processes in Organizational Contexts* (s. 1–12). Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Holland, P., Brewster, C. i Kougiannou, N. K. (2024). The changing nature of work, employment and flexibility. W: P. Holland, C. Brewster i N. K. Kougiannou (red.), *Work, Employment and Flexibility* (s. 2–13). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Howard, J. (2024). *The Role of Assistive Technology in the Post-Pandemic Workplace*. <https://www.inclusionhub.com/articles/the-role-of-assistive-technology-in-the-post-pandemic-workplace>.
- Jaeger, P. T. (2006). Telecommunications policy and individuals with disabilities: Issues of access and social inclusion in the policy and research agenda. *Telecommunications Policy*, 30(2), 112–124.
- Jammaers, E., Zanoni, P. i Hardonk, S. (2016). Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. *Human Relations*, 69(6), 1365–1386.
- Jawor-Joniewicz, A. i Lisowska, E. (2021). Dojrzałość w zarządzaniu różnorodnością i inkluzją w miejscu pracy w Polsce. *Raport Diversity IN Check 2020*. https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2021/12/Diversity-IN-Check_raport_Dojrzalosc-w-zarzadzaniu.pdf.

- Jemieliński, D. (2008). *Praca oparta na wiedzy na przykładzie organizacji high-tech*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Jetha, A., Nasir, K., Van Eerd, D., Gignac, M. A., Ginis, K. A. M. i Tompa, E. (2022). Inclusion of young people with disabilities in the future of work: forecasting workplace, labour market and community-based strategies through an online and accessible Delphi survey protocol. *BMJ open*, 12(7), e055452.
- Jetha, A., Shamaee, A., Bonaccio, S., Gignac, M. A., Tucker, L. B., Tompa, E. i Smith, P. M. (2021). Fragmentation in the future of work: A horizon scan examining the impact of the changing nature of work on workers experiencing vulnerability. *American Journal of Industrial Medicine*, 64(8), 649–666.
- Jetha, A., Shamaee, A., Tompa, E., Smith, P., Bültmann, U., Bonaccio, S., Tucker, L. B., Norman, C. D., Banks, C. i Gignac, M. (2023). The future of work in shaping the employment inclusion of young adults with disabilities: a qualitative study. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 42(9), 75–91.
- Jiang, Z., Huo, M. L., Jones, J., Cheng, Z., Manoharan, A. i Spoehr, J. (2024). Thriving in future work: knowledge management and innovation perspectives. *Knowledge Management Research and Practice*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/14778238.2024.2344347>.
- Johnstone, C. (2004). Disability and identity: Personal constructions and formalized supports. *Disability Studies Quarterly*, 24(4).
- Kattari, S. K. (2020). Ableist microaggressions and the mental health of disabled adults. *Community Mental Health Journal*, 56(6), 1170–1179. <https://doi.org/10.1007/s10597-020-00615-6>.
- Kavanagh, A. M., Krnjacki, L., Aitken, Z., LaMontagne, A. D., Beer, A., Baker, E. i Bentley, R. (2015). Intersections Between Disability, Type of Impairment, Gender And Socio-Economic Disadvantage in A Nationally Representative Sample Of 33,101 Working-Aged Australians. *Disability and Health Journal*, 8(2), 191–199. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2014.08.008>.
- Kaye, H. S., Jans, L. H. i Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536.
- Kelly, E. i Maître, B. (2021). Identification of skills gaps among persons with disabilities and their employment prospects. *ESRI Survey and Statistical Report Series*, 107. <https://doi.org/10.26504/sustat107>.
- Khan, M., Wen (Carys) Chan, X., Yan, H. i Shang, S. (2025). Tech-Enabled Inclusion: Leveraging Social Media to Empower Neurodivergent Employees in the Workplace. *Human Resource Management*, 64(3), 901–917.
- Kirenko, J. (2006). *Oblicza niepełnosprawności*. Lublin: Wydawnictwo Akademickie Wyższej Szkoły Społeczno-Przyrodniczej im. Wincentego Pola w Lublinie.
- Klimoski, R. i Donahue, L. (1997). HR strategies for integrating individuals with disabilities. *Human Resource Management Review*, 7(1), 109–138.
- Klyszcz, L. (2011). *Pułapka świadczeniowa a aktywność zawodowa i społeczna osób Niepełnosprawnych*. Kraków: Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego.
- Kobus-Ostrowska, D. (2017). Znaczenie pracy w życiu osoby z niepełnosprawnością w świetle badań kwestionariuszowych. *Rynek Pracy*, 161(2), 31–39.

