



Determinanty aktywności zawodowej z perspektywy organizacji pozarządowych – wyniki badań jakościowych

Raport został przygotowany w ramach projektu
„Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”

Projekt współfinansowany ze środków
Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Redakcja naukowa:
Elżbieta Kryńska

Opracowanie:
Halina Sobocka-Szczapa

Warszawa 2013

Recenzent
Prof. dr hab. Jerzy Krzyszkowski

Redakcja językowa
Ewa Różycka

© Copyright by Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, fotograficznej, komputerowej i in.), wymaga zgody Wydawcy

Spis treści

WPROWADZENIE	4
CZĘŚĆ 1	
CELE I ZAKRES DZIAŁALNOŚCI ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH	6
1.1. Cele działalności	6
1.2. Prowadzenie działalności gospodarczej	7
1.3. Wspieranie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych	8
CZĘŚĆ 2	
WSPÓŁPRACA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH Z INNYMI AKTORAMI RYNKU PRACY	13
2.1. Współpraca z pracodawcami na otwartym i zamkniętym rynku pracy	13
2.2. Współpraca z powiatowymi urzędami pracy.....	18
2.3. Współpraca z ośrodkami pomocy społecznej.....	21
CZĘŚĆ 3	
ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRZEZ ORGANIZACJE POZARZĄDOWE	23
CZĘŚĆ 4	
DOSTOSOWANIE INFRASTRUKTURY ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH DO POTRZEB OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	25
CZĘŚĆ 5	
NIEPEŁNOSPRAWNI A PRACA	29
5.1. Popyt na pracę a kwalifikacje osób niepełnosprawnych	29
5.2. Postawy osób niepełnosprawnych wobec aktywności zawodowej.....	31
5.3. Pracodawcy a praca niepełnosprawnych	36
CZĘŚĆ 6	
OCENA ISTNIEJĄCEGO SYSTEMU WSPARCIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	40
WNIOSKI I REKOMENDACJE	46
LITERATURA	54
SŁOWNIK	55
ANEKS	56

WPROWADZENIE

Niepełnosprawni to kategoria na rynku pracy, w odniesieniu do której można w największym stopniu zaobserwować występowanie zjawiska nierównego dostępu do pracy/zatrudnienia, na co wskazują wyniki badań przeprowadzane wśród grup zwiększonego ryzyka, do których ta kategoria jest zaliczana¹. Tworzenie miejsc pracy przystosowanych do potrzeb takich grup, a także ich zatrudnianie na stałe, jest dla wielu pracodawców nieopłacalne. Wiąże się z dużymi nakładami, których przedsiębiorstwa działające na rynku nie chcą (lub nie mogą) ponieść. Niska aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych jest także pochodną prezentowanego dotychczas przez decydentów stanowiska, które nie traktowało pracy jako głównej formy pomocy – między innymi – także osobom niepełnosprawnym, a wsparcie w odniesieniu do tej grupy przybierało przede wszystkim postać pomocy materialnej, zwiększania dostępu do świadczeń zdrowotnych, terapii i rehabilitacji. W wyniku zmiany takiego podejścia, jak również konieczności wypełnienia priorytetowych zadań zawartych w Strategii „Europa 2020”, niezbędna stała się zmiana postępowania w tej dziedzinie². Dodatkowym, praktycznym aspektem jest to, że nawet niewielkie (w przeliczeniu na konkretną osobę) świadczenia społeczne są przyczyną dużego obciążenia dla budżetu państwa, co stanowi szczególnie ważny argument w okresie przejściowego zmniejszenia aktywności ekonomicznej całej gospodarki i związaną z tym koniecznością realizowania programów oszczędnościowych w ramach finansów publicznych³.

Działania umożliwiające zwiększenie uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu gospodarczym, czyli podwyższenie wskaźników ich aktywności zawodowej, wymuszają poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań w zakresie integracji społeczno-zawodowej tej grupy mieszkańców naszego kraju. Potencjalnie jedną z najskuteczniejszych strategii może okazać się ekonomia społeczna i działające w jej ramach przedsiębiorstwa społeczne (organizacje non profit, organizacje pozarządowe, firmy społeczne wywodzące się z sektora biznesu oraz spółdzielnie), które przez system działań socjalno-edukacyjnych, leczniczo-rehabilitacyjnych i pomocy w zatrudnieniu, mogą przywrócić osobom wykluczonym poczucie uczestnictwa

¹ Badania w tej dziedzinie były prowadzone w województwie podkarpackim, łódzkim i mazowieckim. Szczegółowe wyniki badań zostały zaprezentowane w publikacjach (por. I. Kukulak-Dolata, *Wybrane problemy dyskryminacji na regionalnym rynku pracy. Studium przypadku województwa podkarpackiego*, w: H. Sobocka-Szczapa, red., *Czas na pracę – praca na czas. Wyniki analiz i badań w województwie podkarpackim*, IPiSS, Warszawa 2006; H. Sobocka-Szczapa, *Potrzeby szkoleniowe grup zagrożonych wykluczeniem społecznym na regionalnym rynku pracy województwa podkarpackiego*, w: H. Sobocka-Szczapa, red., *Czas na pracę – praca na czas...*, op. cit.; H. Sobocka-Szczapa, *Bezrobotni z grup zwiększonego ryzyka. Studium przypadku województwa mazowieckiego*, IPiSS – IoiZwP „Orgmasz”, Warszawa 2007, *Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania. Raport końcowy z realizacji projektu „Diagnoza zawodów”*, Warszawa 2007).

² Komunikat Komisji Europa 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Europejska, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna, Bruksela 2010.

³ Kwestie te podnoszone były przez realizatorów projektu „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej” (por. *Uzasadnienie*, www.es.skonomiaspoleczna.pl – dostęp 19.09.2013).

społecznego i uświadomić posiadanie oraz potrzebę wykorzystania uprawnień obywatelskich, a także przygotować ich do podjęcia odpowiedzialności indywidualnej za własny los. Konsekwencją zmiany postaw osób niepełnosprawnych, ich usamodzielnienia się w procesach gospodarowania, może być obniżenie kosztów pomocy społecznej realizowanej w ramach dotychczasowych, głównie pasywnych, form wsparcia⁴.

Celem raportu jest identyfikacja roli pełnionej przez organizacje pozarządowe w działaniach zmierzających do zwiększenia uczestnictwa osób niepełnosprawnych w funkcjonowaniu gospodarki, jak również identyfikacja barier, które mogą w sposób najbardziej istotny wpływać na zmniejszenie takiego uczestnictwa.