- Koch Fager, S., Fried-Oken, M., Jakobs, T. i Beukelman, D. R. (2019). New and emerging access technologies for adults with complex communication needs and severe motor impairments: State of the science. *Augmentative and Alternative Communication*, 35(1), 13–25.
- Koch, V., Kuge, S., Geissbauer, R. i Schrauf, S. (2014). *Industry 4.0: Opportunities and challenges of the industrial internet*. PWC Strategy GmbH.
- Konrad, A. M., Moore, M. E., Ng, E. S., Doherty, A. J. i Breward, K. (2013). Temporary work, underemployment and workplace accommodations: Relationship to well-being for workers with disabilities. *British Journal of Management*, 24(3), 367–382.
- Korgul, K., Witzak, J. i Święcicki, I. (2024). *AI na polskim rynku pracy*. Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny.
- Kruse, D., Schur, L., Johnson-Marcus, H. A., Gilbert, L., Di Lallo, A., Gao, W. i Su, H. (2024). Assistive technology's potential to improve employment of people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 34(2), 299–315.
- Kubicki, P. (2017). *Polityka publiczna wobec osób z niepełnosprawnościami*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Kulkarni, M. (2016). Organizational career development initiatives for employees with a disability. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1662–1679.
- Kurowski, K. (2014). *Wolności i prawa człowieka i obywatela z perspektywy osób z niepełnosprawnościami*. Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Ladner, R. E. (2015). Design for user empowerment. *Interactions*, 22(2), 24–29.
- Lam, A. (2004). Organizational Innovation. *MPRA Paper*, 11539. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/11539/>.
- Lamb, R. i Davidson, E. (2005). Information and Communication Technology Challenges to Scientific Professional Identity. *The Information Society*, 21(1), 1–24.
- Lancioni, G., O'Reilly, M., Singh, N., D'Amico, F., Ricci, I. i Buonocunto, F. (2011). Microswitch-cluster technology to enhance adaptive engagement and head upright by a post-coma man with multiple disabilities. *Developmental Neurorehabilitation*, 14(1), 60–64. <https://doi.org/10.3109/17518423.2010.526170>.
- Lata, L. N., Burdon, J. i Reddel, T. (2023). New tech, old exploitation: Gig economy, algorithmic control and migrant labour. *Sociology Compass*, 17(1), e13028.
- Lawson, A. i Beckett, A. E. (2020). The social and human rights models of disability: towards a complementarity thesis. *The International Journal of Human Rights*, 25(2), 348–379. <https://doi.org/10.1080/13642987.2020.1783533>.
- Li, B., Fisher, K. R., Farrant, F. Q. i Cheng, Z. (2021). Digital policy to disability employment? An ecosystem perspective on China and Australia. *Social Policy and Administration*, 55(5), 863–878.
- Liao, S.-H. i Wu, C.-C. (2009). The relationship among knowledge management, organizational learning, and organizational performance. *International Journal of Business and Management*, 4(4), 64–72. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n4p64>.
- Lifchez, R. i Winslow, B. (1981). *Design for independent living: The environment and physically disabled people*. Berkeley: University of California Press.
- Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315–332. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>.

- Linden, M. (2014). Telework research and practice: Impacts on people with disabilities. *Work*, 48(1), 65–67.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. i Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28, 634–655.
- Linton, R. (1975). *Kulturowe podstawy osobowości*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Linton, S. (1998). *Claiming disability: Knowledge and identity*. New York: New York University Press.
- Longmore, P. (2009). Conspicuous contribution and American cultural dilemmas: Telethon rituals of cleansing and renewal. W: R. Michalko i T. Titchkosky (red.), *Rethinking normalcy: A disability studies reader* (s. 137–157). Toronto, Canadian Scholars Press.
- Loretto, W. i Riach, K. (2009). Identity work and the ‘unemployed’ worker: age, disability and the lived experience of the older unemployed. *Work, Employment and Society*, 23(1), 102–119. <https://doi.org/10.1177/0950017008099780>.
- Lupton, D. (2015). *Digital sociology*. London: Routledge.
- Lupton, D. i Seymour, W. (2000). Technology, selfhood and physical disability. *Social Science and Medicine*, 50(12), 1851–1862.
- Majewski T. (1994). W sprawie definicji osoby niepełnosprawnej. *Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej*, 1.
- Manyika, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K., Willmott, P. i Dewhurst, M. (2017). *A future that works: Automation, employment, and productivity*. McKinsey Global Institute Report. McKinsey Global Institute Research, Tech. Rep., 60, 1–135.
- Marinaci, T., Russo, C., Savarese, G., Stornaiuolo, G., Faiella, F., Carpinelli, L., Navarra, M., Marsico, G. i Mollo, M. (2023). An inclusive workplace approach to disability through assistive technologies: A systematic review and thematic analysis of literature. *Societies*, 13(11), 231. <https://doi.org/10.3390/soc13110231>.
- Marín-Palacios, C., Carrero Márquez, O. i Lohan, R. P. (2022). Review of employment and disability: Bibliographic analysis. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 16(1), 119–145. <https://doi.org/10.1108/JEC-05-2021-0074>.
- Mark, B. G., Hofmayer, S., Rauch, E. i Matt, D. T. (2019). Inclusion of Workers with Disabilities in Production 4.0: Legal Foundations in Europe and Potentials Through Worker Assistance Systems. *Sustainability*, 11(21), 5978. <https://doi.org/10.3390/su11215978>.
- Maslyk, T. i Migaczewska, E. (2016). Analysis of the Dynamics of the Internet Use by Persons with Disabilities in Poland over the Decade 2003–2013 in the Context of Their Socio-Demographic Characteristics. *Polish Sociological Review*, 195, 341–360.
- Masłyk, T. (2023). Niepełnosprawni w pracy. Analiza porównawcza cech pracy i oceny satysfakcji z pracy osób z niepełnosprawnościami i osób sprawnych. *Polityka Społeczna*, 593(9), 1–8.
- Masłyk, T. i Migaczewska, E. (2014). Charakter użytkowania internetu przez osoby niepełnosprawne i sprawne w perspektywie cyfrowego wykluczenia – analiza porównawcza. *Studia Socjologiczne*, 2, 175–201.
- McCall, G. J. i Simmons, J. L. (1978). *Identities and Interactions*. New York: The Free Press.

- McNicholl, A., Casey, H., Desmond, D. i Gallagher, P. (2021). The impact of assistive technology use for students with disabilities in higher education: a systematic review. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 16(2), 130–143.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697.
- Mikuła, B. (2006). Zarządzanie w warunkach nowej gospodarki. *Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie*, 715, 99–112.
- Mitra, S. i Brucker, D. L. (2020). Disability and aging: From successful aging to wellbeing through the capability and human development lens. *Disability And Health Journal*, 13(4), 100924.
- Mladenov, T. (2013). The UN Convention on the rights of persons with disabilities and its interpretation. *ALTER, European Journal of Disability Research*, 7, 69–82.
- Mohamed, M. (2018). Challenges and Benefits of Industry 4.0: An overview. *International Journal of Supply and Operations Management*, 5(3), 256–265.
- Montealegre, R. i Cascio, W. F. (2017). Technology-driven changes in work and employment. *Communications of the ACM*, 60(12), 60–67.
- Moore, M. E., Konrad, A. M., Yang, Y., Ng, E. S. i Doherty, A. J. (2011). The vocational well-being of workers with childhood onset of disability: Life satisfaction and perceived workplace discrimination. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 681–698.
- Moser, I. (2006). Disability and the promises of technology: Technology, subjectivity and embodiment within an order of the normal. *Information, Communication & Society*, 9(3), 373–395.
- Murphy, C. i Thomas, F. P. (2023). Historic highs in employment for people with disabilities: An unexpected pandemic outcome. *The Journal of Spinal Cord Medicine*, 46(2), 165–166. <https://doi.org/10.1080/10790268.2023.2174314>.
- Murugami, M. W. (2009). Disability and identity. *Disability Studies Quarterly*, 29(4). <https://doi.org/10.18061/dsq.v29i4.979>.
- Nach, H., Lejeune, A. (2009). *The Impact of Information Technology on Identity: Framing the Research Agenda*. Proceedings of the Administrative Sciences Association of Canada (ASAC) Conference, 2009. <https://ssrn.com/abstract=1713332>.
- Nadal, K. L., Rivera, D. P. i Corpus, M. J. H. (2010). Sexual Orientation and Transgender Microaggressions: Implications for Mental Health and Counseling. W: D. W. Sue (red.), *Microaggressions and marginality* (s. 217–240). New York: Wiley.
- Nalongo, R. B. (2024). The future of work: Trends and predictions for the next decade. *Eurasian Experiment Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(2), 39–43.
- Nario-Redmond, M. R., Noel, J. G. i Fern, E. (2012). Redefining disability, reimagining the self: Disability identification predicts self esteem and strategic responses to stigma. *Self and Identity*, 12, 468–488.
- Neumann, W. P., Winkelhaus, S., Grosse, E. H. i Glock, C. H. (2021). Industry 4.0 and the human factor – A systems framework and analysis methodology for successful development. *International Journal of Production Economics*, 233, 107992. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107992>.

- Newell, A. F. i Gregor, P. (2000). User sensitive inclusive design – in search of a new paradigm. *Proceedings on the 2000 Conference on Universal Usability*, 39–44.
- Newell, S., Robertson, M., Scarbrough, H. i Swan, J. (2002). *Managing knowledge work*. Palgrave Macmillan.
- Newman-Griffis, D., Rauchberg, J. S., Alharbi, R., Hickman, L. i Hochheiser, H. (2022). Definition drives design: Disability models and mechanisms of bias in AI technologies. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2206.08287>.
- Niedbalski, J. (2016). Dylematy etyczne i problemy metodologiczne warsztatu badacza. *Studia Humanistyczne AGH*, 15(4), 35–51. <https://doi.org/10.7494/human.2016.15.4.35>.
- Niedbalski, J. (2019). *Niepełnosprawność i osoby z niepełnosprawnościami. Od pasywności i wykluczenia do aktywności życiowej i integracji społecznej*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Niedbalski, J., Sztobryn-Giercuskiewicz, J. i Żuchowska-Skiba, D. (2025). Ku nowemu paradygmatawi dostępności – znaczenie uniwersalnego projektowania i technologii wspomagających. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica*, 92, 5–12.
- Niemann, S. (2005). Persons with disabilities. W: M. Burke, J. Chauvin i J. Miranti (red.), *Religious and spiritual issues in counseling: Applications across diverse populations* (s. 105–134). New York: Brunner-Routledge.
- Oliver, M. (1990). *The Individual and Social Models of Disability*. <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Oliver-in-soc-dis.pdf>
- Oliver, M. (1996). *Understanding disability: From theory to practice*. Basingstoke: Macmillan.
- Olkin, R. i Pledger, C. (2003). Can disability studies and psychology join hands? *American Psychologist*, 58, 296–304. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.58.4.296>.
- Ostrowska, A. (2015). *Niepełnosprawni w społeczeństwie 1993–2013*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Overboe, J. (2009). ‘Difference in itself’: Validating disabled people’s lived experience. W: R. Michalko i T. Titchkosky (red.), *Rethinking normalcy: A disability studies reader* (s. 75–88). Toronto: Canadian Scholars Press.
- Oyserman, D., Elmore, K. i Smith, G. (2012). Self, self-concept, and identity. W: M. Leary i J. Tangney (red.), *Handbook of Self and Identity* (s. 69–104). New York: Guilford Press.
- Park, E. Y. (2025). Factors Related to Digital Literacy in People with Disabilities: Focus on Self-efficacy and Attitude Toward Digital Devices and Technology. *International Review of Economics & Finance*, 104671.
- Parsons, T. (1969). *Struktura społeczna a osobowość*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Pawłowska-Cyprysiak, K. (2024). *Kompetencje cyfrowe osób z niepełnosprawnościami w kontekście wymagań na współczesnym rynku pracy*. Warszawa: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.
- Peters, S. i Chimedza, R. (2000). Conscientization and the cultural politics of education: A radical minority perspective. *Comparative Education Review*, 44(3), 245–271.
- Pilatti, G. R., Pinheiro, F. L. i Montini, A. A. (2024). Systematic Literature Review on Gig Economy: Power Dynamics, Worker Autonomy, and the Role of Social Networks. *Administrative Sciences*, 14(10), 267–279.