Podstawą analizy są przeprowadzone w 2013 r. przez CBOS badania jakościowe⁵, zrealizowane w formie pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI, ang. *Individual In-Depth Interviews*) z przedstawicielami organizacji pozarządowych. Badanie poprzedzone zostało opracowaniem scenariuszy wywiadów⁶. Badaniem zostali objęci kluczowi przedstawiciele organizacji pozarządowych z całego kraju, aktywnie zajmujący się rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych. Dobór organizacji został dokonany w sposób celowy na podstawie analizy publicznie dostępnych źródeł informacji na temat działalności organizacji pozarządowych. W każdej organizacji został przeprowadzony jeden wywiad. Łącznie przeprowadzonych zostało 10 wywiadów, w których wzięli udział przedstawiciele następujących organizacji pozarządowych: Fundacja „Pomocna Dłoń” Boguszów-Gorce (woj. dolnośląskie), Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR” w Warszawie, Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo w Warszawie, Fundacja Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji w Tarnowie, Lubelski Związek Inwalidów Narządu Ruchu, Polski Związek Głuchych (Oddział Mazowiecki), Polski Związek Niewidomych (okręg warmińsko-mazurski w Olsztynie), Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w Warszawie, Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON” w Gliwicach oraz Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych w Łodzi⁷. Przedstawiciele badanych organizacji reprezentowali zarówno te, które realizowały swoje działania na terenie całej Polski (organizacje centralne), jak również inne instytucje, działające na wybranych obszarach. Zróżnicowany był czas, w którym powstały, przy czym większość z nich powstała po 1989 r., zaś najstarszą była powstała w latach 40. (rok 1946). Zróżnicowany był także zasięg działalności poszczególnych organizacji, przy czym większość z nich realizowała zadania na obszarze całego kraju.

⁴ *W trosce o pracę*, Raport o rozwoju społecznym Polska 2004, CASE, UNDP, Warszawa 2004.

⁵ W projekcie nie została uwzględniona możliwość zrealizowania badań ilościowych.

⁶ Scenariusz wywiadu, skierowany do organizacji pozarządowych, znajduje się w odrębnym opracowaniu, łącznie z innymi scenariuszami skierowanymi do pracodawców na otwartym i chronionym rynku pracy, ośrodków opieki społecznej oraz przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia.

⁷ Krótka charakterystyka działań uczestników wywiadów znajduje się w aneksie.

CZEŚĆ 1

CELE I ZAKRES DZIAŁALNOŚCI ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

1.1. Cele działalności

Badane organizacje reprezentowały interesy osób niepełnosprawnych i wykluczonych społecznie. Ich działalność skupiała się na pomocy przede wszystkim osobom niewidomym i niedowidzącym, głuchym, chorym psychicznie (schizofrenicy), niepełnosprawnym intelektualnie oraz osobom z niepełnosprawnością narządu ruchu. Na ogół działania prowadzone przez te organizacje polegały i nadal polegają na **wszechstronnej pomocy** swoim członkom i podopiecznym (integracja i reintegracja społeczna), w tym – w mniejszym lub większym stopniu – także na **aktywizacji zawodowej** (integracja i reintegracja zawodowa). Tylko w jednym przypadku, Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON” w Gliwicach, pomocą taką były objęte osoby starsze, niepodlegające obowiązkowi szkolnemu, które z różnych powodów przeszły na renty lub pobierały świadczenia emerytalne.

*(...) naszym celem jest jak najszersza integracja środowiska osób niepełnosprawnych wszelkimi możliwymi sposobami, ale ponieważ od początku jesteśmy organizacją skupiającą przede wszystkim dorosłe osoby niepełnosprawne, czyli takie, których już nie dotyczy obowiązek szkolny. Najczęściej są to inwalidzi, którzy poszli na renty z jakichś wcześniejszych powodów, albo emerytury (...)*⁸.

Wskazany w wypowiedzi jednego uczestnika wywiadów ogólny cel działania organizacji pozarządowych znalazł także odzwierciedlenie w opiniach innych badanych, przy czym – co należałoby podkreślić – w każdym przypadku odnosił się on do określonej grupy beneficjentów. Przytaczano przy tym określone metody pracy z osobami niepełnosprawnymi, podkreślając zwłaszcza konieczność ich **indywidualizacji** w zależności zarówno od stopnia, jak i rodzaju niepełnosprawności.

Jeśli mówimy o osobach chorujących psychicznie, (...) są bardzo różne sytuacje, bo mamy rozbudowany system wsparcia. To jest wszystko interaktywne. Nie ma jednej drogi. To wszystko ma być dostosowane do osoby na danym etapie choroby, bo ta choroba psychiczna ma zwykle charakter epizodyczny i raz jest potrzebna hospitalizacja, raz jest potrzebne wsparcie, że tak powiem, przywracające kompetencje w różnych zakresach funkcjonowania społecznego, a raz m.in. aktywizacji zawodowej (...).

O różnorodności form pracy z osobami niepełnosprawnymi mogą świadczyć, wypowiedzi badanych, charakteryzujące ich działania (...*muzykoterapia, zajęcia choreoterapii, komputerowe, zajęcia z końmi, (...) opieka całodobowa medyczna pozaszpitalna, zakład opiekuńczo-leczniczy i hostel, opieka środowiskowa całodobowa w postaci mieszkań...*).

⁸ Fragmenty tekstu wyróżnione kursywą są cytatami wypowiedzi uczestników badań jakościowych przeprowadzonych w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”.

1.2. Prowadzenie działalności gospodarczej

Większość badanych organizacji **nie prowadziła żadnej działalności gospodarczej**⁹. Spośród dziesięciu badanych organizacji tylko trzy prowadziły taką działalność w czasie, w którym były przeprowadzane wywiady. Poza tym nie wszystkie spośród nich były także skłonne udzielić szczegółowych informacji na temat tej działalności, wyjaśniając jedynie, że działalność ta jest zgodna ze statutem organizacji. Opinię taką sformułował przedstawiciel Polskiego Związku Głuchych. Pozostałe dwie fundacje prowadziły działalność gospodarczą w zakresie pośrednictwa pracy (Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo w Warszawie) oraz wynajmowania powierzchni reklamowych, których była posiadaczem (Fundacja Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji w Tarnowie).

W badaniach uczestniczyli także przedstawiciele takich organizacji, w których działalność gospodarcza była prowadzona wcześniej (Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych w Łodzi) oraz – jak wynika z wypowiedzi respondentów – jest tworzona wyłącznie przez koła mające osobowość prawną (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w Warszawie). W przypadku tej ostatniej organizacji działalność taką prowadziły zakłady aktywności zawodowej, jak również niektóre koła. Była to głównie działalność produkcyjna i usługowa.