- Podgórska-Jachnik, J. (2014). *Praca socjalna z osobami z niepełnosprawnościami i ich rodzinami*. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Porankiewicz-Żukowska, A. (2013). Tożsamość jednostek i grup dyskryminowanych w perspektywie socjologicznej. *Pogranicze. Studia Społeczne*, 22, 25–35.
- Praslova, L. (2023). Disability inclusion in the workplace: Special issue introduction. *Consulting Psychology Journal*, 75(3), 197.
- Pratt, M. G. (2001). Social identity dynamics in modern organizations: An organizational psychology/organizational behavior perspective. W: M. A. Hogg i D. J. Terry (red.), *Social Identity Processes in Organizational Contexts* (s. 13–30). Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Qu, Y. (2024). ‘Identity as work’: Water-army and disability employment in digital China. *New Technology, Work and Employment*, 39(3), 402–419.
- Quinn, G. (2009). Resisting the “temptation of elegance”: Can the Convention on the Rights of Persons with Disabilities socialise states to right behaviour? W: A. Oddný Mjöll i G. Quinn (red.), *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities. European and Scandinavian Perspectives* (s. 215–256). Leiden–Boston: Martinus Nijhoff Publishers. <https://doi.org/10.1163/ej.9789004169715.i-320.70>.
- Quintana, S. M. (2007). Racial and ethnic identity: Developmental perspectives and research. *Journal of Counseling Psychology*, 54(3), 259–270.
- Raław, M. (2018). Sprawny badacz wśród niepełnosprawnych badanych. Wybrane etyczne i polityczne ograniczenia procesu gromadzenia i upowszechniania danych. *Societas/Communitas*, 2(26), 161–180.
- Ramik-Mażewska, I. (2023). Niepełnosprawność – refleksje w kontekście Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030. *Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo*, 1(59), 47–59.
- Raymaker, D. M., Teo, A. R., Steckler, N. A., Lentz, B., Scharer, M., Delos Santos, A. i Nicolaidis, C. (2020). “Having all of your internal resources exhausted beyond measure and being left with no clean-up crew”: Defining autistic burnout. *Autism in Adulthood*, 2(2), 132–143.
- Reicher, S., Spears, R. i Haslam, S. A. (2010). The social identity approach in social psychology. W: M. S. Wetherell i C. T. Mohanty (red.), *Sage identities handbook* (s. 45–62). London, UK: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781446200889.n4>.
- Retief, M. i Letšosa, R. (2018). Models of disability: A brief overview. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 74(1).
- Richard, S. i Hennekam, S. (2021). Constructing a positive identity as a disabled worker through social comparison: The role of stigma and disability characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103528. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103528>.
- Rieser, R. (2012). The struggle for disability equality. W: M. Cole (red.), *Education, Equality, and Human Rights* (s. 159–189). London–New York: Routledge.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384.
- Rimmerman, A. (2013). *Social inclusion of people with disabilities*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Rohwerder, B. (2015). *Disability inclusion: Topic guide*. Birmingham, UK: GSDRC, University of Birmingham.
- Rojas, M., Balderas, D. C., Maldonado, J., Ponce, P., Lopez-Bernal, D. i Molina, A. (2024). Lack of verified Inclusive Technology for Workers with disabilities in industry 4.0: a systematic review. *International Journal of Sustainable Engineering*, 17(1), 190–210.
- Rose, S. F. (2008). Disability and the Academic Job Market. *Disability Studies Quarterly*, 28(3).
- Roszevska K. (2012). Zatrudnianie i aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami, W: A. Błaszczak (red.), *Najważniejsze wyzwania po ratyfikacji przez Polskę Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych* (s. 49–55). Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Rouillard, J. i Vannobel, J. M. (2023). Multimodal interaction for cobot using MQTT. *Multimodal Technologies and Interaction*, 7(8), 78.
- Rudnicki, S. (2014). Niepełnosprawność i złożoność. *Studia Socjologiczne*, 2, 43–61.
- Ryan, C. i Guthrie, C. (2023). The emergence of specialist disability leadership development—a case study of the disability leadership institute in Australia. *Consulting Psychology Journal*, 75(3), 297–314. <https://doi.org/10.1037/cpb0000262>.
- Rymsza, M. (2013). *Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę rekonstrukcji europejskich welfare states?* Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Sałkowska, M. (2018). Wybrane etyczne aspekty realizacji badań wśród osób z niepełnosprawnościami i ich bliskich. *Zoon Politikon*, 207–230. <https://doi.org/10.4467/2543408X-ZOP.17.008.9267>.
- Santilli, S., Ginevra, M. C., Nota, L. i Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in students with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67–74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>.
- Santuzzi, A. M. i Waltz, P. R. (2016). Disability in the workplace: A unique and variable identity. *Journal of Management*, 42(5), 1111–1135. <https://doi.org/10.1177/0149206315626269>.
- Santuzzi, A. M. i Keating, R. T. (2020). Managing invisible disabilities in the workplace: Identification and disclosure dilemmas for workers with hidden impairments. W: J. L. Kulik, D. C. Feldman i S. J. Zyphur (red.), *The Palgrave Handbook of Disability at Work*. London: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-42966-9_19.
- Santuzzi, A. M., Keating, R. T., Martinez, J. J., Finkelstein, L. M., Rupp, D. E. i Strah, N. (2019). Identity Management Strategies for Workers with Concealable Disabilities: Antecedents and Consequences. *Journal of Social Issues*, 75, 847–880. <https://doi.org/10.1111/josi.12320>.
- Sauer, A. L., Parks, A. i Heyn, P. C. (2010). Assistive technology effects on the employment outcomes for people with cognitive disabilities: a systematic review. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 5(6), 377–391.
- Saunders, S. L. i Nedelec, B. (2014). What work means to people with work disability: A scoping review. *Journal Occupation Rehabilitation*, 24, 100–110. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9436-y>.
- Schaffers, H., Kristensen, K., Slagter, R. i Loh, H. (2007). Web 2.0 technologies and workplace paradigms to enable e-professional workstyles. *2007 IEEE International Technology Management Conference (ICE)*, 1–8.