Oprócz tych kół, które prowadzą ZAZ-y, mamy kilka kół, między innymi warszawskie koło, które prowadzi działalność gospodarczą bez takiej struktury, jaką jest zakład pracy. Po prostu samo koło prowadzi działalność gospodarczą w zakresie organizacji turnusów rehabilitacyjnych, na przykład. Ale mamy też koła, które prowadzą najnormalniejszą w świecie działalność gospodarczą w jakimś tam zakresie, na przykład koło, które prowadzi pralnię, która świadczy usługi dla hotelu, który jest obok nich i zatrudnia przez to osoby z niepełnosprawnością intelektualną do tych prostych prac związanych tam z segregowaniem, pakowaniem i tak dalej i odbieraniem rzeczy. (...) na przykład Krosno prowadzi to w ramach takiej działalności bez dofinansowania. Bo ZAZ-y są dofinansowywane przez państwo, przez PFRON, a oni próbują to robić bez dofinansowania jako działalność gospodarczą i chyba nie za wiele na tym zarabiają.

Niektóre organizacje pozarządowe zajmowały się też **działalnością odpłatną**, która nie generuje zysku, a umożliwia beneficjentom powrót do własnego domu (ochrona mieszkań).

Ewentualnie odpłatną (...) odpłatna nie generuje zysku (...), no ale to jest na przykład odpłatność pacjentów za mieszkanie chronione. Oni płacą za to, żeby być, tam płacą 70% swojego dochodu. (...) że to są osoby, które mają wrócić do swojego miejsca zamieszkania, bo taki jest nasz cel działania. Nie jest wsparcie całodobowe, bierzemy pod uwagę, zanim ustalimy podstawę naliczenia tego 70%, to odliczamy od tej podstawy czynsz, wszystkie świadczenia stałe, żeby nie generować zadłużenia. Mało tego, osobie musi jeszcze zostać 100 złotych na wydatki swoje. Więc w praktyce czasami jest tak, że ktoś na przykład płaci 50 złotych.

Należałoby zatem podkreślić, że podstawą funkcjonowania badanych organizacji pozarządowych, jak również innych organizacji „trzeciego sektora”, jest przede wszystkim finansowanie ich działań z funduszy Unii Europejskiej oraz środków pozyskiwanych z innych źródeł¹⁰. Niemalże znaczenie ma przy tym rola, jaką pełni PFRON.

⁹ W świetle danych statystycznych oraz wyników innych badań około 20% organizacji pozarządowych prowadzi działalność gospodarczą. Por. M. Małecka-Lyszczek, Z. Wesołowski, *Modele współpracy podmiotów ekonomii społecznej z administracją publiczną*, „Ekonomia Społeczna Teksty” 2008, nr 5, s. 13 – 14.

¹⁰ Stowarzyszenia i fundacje korzystają z różnorodnych źródeł finansowania swej działalności. Należą do nich: składki członkowskie, darowizny (pieniężne i dary rzeczowe), dotacje ze środków publicznych i prywatnych, sponsoring, odpisy 1% podatku dochodowego od osób fizycznych (organizacje pożytku publicznego), zbiórki publiczne, kampanie, dochody z majątku organizacji, inwestycje kapitałowe, nawiazki sądowe, dochody z działalności odpłatnej pożytku publicznego, dochody z działalności gospodarczej, spadki, zapisy, inne źródła: kredyty, pożyczki itp. Najważniejszym źródłem finansowania organizacji pozarządowych są dotacje (granty), które są przyznawane przez samorządy, administrację publiczną i źródła prywatne (głównie organizacje grantodawcze). Dotacje są zazwyczaj przyznawane zwycięzcom konkursów, w czasie których wyłania się tych, którzy

PFRON jest kluczowy w wielu aspektach naszej działalności, również w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, bo gdyby nie, to nie byłibyśmy w stanie utrzymać (...).

1.3. Wspieranie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Tylko w przypadku dwóch organizacji, a mianowicie gliwickiego Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON” oraz Lubelskiego Związku Inwalidów Narządów Ruchu, nie zadeklarowano działań związanych ze wspieraniem niepełnosprawnych w zakresie poszukiwania pracy. W pierwszym przypadku powodem było to, że członkami stowarzyszenia były przede wszystkim osoby starsze, które zakończyły już aktywność zawodową, zaś w drugim to, że organizacja nie chciała powielać działań prowadzonych już przez inne instytucje.

(...) nie pomagamy w poszukiwaniu, bo nie było takiego powodu. Ale pamiętam, było kilka takich – może 2 albo 3 przypadki, gdzie osoby niepełnosprawne, które jakoś tam były do nas przytulone (...).

(...) zależy od przypadku, generalnie nie, ale jeżeli jest taka potrzeba i trzeba pomóc, to tak, ale kierujemy taką osobę do tych konkretnych instytucji, co się tym zajmują (...) odnośnie pracy jest Fuga Mundi w Lublinie (...) są agencje zatrudnienia (...) i Fuga Mundi już tak kompleksowo się tym zajmuje.

Pozostałe organizacje traktowały działania wspierające aktywność zawodową osób niepełnosprawnych jako działalność priorytetową, niezależnie od tego, czy praca jest postrzegana przez nich jako element rehabilitacji osób niepełnosprawnych, czy też odgrywa wyłącznie rolę źródła dochodów (*Z tej renty, co mają, niestety nie idzie wyżyć*). Działania takie odbywały się w różnej formie, co przede wszystkim wynikało z kategorii osób, do których taka pomoc była kierowana (stopień i rodzaj niepełnosprawności).

W odniesieniu do osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności działania prowadzące do zwiększenia aktywności zawodowej polegały przede wszystkim na:

– **poszukiwaniu odpowiedniej pracy** dla osoby niepełnosprawnej, przy czym punktem wyjścia były jej kwalifikacje, umiejętności i oczekiwania, czyli odwrócona została kolejność działań, z którymi mamy do czynienia w procedurze poszukiwania pracy, realizowanej przez urzędy pracy (warszawska Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”),

Najpierw mamy osobę niepełnosprawną i wiemy gdzie mieszka, jakie ma wykształcenie, jakie ma zainteresowania, na jakim etapie jest swojej drogi życiowej, jakie ma rzeczywiste ograniczenia, jakie ma możliwości, przede wszystkim to szukamy najbardziej odpowiedniego miejsca zatrudnienia dla niej. Wtedy kojarzymy z pracodawcą i szukamy pracodawcy (...).

– **zatrudnieniu pośrednika pracy**, którego zadaniem było śledzenie ofert, pojawiających się na otwartym rynku pracy i kontaktowanie się bezpośrednio z pracodawcami (warszawska Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo, Polski Związek Głuchych, dolnośląska Fundacja „Pomocna Dłoń”),

Mamy pośredników pracy, którzy śledzą media związane z zatrudnieniem, chodzą na targi pracy, czytają ogłoszenia i kontaktują się z pracodawcami, którzy prowadzą rekrutacje, namawiają (...) jako że działamy na otwartym rynku, nie szukamy tych, którzy szukają niepełnosprawnych, tylko szukamy pracodawców, którzy szukają pracowników i w domyśle nie wykluczają zatrudnienia również niepełnosprawnych.