- Schartz, H. A., Hendricks, D. J. i Blanck, P. (2006). Workplace accommodations: Evidence based outcomes. *Work*, 27(4), 345–354.
- Schintler, L. A. (2021). Fourth Industrial Revolution. W: L. A. Schintler, C. L. McNeely (red.), *Encyclopedia of Big Data*. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-32001-4_496-1.
- Schneckenberg, D. (2009). Web 2.0 and the empowerment of the knowledge worker. *Journal of Knowledge Management*, 13(6), 509–520. <https://doi.org/10.1108/13673270910997150>.
- Schur, L., Nishii, L., Adya, M., Kruse, D., Bruyère, S. i Blanck, P. (2014). Accommodating employees with and without disabilities. *Human Resource Management*, 53(4), 593–621.
- Schur L., Ameri, M. i Kruse, D. (2020). Telework after COVID: a ‘silver lining’ for workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30, 521–536.
- Schur, L., Kruse, D. i Blanck, P. (2013). *People with disabilities: Sidelined or mainstreamed?* Cambridge: Cambridge University Press.
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J. i Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(3), 381–410.
- Schwab, K. (2015). *The Fourth Industrial Revolution: What It Means and How to Respond*. <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>.
- Schwanke, T. D. i Smith, R. O. (2005). Assistive technology outcomes in work settings. *Work*, 24(2), 195–204.
- Schwartz, A. E., Munsell, E. G., Schmidt, E. K., Colón-Semenza, C., Carolan, K. i Gassner, D. L. (2021). Impact of COVID-19 on services for people with disabilities and chronic health conditions. *Disability and Health Journal*, 14(3), 101090. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2021.101090>.
- Seino, K. (2024). Diversity and Inclusion in Telework for Persons With Disabilities After COVID-19: A Literature Review. *Effective Human Resources Management in the Multigenerational Workplace*, 102–114.
- Shahbudin, N. S. i Jamil, R. (2024). Technology empowerment in disability employment: a bibliometric and systematic review. *Journal of Enabling Technologies*, 18(2/3), 91–106.
- Shakespeare, T. (2014). *Disability rights and wrongs revisited*. London: Routledge.
- Shapiro, J. (1994). *No Pity: People with Disabilities Forging a New Civil Rights Movement*. London: Times Books.
- Siebers, T. (2008). *Disability theory*. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- Sienkiewicz, T. (2007). *Status człowieka niepełnosprawnego w prawie publicznym*. Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna.
- Silverman, D. (2007). *Interpretacja danych jakościowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Smart, J. F. (2009). The power of models of disability. *Journal of Rehabilitation*, 75(2), 3.
- Smart, J. F. i Smart, D. W. (2006). Models of disability: Implications for the counseling profession. *Journal of Counseling and Development*, 84(1), 29–40. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2006.tb00377.x>.
- Smart, J. (2004). Models of disability: The just a position of biology and social construction. W: T. Riggart i D. Maki (red.), *Handbook of Rehabilitation Counseling* (s. 25–49). New York: Springer.