Kontaktujemy się z pracodawcą, nie proponujemy, kontaktujemy się, przedstawiamy ofertę, przedstawiamy danego pracownika i tak dalej. I jeżeli jest osoba zainteresowana, prowadzimy to dalej. Jeżeli nie jest zainteresowana, sprawa upada.

Staram się na bieżąco śledzić gdzieś rynki pracy.

dane zadanie publiczne wykonają najlepiej. Obowiązek taki wprowadziła ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Por. <http://administracja.ngo.pl/x/361317#dotacje> [dostęp 15.09.2013].

– **pozyskiwaniu funduszy** z Unii Europejskiej i realizowaniu wówczas pośrednictwa pracy (Łódzkie Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych, Polski Związek Niewidomych, okręg warmińsko-mazurski),

Aktywnie to robimy w okresie, jeśli mamy projekty (...).

Staramy się docierać. Nawet jeśli jesteśmy w projekcie – w tej chwili mamy taki projekt unijny „Decyduj o sobie”, no to musimy znaleźć, wpierw ich przeszkolić, porady i tak dalej, warsztaty. A później staże i później zatrudnienie, no. Pierwsza edycja się skończyła i praktycznie 95% osób zostało zatrudnionych.

– **poszukiwaniu pracy przez występujące w strukturze organizacji jednostki** mające status agencji pośrednictwa i doradztwa zawodowego (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym),

(...) my, nasze stowarzyszenie zatrudnia całą tę kadre osób wspierających niepełnosprawnego. Niepełnosprawny nie jest nas zatrudniony. On jest naszym klientem. (...) Przychodzi, jako klient do tego Centrum, mówi: chcę pracować. (...) przychodzi, to dostaje najpierw tę diagnozę pełną umiejętności, możliwości, zainteresowań. Potem jest jeszcze, w jakichś szkoleniach bierze udział czy jak starać się o pracę, jak lepiej z takimi kontaktami sobie poradzić w nowym środowisku, bo z tym te osoby też mają duży problem. (...) W ogóle to nasze Centrum ma status agencji pośrednictwa i doradztwa...(...) należy to do obowiązków doradcy zawodowego Centrum czy trenera pracy, który też wspiera konkretną osobę.

Wskazane sposoby wspierania osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu pracy są także wykorzystywane w odniesieniu do tych, które charakteryzują się mniejszym stopniem niepełnosprawności. Można zatem uznać te sposoby za powszechnie stosowane w odniesieniu do tej kategorii zasobów pracy. Należałoby bowiem równocześnie podkreślić, że tylko jeden przedstawiciel badanych organizacji nie doprecyzował sposobów, które wykorzystuje ona dla zwiększania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych (tarnowska Fundacja Rozwoju Edukacji, Pracy i Integracji).

Na uwagę zasługuje poza tym to, że respondenci w swoich wypowiedziach podkreślali również inne aspekty związane z pomocą realizowaną przez reprezentowane przez nich organizacje dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy.

Ważny ich zdaniem wpływ na skuteczność w realizowaniu usługi pośrednictwa pracy mają **bariery architektoniczne**, z którymi mamy do czynienia w miejscach publicznych, w drodze do pracy. Ograniczają one często możliwość świadczenia pracy przez osoby niepełnosprawne (dolnośląska Fundacja „Pomocna Dłoń”).

Bariery architektoniczne, bariery komunikacyjne utrudniają im podjęcie pracy w zakładzie. I same osoby niepełnosprawne boją się podjęcia tego ryzyka. (...) Pokonanie dla nich barier architektonicznych jest niemożliwe. Brak samochodu uniemożliwia im dojazd do pracy.

Sprawia to, że jedyną formą aktywności zawodowej takich osób może być **praca w domu lub telepraca**, co zresztą było podkreślane w wypowiedziach badanych.

Gdzieś praca, która jest przez komputer, czyli Microtech zatrudnia osoby niepełnosprawne, gdzie ta praca wykonywana jest w domu. Staramy się tym ludziom zapewnić sprzęt do pracy, czyli komputery. Jest teraz dostępne z PCPR-u, np. dofinansowanie do komputerów i przez to pracownicy, którzy pracują, oni pracują w domu. (...) praca przez Internet dla wielu ludzi, bo w całej Polsce staramy się pomagać... jest jedynym rozwiązaniem z przyczyn chorobowych, z przyczyn, no mówię, niezależnych od tego człowieka. Ten człowiek chce bardzo pracować, a nie ma możliwości.

Poza tym w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej często podejmowane są przez pracowników organizacji pozarządowych niestandardowe działania polegające, np. na **zatrudnieniu się w firmie**, w której osoba taka ma świadczyć pracę. W ten sposób mają nadzieję, że wyeliminowaniu ulegną czynniki związane z niedostosowaniem rodzaju pracy do potrzeb i oczekiwań niepełnosprawnego.

Sama nawet się zatrudniłam w takiej firmie, żeby zobaczyć, jaki stopień ciężkości jest tej pracy, czy osoby niepełnosprawne poradzą sobie z tą pracą. I to jest wypróbowany sposób. Ja prowadząc fundację zatrudniłam się na miesiąc (...).

Przedstawiciele badanych organizacji pozarządowych podkreślali także istotne znaczenie organizowanych przez te instytucje **szkoleń zawodowych** dla aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Szkolenia takie organizowała połowa wszystkich objętych badaniem organizacji, przy czym trzy z nich same nie organizowały szkoleń zawodowych, a tylko w pewien sposób uczestniczyły w podejmowaniu kształcenia zawodowego przez osoby niepełnosprawne, kierując ich do kształcenia poza reprezentowaną organizację (Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”, Fundacja „Pomocna Dłoń”) lub organizując kursy o charakterze ponadzawodowym (np. kursy komputerowe organizowane przez Polski Związek Niewidomych). Jedynie dwie badane organizacje ani nie prowadziły, ani nie wyszukiwały kursów zawodowych dla osób niepełnosprawnych, których interesy reprezentują (Lubelski Związek Inwalidów Narządów Ruchu, Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON”). **Przyczyny braku akcji szkoleniowej** w tych właśnie organizacjach były następujące:

- brak zainteresowania osób niepełnosprawnych, który spowodował zaniechanie wcześniej prowadzonych szkoleń;
- niezgodność takich działań z profilem działalności organizacji.

W jednej z organizacji powodem zaniechania organizowania szkoleń dla osób niepełnosprawnych był brak dotacji na ten cel (Polski Związek Głuchych).