- Smith, K., Webber, L., Graffam, J. i Wilson, C. (2004). Employer satisfaction with employees with a disability: Comparisons with other employees. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21(2), 61–69.
- Snyder, S. i Mitchell, D. (2006). *Cultural locations of disability*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Stein, M. K., Galliers, R. D. i Markus, M. L. (2013). Towards an understanding of identity and technology in the workplace. *Journal of Information Technology*, 28(3), 167–182.
- Steinfeld, E. i Maisel, J. (2012). *Universal design: Creating inclusive environments*. New York: John Wiley and Sons.
- Stensrud, R. (2007). Developing relationships with employers means considering the competitive business environment and the risk it produces. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(4), 226–237. <https://doi.org/10.1177/00343552070500040401>.
- Stets, J. E. i Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224–237. <https://doi.org/10.2307/2695870>.
- Steverson, A. i Crudden, A. (2023). Predictors of Job Satisfaction for People with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 2. <https://doi.org/10.1177/0145482X231168889>.
- Stocker, S. S. (2001). Disability and identity: Overcoming perfectionism. *Frontiers*, 21 (2), 154–173.
- Stone, D. i Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21(2), 352–401.
- Stojkow, M. i Tuchowska, D. (2014). W kierunku nowej tożsamości – osoby niepełnosprawne w drodze ku emancypacji. *Studia Socjologiczne*, 2(213), 153–174.
- Stolarczyk, P. (2023). Unused labor resources and barriers to taking up employment by people with disabilities. *Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia*, 22(1), 65–72.
- Strauss, A. L. (2013). *Zwierciadła i maski. W poszukiwaniu tożsamości*. Kraków: Nomos.
- Stumbo, N. J., Martin, J. K. i Hedrick, B. N. (2009). Assistive technology: Impact on education, employment, and independence of individuals with physical disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 30(2), 99–110.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M., Nadal, K. L. i Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *The American Psychologist*, 62(4), 271–286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>.
- Sulistyanto, T. H., Djamil, M., Sutawidjaya, A. H. i Nawangsari, L. C. (2021). A literature review of knowledge management role in employee performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(2), 285–290. <https://pdfs.semanticscholar.org/d4aa/585aa8f0b1721ed69b082140581987a6339d.pdf>.
- Swain, J. i French, S. (2010). Towards an affirmation model of disability. *Disability & Society*, 15(4), 569–582. <https://doi.org/10.1080/09687590050058189>.
- Sztobryn-Giercuskiewicz, J. (2020). Badać – nie wykluczając. Rozważania nad „metodologią dostępności”. W: *Jak badać zjawisko niepełnosprawności. Szanse i zagrożenia założeń teoretycznych i metodologicznych studiów nad niepełnosprawnością* (s. 97–110). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Świątkiewicz-Mośny, M. (2015). *Konstruowanie nowych tożsamości w warunkach globalizacji*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*, 1(2), 149–178.
- Tajfel, H. i Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W: W. G. Austin i S. Worchel (red.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (s. 33–37). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Taskila, T. i Lindbohm, M.-L. (2007). Factors affecting cancer survivors' employment and work ability. *Acta Oncologica*, 46(4), 446–451.
- Thomas, C. (2007). Sociologies of Disability and Illness: Contested Ideas in Disability Studies and Medical Sociology. London: Palgrave Macmillan.
- Thomas, R. i Davies, A. (2005). Theorizing the micro-politics of resistance: New public management and managerial identities in the UK public services. *Organization Studies*, 26(5), 683–706. <https://doi.org/10.1177/0170840605051821>.
- Tillotson, J., Laker, B., Pereira, V. i Bhatnagar, K. (2023). How to make workplaces more inclusive for people with invisible disabilities. *Harvard Business Review*.
- Tomas, V., Ahmed, H. i Lindsay, S. (2022). Unravelling the complexities of workplace disclosure among persons with non-visible disabilities and illnesses: A qualitative meta-ethnography. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32(3), 538–563.
- Treem, J. W. i Leonardi, P. M. (2013). Social media use in organizations: Exploring the affordances of visibility, editability, persistence, and association. *Annals of the International Communication Association*, 36(1), 143–189.
- Trębicka-Postrzygacz, B. M. (2017). O niepełnosprawności w definicjach i regulacjach prawnych w perspektywie inkluzji społecznej. *Student Niepełnosprawny. Szkice i Rozprawy*, 17(10), 42–53.
- Tsatsou, P. (2020). Digital inclusion of people with disabilities: a qualitative study of intra-disability diversity in the digital realm. *Behaviour and Information Technology*, 39(9), 995–1010. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1636136>.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. i Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Tylutki, K., Konopacka, Ż., Woźniak, J. i Solatycka, D. (2024). Adaptation of the Workplace for Disabled People – Sustainable Participation in the Labor Market. *Sustainability*, 16(17), 7473.
- Udayanganie, W. M. I. (2021). Knowledge-Based Innovation for Sustainable Competitive Advantage. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 366373.
- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26(4), 336–349. <https://doi.org/10.1108/01437720510609537>.
- Varekamp, I. i van Dijk, F. J. (2010). Workplace problems and solutions for employees with chronic diseases. *Occupational Medicine*, 60(4), 287–293. <https://doi.org/10.1093/occ-med/kqq078>.
- Varriale, L., Briganti, P., Volpe, T. i Minucci, G. (2023). Digital technologies for promoting the inclusion of workers with disabilities: A brief investigation. W: *ITM Web of Conferences* (t. 51, s. 03001). EDP Sciences.
- Vicente, M. R. i López, A. J. (2010). A multidimensional analysis of the disability digital divide: Some evidence for Internet use. *The Information Society*, 26(1), 48–64.