Organizacje, które **prowadziły akcję szkoleniową**, organizowały ją w różny sposób. Najczęściej szkolenia były organizowane zgodnie z potrzebami pracodawców oraz oczekiwaniami osób niepełnosprawnych, a przede wszystkim ich rodzajem i stopniem niepełnosprawności.

(...) nawet konkretne, pod konkretnego pracodawcę, pod konkretne stanowiska pracy (...).

(...) program bierze pod uwagę niepełnosprawność osób zawsze, czy też kwestia egzaminów czasu, czy też czasu na zapoznanie się z materiałem (...).

W sporadycznych przypadkach, w związku z rodzajem niepełnosprawności (upośledzenie umysłowe), organizowane były przez organizacje pozarządowe szkolenia niemające charakteru typowo zawodowego, a raczej przygotowujące uczestników do roli pracownika. Szkolenia takie organizowane były na ogół wtedy, gdy była już możliwość podjęcia pracy przez osobę niepełnosprawną (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym).

W zakresie potrzebnym naszym osobom z niepełnosprawnością intelektualną (...) trudno mówić o kierunkach, ponieważ nasi niepełnosprawni nie są przewidziani do jakichś tam konkretnych zawodów.

Ponadto organizowane są szkolenia z zakresu umiejętności poruszania się po rynku pracy, jednak także w tym przypadku występowało zróżnicowanie ze względu na stopień niepełnosprawności (tarnowska Fundacja Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji).

Oprócz szkoleń, które są takie 1–2-dniowe, warsztatowe, jak rozmawiać z pracodawcą, jak napisać list motywacyjny, jak szukać pracy w Internecie.

Niemniej respondenci podkreślali, że szkolenia ukierunkowane są przede wszystkim na uzyskanie przez uczestniczące w nich osoby wiedzy i były niepowiązane z dodatkowymi świadczeniami (wyżywienie, gadżety, itp.). Równocześnie ze względu na specyficzny rodzaj beneficjentów akcji edukacyjnej, szkolenia trwały zazwyczaj krócej (Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo). Należałoby jednak podkreślić, że prowadzący szkolenia mieli zazwyczaj czas na to, aby indywidualnie pracować z uczestnikami szkoleń (tarnowska Fundacja Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji).

(...) my, po pierwsze, nie oferujemy, tak jak to firmy szkoleniowe, które z funduszy wygrywają projekty, to 8-godzinne szkolenie, obiady, gadżety dodają. My zazwyczaj niewiele dajemy poza wiedzą i kompetencjami, my szkolimy osoby nie dłużej niż na 4 godziny, nasze szkolenia nie trwają dłużej niż 4 godziny w ciągu dnia.

Poza tym szkolenia były organizowane w formie warsztatów, w małych grupach, z wykorzystaniem adekwatnych do oczekiwań uczestników metod pracy pedagogicznej (Polskie

Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym). Chodzi bowiem o to, aby osoba uczestnicząca w szkoleniach miała satysfakcję z przyszłej pracy (Łódzkie Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych).

Więc możemy dostosować, na ile to jest możliwe, dostosowujemy. (...) chodzi też o to, żeby ta osoba miała satysfakcję z tej pracy, którą wykonała, żeby widziała, że ta praca ma sens, a nie że to jest praca dla pracy. To jest też taki priorytet, który mamy.

Sposób organizacji szkoleń wpływał ponadto na zwiększenie zainteresowania nimi. Jak oświadczyli przedstawiciele Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo, *firmy mają problem z rekrutacją, a my kolejkę.*

Niepełnosprawni na ogół kończą kursy, ponieważ podpisują umowy, w których zapisane są roszczenia organizacji pozarządowej w przypadku opuszczenia kursu. Dlatego też sporadyczne są przypadki jego nieukończenia, a wynikają one przede wszystkim z przyczyn losowych (Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo).

Podpisują umowy, zobowiązują się do brania udziału w tych kursach (...) Zawsze, zazwyczaj jak ktoś nie przychodzi, to ma uzasadnione powody, ale jest takie narzędzie, żeby te osoby czuły takie zobowiązanie (...).

Po ukończeniu kursów nie wszyscy niepełnosprawni otrzymują pracę, ponieważ nie mają oni odpowiednich predyspozycji, które w połączeniu z wiedzą i umiejętnościami mogłyby satysfakcjonować pracodawcę. Dzieje się tak przede wszystkim w zawodach związanych z wykorzystaniem technologii internetowych. Ponadto nawet wówczas, kiedy kończą szkolenia wszystkie uczestniczące w nich osoby niepełnosprawne, można mieć do czynienia sytuacją, że żadna spośród nich nie znalazła zatrudnienia. Tak było na przykład w tarnowskiej Fundacja Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji oraz Łódzkim Towarzystwie Przyjaciół Niepełnosprawnych. W tej ostatniej organizacji proponowano w związku z tym zatrudnienie osobom niepełnosprawnym w samym towarzystwie.

(...) mimo że nabyli kwalifikacje, że te szkolenia też kończyły się kilkutygodniową płatną praktyką, to pracodawcy powiedzieli: „Na praktykę tak, jeżeli zapłacicie, ale już do pracy nie”. (...) nikt nie dostał pracy ze szkolenia, prowadziliśmy dla 45 osób z terenu Tarnowa i powiatu tarnowskiego, nikt nie został zatrudniony.

Na ogólnym rynku to ta efektywność jest znikoma (...).

Należałoby także podkreślić, że niektóre organizacje pozarządowe **monitorują** zarówno liczbę kończących szkolenia, jak i podejmujących po ich zakończeniu pracę. W przypadku jednego z respondentów pojawiła się nawet opinia, że niepełnosprawni lepiej sobie radzą zarówno z kształceniem, jak i pracą, niż osoby sprawne.

Osoby niepełnosprawne mają dosyć duży potencjał, jeżeli ktoś się zdecyduje na szkolenie, to z reguły nie ma kłopotu z ukończeniem takiego szkolenia (...) jeżeli ktoś nie będzie się uczył, to nie skończy i to nie jest kwestia niepełnosprawności. Chyba że ktoś zachoruje, ale to zachorować może każda osoba, również pełnosprawna (...) my monitorujemy nawet osoby, które 2 lata temu zostały zatrudnione i nadal wiemy, co się z tymi osobami dzieje, ponieważ zatrudnienie nie jest ostatnim etapem naszego wsparcia. Po zatrudnieniu nadal wspieramy te osoby, bo one muszą w dużej części podtrzymywać swoją aktywność fizyczną.

Obserwowany jest także problem uczestnictwa w kursach organizowanych przez organizacje pozarządowe takich osób, które nie korzystają ze szkoleń w celu znalezienia pracy, ale w celu wypełnienia czasu wolnego, nawiązania kontaktów itp. Taka sytuacja powoduje, że czynione są starania w kierunku wydzielenia takich osób spośród tych, którzy chcą aktywnie poszukiwać pracy i zorganizowanie dla takiej grupy zajęć integracyjnych (Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo).

Ponadto dla swoich beneficjentów organizacje pozarządowe wykupują lub wyszukują szkolenia na wolnym rynku (Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo, Fundacja „Pomocna Dłoń”). W indywidualnych sytuacjach tego rodzaju postępowanie jest też możliwe w Łódzkim Towarzystwie Przyjaciół Niepełnosprawnych.

Generalnie, jak wynika z przeprowadzonej analizy wypowiedzi badanych przedstawicieli organizacji pozarządowych, ich działania ukierunkowane są przede wszystkim na pomoc osobom niepełnosprawnym mającą umożliwić im podjęcie zatrudnienia, przy czym ważna w tym przypadku jest rola szkoleń. Należałoby jednak podkreślić, że obserwowane są także działania wykraczające poza ten kierunek, a umożliwiające takim osobom pełne uczestnictwo w życiu społecznym.

CZĘŚĆ 2

WSPÓŁPRACA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH Z INNYMI AKTORAMI RYNKU PRACY

Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych, stanowiąc problem znacznie trudniejszy w porównaniu do zwiększania aktywności zawodowej innych populacji zasobów pracy, sprawia, że niezbędna z punktu widzenia skutecznej realizacji tego zadania staje się współpraca różnych instytucji zlokalizowanych w obszarze rynku pracy. Konieczność ta wynika także z przemian gospodarki światowej, które wywołują większą elastyczność rynku pracy, czyniąc go bardziej złożonym, ponieważ kreuje nowe potrzeby i wymogi ze strony jego podmiotów (pracodawców, osób zainteresowanych podjęciem pracy i pracujących). Pojawiające się zjawiska wymagają wzmocnienia instytucjonalnej obsługi rynku pracy¹¹. Problem ten znalazł odzwierciedlenie w polskich rozwiązaniach legislacyjnych, które znoszą monopol publicznych służb zatrudnienia i dopuszczają do obsługi rynku pracy także inne instytucje: Ochotnicze Hufce Pracy (OHP), instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego¹². Przyjrzyjmy się zatem wypowiedziom badanych odnoszącym się do tej kwestii.

2.1. Współpraca z pracodawcami na otwartym i zamkniętym rynku pracy

Większość badanych organizacji (7) **współpracowała** w okresie badania z **pracodawcami z otwartego rynku pracy**. Część z nich była wręcz przekonana o tym, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez tę kategorię pracodawców jest jedynym możliwym sposobem prowadzenia osób niepełnosprawnych z „getta” i wprowadzania ich w środowisko ludzi pełnosprawnych. Przekonanie to było także wynikiem złych doświadczeń oraz wiedzy o funkcjonowaniu zakładów pracy chronionej, w których osoby z poważnymi dysfunkcjami organizmu nie są w stanie sprostać wymaganiom pracodawców.

W najszerszym stopniu współpracę z pracodawcami na otwartym rynku pracy realizuje Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”. Po części opinia ta była wynikiem tego, że fundacja ta realizowała i nadal realizuje wiele projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej, w których jest wymagane zatrudnienie uczestników projektu na otwartym rynku pracy. Ponadto reprezentant fundacji zadeklarował, że ze współpracy z podmiotami z otwartego rynku

¹¹ S. Golinowska, M. Boni, red., *Nowe dylematy polityki społecznej*, Raporty CASE nr 65, Warszawa 2007, s. 17.

¹² I. Kukulak-Dolata, *Współpraca między urzędami pracy a agencjami zatrudnienia w obsłudze rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 1, s. 8.

pracy organizacja ta jest zadowolona, ponieważ pracodawcy są nią zainteresowani, a to wzmacniane jest możliwością uzyskania dofinansowania lub uniknięcia wpłat na PFRON.

Otwarty rynek pracy tym się charakteryzuje, że ten pracownik zatrudniany po prostu wypełnia te same obowiązki co pracownik pełnosprawny. Jest tak samo wydajny i tutaj w naszym przypadku te dopłaty w wielu przypadkach nie są do końca uzasadnione.

Dzięki wykorzystaniu funduszy unijnych Polski Związek Niewidomych w okręgu warmińsko-mazurskim także realizuje współpracę z pracodawcami z otwartego rynku pracy.

Natomiast Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, wykorzystuje w tym celu funkcjonujące w jego strukturze centra doradztwa zawodowego i wspierania osób niepełnosprawnych, które intelektualnie diagnozują osoby niepełnosprawne, a następnie pracownicy centrów poszukują dla nich pracy na otwartym rynku. Centra działają w 10 miastach Polski, a utworzone zostały ze środków Unii Europejskiej i PFRON-u. Podobnie również w tym przypadku jest oceniana współpraca z firmami z otwartego rynku pracy, choć problemem – jak wynika z wypowiedzi respondenta – jest jej nawiązanie. Powodem w tym przypadku są stereotypy dotyczące osób niepełnosprawnych i utożsamianie ich z osobami chorymi, czyli częściej korzystającymi ze zwolnień lekarskich. Niezbędne jest w związku z tym realizowanie działań umożliwiających zmianę świadomości pracodawców, zwłaszcza w odniesieniu do tych, którzy po raz pierwszy spotykają się z osobą niepełnosprawną.

Jak już udaje się ich złapać to generalnie, oceniam dobrze. Ale jest obawa (...), ponieważ to wynika ze stereotypu, który funkcjonuje w społeczeństwie polskim wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną w ogóle. (...) Boi się, że jak to niepełnosprawny to będzie częściej chodził na zwolnienia, czy czegoś nie umie, czegoś się nie da nauczyć. Najlepiej jak się boi, to się nie dotyka. Te osoby, które się odważyły zatrudnić naszych pracowników, no to później są już dosyć wierne i rzadko się zdarza, żeby jakaś firma zrezygnowała z tego.

W przypadku Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo, która także współpracuje przede wszystkim z otwartym rynkiem pracy, działania takie polegają głównie na realizowaniu pośrednictwa pracy, jak również *headhunters*.

Systemowo z podmiotami z otwartego rynku pracy współpracuje też łódzkie Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych. Jak wynika z wcześniejszych rozważań, przygotowuje ono osoby chore psychicznie do pracy, a potem stara się znaleźć dla nich zatrudnienie. Nawet jeśli nie jest ono stałe, to – w ocenie towarzystwa – wartością jest to, że osoby niepełnosprawne przynajmniej zdobywają doświadczenie na otwartym rynku, a nie w warunkach chronionych. W celu zrealizowania współpracy został wypracowany w towarzystwie **model aktywizacji zawodowej**, który starają się oni upowszechniać. Jest to model uwzględniający wiele czynników, umożliwiający aktywizację zawodową osób na różnym poziomie funkcjonowania.