- Wallerstein, N. i Duran, B. (2006). Using community-based participatory research to address health disparities. *Health Promotion Practice*, 7(3), 312–323. <https://doi.org/10.1177/1524839906289376>.
- Waszkielewicz, A. (2012). Zabezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych. W: A. Błaszczak (red.), *Najważniejsze wyzwania po ratyfikacji przez Polskę Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych* (s. 56–67). Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Watson, N. (2002). Well, I know this is going to sound very strange to you, but I don't see myself as a disabled person: Identity and disability. *Disability and Society*, 17(5), 509–527.
- Wells, J. C. (2021). Leading Organizational Learning. *HCA healthcare journal of medicine*, 2(1), 29–33. <https://doi.org/10.36518/2689-0216.1245>.
- Werren, S., Grieder, H. i Scherb, C. (2025). Towards an inclusive digital society: Digital accessibility framework for visually impaired citizens in Swiss public administration. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2503.09824>.
- West, M. D. i Anderson, J. (2005). Telework and employees with disabilities: Accommodation and funding options. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23(2), 115–122.
- Wolbring, G. i Lillywhite, A. (2023). Scoping review of burnout and disability. *Societies*, 13(5), 131. <https://doi.org/10.3390/soc13050131>.
- Wlazło, M. (2020). Niepełnosprawność w społeczeństwie 5.0 – wizja, rzeczywistość i post-humanistyczne wątpliwości. *Niepełnosprawność. Dyskursy Pedagogiki Specjalnej*, 39, 13–23. <https://czasopisma.bg.ug.edu.pl/index.php/niepelnosprawnosci/article/view/5726>.
- Wołowicz, A. (2018). Badania partycypacyjne jako odpowiedź na założenia społecznego modelu niepełnosprawności? *Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia de Cultura*, 10(1), 165–171. <https://doi.org/10.24917/20837275.10.1.13>.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. i Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75.
- Woodhams, C. i Danieli, A. (2000). Disability and diversity – a difference too far? *Personnel Review*, 29(3), 402–417.
- Woźniak, Z. (2008). *Niepełnosprawność i niepełnosprawni w polskiej polityce społecznej. Społeczny kontekst medycznego problemu*. Warszawa: Wydawnictwo SWPS Academica.
- Wu, L. C., Ong, C. S. i Hsu, Y. W. (2008). Knowledge-based organization evaluation. *Decision Support Systems*, 45(3), 541–549.
- Wulur, L. i Mandagi, D. W. (2023). Employee performance 2.0: Antecedents and consequences of Gen Z employees performance. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2.1), 224–240.
- Xu, M., David, J. M. i Kim, S. H. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Opportunities and Challenges. *International Journal of Financial Research*, 9(2), 90–95.
- Yamamoto, S., Unruh, D. i Bullis, M. (2011). The viability of self-employment for individuals with disabilities in the United States: A synthesis of the empirical-research literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(2), 117–127.
- Yeager, P., Kaye, H. S., Reed, M. i Doe, T. M. (2006). Assistive technology and employment: experiences of Californians with disabilities. *Work*, 27(4), 333–344.

- Zames-Fleischer, D. i Zames, F. (2011). *The Disability Rights Movement*. Philadelphia: Temple University Pres.
- Zapata, M. (2019). *Personal disability identity measurement: Self-worth and personal meaning* (Doctoral dissertation, University of California, Berkeley). eScholarship. ProQuest ID: Zapata_berkeley_0028E_19275. Merritt ID: ark:/13030/m5t20b0n, <https://escholarship.org/uc/item/1s79b3gt>.
- Zwan van der, R. i de Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy? *Journal of European Social Policy*, 31(4), 473–486. <https://doi.org/10.1177/09589287211002435>.
- Zybała, A. (2012). *Polityki publiczne. Doświadczenia w tworzeniu i wykonywaniu programów publicznych w Polsce i w innych krajach. Jak działa państwo, gdy zamierza/chce/musi rozwiązać zbiorowe problemy swoich obywateli?* Warszawa: Krajowa Szkoła Administracji Publicznej.
- Żuchowska-Skiba, D. (2016). *Aktywność środowisk osób niepełnosprawnych we współczesnej Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Żuchowska-Skiba, D. (2020). Wykluczenie cyfrowe osób z niepełnosprawnościami – perspektywy badawcze. W: G. Całka, J. Niedbalski i D. Żuchowska-Skiba (red.), *Jak badać zjawisko niepełnosprawności: Szanse i zagrożenia założeń teoretycznych i metodologicznych studiów nad niepełnosprawnością* (s. 215–230). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Żuchowska-Skiba, D. (2025). Disability and identity. W: G. Bennett i E. Goodall (red.), *The Palgrave Encyclopedia of Disability* (s. 1–15). London: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-40858-8>.

Ustawy i dokumenty

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483).
- Karta praw osób niepełnosprawnych (M.P. z 1997 r. Nr 50, poz. 475).
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2012 r., poz. 1169), <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20120001169/O/D20121169.pdf>.
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. (2021a). *Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/strategia-na-rzecz-osob-z-niepelnosprawnosciami>.
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. (2021b). *Program Dostępność Plus 2018–2025 – Stan wdrożenia*. Warszawa.
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. (2023). *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia 2024–2026*. Warszawa.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (2023). *Plan reformy systemu orzekania o niepełnosprawności*, <https://www.gov.pl/web/rodzina>.
- Organizacja Narodów Zjednoczonych. (2006/2012). *Konwencja o prawach osób z niepełnosprawnościami*. Rzecznik Praw Obywatelskich, <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Konwencja%20ONZ%20o%20prawach%20os%C3%B3b%20z%20niepe%C5%82nosprawno%C5%9Bciami.pdf>.

- PFRON (2022). *Program „Aktywny Samorząd” – podsumowanie 2021/2022*. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, <https://www.pfron.org.pl>.
- PFRON (2024). *Zasady dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych*. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, <https://www.pfron.org.pl/>.
- PFRON (2025). *Program Aktywny Samorząd 2025*. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, <https://www.pfron.org.pl/instytucje/samorzady/szczegoly/news/program-aktywny-samorzad-w-2025-roku/>.
- Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. (2024). *Projekt ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, <https://www.sejm.gov.pl>.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. z 2019 r., poz. 1696).
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (Dz.U. z 2004 r. Nr 64, poz. 593 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 roku – Prawo o ruchu drogowym (Dz.U. z 1997 r. Nr 98, poz. 602 z późn. zm.).
- ZUS. (2024). *Orzecznictwo lekarskie ZUS – informacje dla ubezpieczonych*. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, <https://www.zus.pl>.

Raporty

- Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M. A. i Schneider, P. (2017). *The Future of Skills: Employment in 2030*. *Nesta Research Report*, <https://www.nesta.org.uk/report/the-future-of-skills-employment-in-2030/>.
- Bartol, A., Herbst J. i Pierścińska, A. (2021). *Wykluczenie społeczno-cyfrowe w Polsce. Stan zjawiska, trendy, rekomendacje*, <https://stocznia.org.pl/wp-content/uploads/2022/02/WykluczeniespolesnocyfrowewPolsce.pdf>.
- CEDEFOP (2022). *Skills Forecast: Trends and Challenges to 2035*. *European Centre for the Development of Vocational Training*, <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3082>.
- Deloitte (2025). *Human Capital Trends 2025 Raport Deloitte*, <https://www.deloitte.com/pl/pl/services/consulting/research/human-capital-trends-2025.html>.
- EY Polska (2024). *Praca zdalna po polsku. Raport EY Polska*, https://www.ey.com/pl_pl/insights/workforce/praca-zdalna-po-polsku-raport-z-badania-ey.
- Fundación Once i Ilo Global Business And Disability Network (2019). *Making the Future of Work Inclusive of People with Disabilities*. International Labour Organization, <https://businessanddisability.org/>.
- GUS (2019). *Osoby niepełnosprawne w 2019 roku. Informacja sygnalna*. Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoeczna/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,26,1.html>.

- GUS (2021). *Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2021 roku*. Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-i-jego-finance-w-2021-roku,2,18.html>.
- GUS (2022). *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2021 roku*. Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoeczna/osoby-niepelnosprawne-w-2021-roku,26,3.html>.
- GUS (2023). *Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2023 roku*. Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-i-jego-finance-w-2023-roku,2,20.html>.
- GUS (2024). *Osoby niepełnosprawne w 2023 r. Informacja sygnałna*. Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoeczna/osoby-niepelnosprawne-w-2023-roku,26,6.html>.
- IBM (2024). *What Is Industry 4.0?*, <https://www.ibm.com/think/topics/industry-4-0>.
- Istrate, E. i Harris, J. (2017). *The Future of Work: The Rise of the Gig Economy*. National Association of Counties, <https://www.naco.org/featured-resources/future-work-rise-gig-economy>.
- Linkedin (2023). *Jobs on the Rise 2023: The Most In-Demand Roles in the UK and Globally*, <https://www.linkedin.com/pulse/linkedin-jobs-rise-2023-roles-growing-demand-across-.ly>
- Manpowergroup (2025). *Raport trendów 2025. Wynagrodzenia i rynek pracy*, <https://www.manpowergroup.pl/raporty-ryнку-pracy/>.
- McKinsey & Company (2021). *The Future of Work after COVID-19*. McKinsey Global Institute, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>.
- PFRON (2018). *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
- PFRON (2024). *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych w Polsce 2024*. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
- PARP (2021). *Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki. 2021*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/praca_zdalna_last.pdf.
- PARP (2025). *Rynek pracy, edukacja, kompetencje – aktualne trendy*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, <https://www.parp.gov.pl>.
- Pawłowska-Cyprysiak, K. (2024). *Kompetencje cyfrowe osób z niepełnosprawnościami w kontekście wymagań na współczesnym rynku*, https://m.ciop.pl/ciopportalwar/file/99781/iv_pn_04_referat_kompetencje_cyfrowe_osob_z_niepelnosprawnoscia-mi_2024.pdf.
- Rada Dostępności (2022). *Raport z Monitoringu Realizacji Programu Dostępność Plus*. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/120997/SprawozdaniezrealizacjirzadowegoProgramuDostepnoscPlus.docx>.
- Rada Programowa ds. Kompetencji (2023). *Przyszłość pracy: wyzwania i perspektywy w kontekście rozwoju technologii. Raport ekspertów RPK*.
- Raport z Badania Społeczności IT (2024), <https://bulldogjob.pl/it-report/2024>.

- Stack Overflow (2018). *Stack Overflow Developer Survey 2018*, <https://insights.stackoverflow.com/survey/2018>.
- Stack Overflow (2020). *Stack Overflow Developer Survey 2020*, <https://insights.stackoverflow.com/survey/2020>.
- Stack Overflow (2022). *Stack Overflow Developer Survey 2022*, <https://survey.stackoverflow.co/2022/>.
- Witkowska, A. (2022). *Raport Capgemini: przyszłość pracy – od modelu pracy zdalnej do hybrydowej*, <https://capgeminipolska.prowly.com/122555-raport-capgemini-przyszlosc-pracy-od-modelu-pracy-zdalnej-do-hybrydowej>.
- Word Economic Forum (2025). *Future of Jobs Report 2025*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/digest/>.
- WHO (2011). *World Report on Disability*. World Health Organization, <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>.
- WHO (2022). *Global Report on Assistive Technology*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049451>.

Bazy danych

- Eurostat (2024). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_12__custom_13006673/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=42737c59-dd38-4dd1-ab7c-39ec6e-edbffa
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoleczna/osoby-niepelnosprawne-w-2023-roku,26,6.html>
- https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/2/18/1/tabelle_swif_2021.xlsx
- https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/2/19/1/tabelle_swif_2022.xlsx
- https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/2/20/1/szkolnictwo_wyzsze_i_jego_finanse_w_2023.x

ISBN 978-83-68219-92-0 (print)
ISBN 978-83-68219-93-7 (PDF)