Mamy model aktywizacji zawodowej, który staramy się jakoś tam propagować (...). Generalnie wyróżniamy dwie formy: zatrudnienie przejściowe i zatrudnienie stałe. Zatrudnienie stałe to jest jakby zatrudnienie docelowe, dla osób, dla których aktywizacja zawodowa ma istotny wpływ dla ich funkcjonowania społecznego (...) zresztą uważam, że aktywizacja zawodowa jest jedną z najskuteczniejszych form terapii dla tych osób, które są w stanie z niej skorzystać oczywiście.

W tym przypadku jednak współpraca z przedsiębiorcami z otwartego rynku pracy była oceniana mniej pozytywnie, głównie ze względu na to, że pracodawcy tacy z reguły nie chcą wydłużać zatrudnienia po zakończeniu jego finansowania z projektu, jak również nie chcą sami zajmować się uzyskiwaniem dofinansowania z PFRON-u. Przedstawiciele towarzystwa uważali, że to **brak finansowej partycypacji pracodawcy** w początkowej fazie zatrudnienia osoby niepełnosprawnej prowadzi do patologii. Wskazali też, że zapewnienie pracodawcy bezkosztowej dla niego pomocy **opiekuna osoby niepełnosprawnej**, który zajmowałby się wpieraniem niepełnosprawnego pracownika, mogłoby stanowić zachętę do zatrudniania chorych psychicznie. Niewątpliwie ważnym czynnikiem jest w tym przypadku również sytuacja

na rynku pracy. Rynek pracodawcy stanowi dużą barierę zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych, z czego zdają sobie sprawę przedstawiciele organizacji pozarządowych i postulują wówczas **stosowanie ulg i innych instrumentów o charakterze finansowym**.

Jestem rozczarowany tym, że tak niewielkiej ilości osób udaje się znaleźć zatrudnienie po zakończeniu finansowania. (...) To znaczy ja wychodzę z założenia, że nie ma nic gorszego niż dawanie komukolwiek czegokolwiek za darmo. (...) No to trzeba temu pracodawcy coś dać, a najlepszy jest, że tak powiem, motyw finansowy i najlepiej wsparcie (...).

Współpraca mazowieckiego oddziału Polskiego Związku Głuchych polega natomiast na **realizowaniu zapotrzebowania** zgłaszanego przez pracodawców. Zgłoszenia ofert pracy mają jednak charakter sporadyczny, co oznacza, że również współpraca jest dość wąska. Wynika to z jednej strony niskiej oceny pracy biur pośredniczących w zatrudnianiu niepełnosprawnych, a z drugiej – z niechęci niektórych pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych, a głuchych w szczególności (ze względu na bariery komunikacyjne).

Nasza organizacja pomagając indywidualnemu podopiecznemu czy członkowi organizacji nie ma funduszy na to, żeby zrobić oddzielny program i reklamować przed pracodawcami, oferować pracowników głuchych. No, są takie projekty, ale nie mamy mocy przerobowych na to. (...) są pośrednictwa pracy osób niepełnosprawnych. Z nimi się współpracuje organizacjom jakoś tak byle jak, naszej organizacji (...) Nie jesteśmy, na przykład, zadowoleni ze współpracy z biurami, które pośredniczą w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. (...) Niektórzy rzeczywiście zatrudniliby chętnie, ale bariery związane z niepełnosprawnością, czyli z komunikacją, uniemożliwiają zatrudnienie tej osoby (...).

Jeszcze mniejszy zakres ma współpraca realizowana przez Lubelski Związek Inwalidów Narządu Ruchu, który pośredniczy jedynie w przekazywaniu ofert potencjalnych pracodawców swoim członkom.

Jedyna nasza współpraca polega na tym, że jeżeli jakaś firma przyśle informację, że potrzebuje pracowników, osób niepełnosprawnych, to rozsyłamy tę informację do naszych członków, może ktoś się zainteresuje.

Pozostałe badane organizacje pozarządowe w ogóle nie podejmowały współpracy z pracodawcami z otwartego rynku pracy. Były to Fundacja Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji, Fundacja „Pomocna Dłoń” oraz Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON”. Wszystkie jednak wyrażały chęć podjęcia takiej współpracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, przy czym podkreślały równocześnie dużą rolę niechęci pracodawców do zatrudniania takich osób. Niemalą rolę w przypadku ostatniej organizacji odgrywało także to, że jej działania skierowane były do tych, którzy – z różnych powodów – zakończyli już swoją aktywność zawodową, czyli nie było takiej potrzeby.

Jest to bardzo trudne. Osoby z otwartego rynku pracy nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych intelektualnie (...) chcielibyśmy, ale boimy się, że będzie to niemożliwe, że będziemy tylko musieli..., że osoby niepełnosprawne intelektualnie jedynie mogłyby pracować na chronionym rynku pracy.

Nie mieliśmy takich przypadków, nikt się do nas spośród naszych członków nie zwracał. To są już osoby (...), które z jakichś powodów musiały utracić pracę albo zwyczajnie już skończyły zawodowy swój żywot.

Potencjalną szansą na podjęcie współpracy w przypadku Fundacji „Pomocna Dłoń” byłoby – w opinii przedstawiciela tej organizacji – pozyskanie wykwalifikowanych pracowników, których wiedza umożliwiałaby zwiększenie zakresu i skuteczności prowadzonych działań.

Przeprowadzona analiza świadczy o tym, że współpraca z firmami z otwartego rynku pracy jest prowadzona przez organizacje pozarządowe na dużą skalę, przy czym jest ona trudna i napotyka na wiele barier. Jedną z nich jest **brak informacji** wśród pracodawców o możliwościach sfinansowania zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.

To jest bardziej kwestia poinformowania i rzeczywiście w dalszym ciągu promowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych jako pełnoprawnych pracowników. Tu nie widzę żadnych dodatkowych... zachęty finansowe są, programy wspierają zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Dlatego też powinno się uwzględnić w działaniach o charakterze długookresowym takie, które wpłyną na zwiększenie zainteresowania pracodawców aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. Duża w tym także rola samych organizacji pozarządowych.

Więc to nie pracodawcy powinni się dostosowywać do nas, tylko my do pracodawców i to my powinniśmy tworzyć szereg maksymalnych ułatwień dla pracodawców, żeby ich obciążenie związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej było minimalne (...), żeby ono nie było większe aniżeli w przypadku osoby pełnosprawnej. To jest klucz, nie może być większe. Te różnice związane z poświęceniem czasu, dokumentacją, rekrutacją, przygotowaniem itd. są po naszej stronie, bo nie chcemy, żeby pracodawca poświęcał nam więcej czasu. Zależy nam na tym, żeby osoby niepełnosprawne pracowały na otwartym rynku pracy.

Ponadto występuje związek między rodzajem i stopniem niepełnosprawności beneficjentów a możliwością udzielania takiej właśnie pomocy, wynikającej ze współpracy. Na dodatkowe podkreślenie zasługuje także to, że badane organizacje w bardzo różnorodny sposób realizowały współpracę, co może wskazywać na konieczność weryfikacji stopnia ich skuteczności i w następnej kolejności upowszechnienie tych najbardziej efektywnych.

Przyjrzyjmy się teraz współpracy z pracodawcami na chronionym rynku pracy. W badaniach uwzględnione zostały dwa rodzaje podmiotów, a mianowicie zakłady pracy chronionej oraz zakłady aktywizacji zawodowej.

Jak wynika z poprzednich opinii przedstawicieli organizacji pozarządowych, **współpraca** taka odgrywa w ich działaniach znacznie **mniejszą rolę**, ponieważ nie wpływa na reintegrację społeczną osób niepełnosprawnych. Potwierdzają to także ich bezpośrednie wypowiedzi odnoszące się do podmiotów chronionego rynku pracy. Jedną z przyczyn jest brak zakładów pracy chronionej lub takie ich sprofilowanie, że osoby niepełnosprawne, którymi zajmują się dane organizacje, nie mogą tam pracować (Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych, Fundacja „Pomocna Dłoń”). Innym czynnikiem jest to, że ZPCh zależy przede wszystkim na zatrudnianiu osób z jak najwyższym stopniem niepełnosprawności, ale *de facto* sprawnych (Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo).

Zakłady pracy chronionej są nastawione na zatrudnianie sprawnych niepełnosprawnych, to jest podstawowe kryterium (...) jak każde przedsiębiorstwo, maksymalizują zyski, więc bardziej niż inne przedsiębiorstwa są nastawione na maksymalizowanie zysków dofinansowanych z funduszu.

Przedstawiciele fundacji generalnie nie mają także dobrego zdania o zakładach pracy chronionej (Fundacja Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji w Tarnowie). Pozytywnie oceniają jedynie te, które tworzone są przez samych niepełnosprawnych lub ich organizacje.

(...) są tworzone przez same osoby niepełnosprawne, na przykład niewidomi mają kilka firm, które działają i zatrudniają niewidomych, i w oparciu o to, zazwyczaj te dobre są tworzone przez samych niepełnosprawnych. Albo organizacje... nie ma tego czysto biznesowego podejścia, tylko jednak jest to... to są przyczyny społeczne w rozumieniu.

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych ona prezentuje pracowników własnych, pracodawcy, prywatni przedsiębiorcy, jest to po prostu, nie mówiąc o spółdzielniach jakichś, które są, fantastycznie działają i one mogą płynnie przejść i dostosować się do zmieniającego rynku, do tej konkurencji, do rywalizacji na rynku pracy (...).

W podobny sposób wypowiadali się przedstawiciele pozostałych fundacji i stowarzyszeń. Tylko w nielicznych przypadkach deklarowali oni taką współpracę, przy czym polegała ona przede wszystkim na:

– **pośrednictwie pracy**, zwłaszcza dla osób z małych miejscowości, które nie mają innej alternatywy pracy (Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”, Polski Związek Niewidomych);

– **organizacji staży** (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym).

Tylko nieliczne organizacje pozarządowe współpracowały z ZPCh tak samo, jak z pracodawcami z otwartego rynku pracy. Należały do nich: mazowiecki oddział Polskiego Związku Głuchych oraz Lubelski Związek Inwalidów Narządu Ruchu. Ich działania polegały na kierowaniu do pracy osób niepełnosprawnych oraz na przekazywaniu zainteresowanym ofert pracy. Tylko jedna organizacja nie współpracowała z ZPCh w ogóle, ponieważ nie było takiego zapotrzebowania (Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON” w Gliwicach). Przedstawiciele tych organizacji nie byli jednak w stanie jednoznacznie ocenić tej współpracy, ponieważ każdy zakład jest samodzielną jednostką.

Ja uważam, że wszędzie to jest kultura ludzi. A kultury się ludzi nie nauczą. Jeżeli my będziemy współpracowali, dotychczas nie mamy jakichś problemów, nie mamy większych problemów (...).

Podobnie kontakty z zakładami aktywności zawodowej ma jedynie część badanych organizacji. Szczególnym przypadkiem jest Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, które samo prowadzi siedem ZAZ-ów, a jego działacze byli inicjatorami powołania tej formy wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce. Wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu ZAZ pozwoliło tej organizacji na dostrzeżenie w systemie finansowania zakładów problemu braku środków na inwestycje, odnowienie parku maszynowego itp. W ocenie stowarzyszenia zbyt duże środki są przeznaczane na rehabilitację osób niepełnosprawnych.

Zakłady aktywności zawodowej to jest tak na dobrą sprawę... weszły w ogóle do systemu polskiego prawnego tak naprawdę dzięki naszemu stowarzyszeniu.

Z lokalnymi zakładami aktywności zawodowej współpracuje Fundacja Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji w Tarnowie, a Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych z Łodzi samo chce otworzyć dwa ZAZ-y i korzysta przy tym z doświadczeń jedyne łódzkiego ZAZ. Powodem jest pozytywna ocena dotychczasowej współpracy.

Jeśli chodzi o Łódź, to zakład aktywności zawodowej jest jeden. Prowadzony jest przez Caritas i mamy bardzo fajną współpracę. Oni nam bardzo pomagają, doradzają nam, jak sobie poradzić z problemami, z urzędem, na przykład, czy tam wojewódzkim, czy doradzą, jak rozwiązywać różne problemy (...) Oni są naprawdę nam bardzo, że tak powiem, przynajmniej na razie, no życzliwi, ta szefowa. No, bo my chcemy otworzyć dwa zakłady aktywności zawodowej.

Są to w zasadzie jedyne przykłady współpracy z tego typu zakładami. Pozostałe organizacje, czyli Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo, Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”, Polski Związek Głuchych, Lubelski Związek Inwalidów Narządu Ruchu, Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON” w Gliwicach oraz Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”, w ogóle lub tylko w niewielkim zakresie współpracują z ZAZ-ami. Powody tej sytuacji są zróżnicowane. Należą do nich głównie:

– **rodzaj i stopień niepełnosprawności** beneficjentów; w przypadku osób niepełnosprawnych w niewielkim stopniu istnieje ryzyko zniechęcenia do ubiegania się o wejście na otwarty rynek pracy,

Bardzo głęboko niesprawne fizycznie, ale one wszystkie są w stanie pracować na otwartym rynku pracy i to jest nasz cel i nie potrzebują żadnej przejściowej formy zatrudnienia. Tym bardziej że ta przejściowa może ograniczać później ich kwalifikacje.

(...) nasi podopieczni nie są osobami, które mogą być uczestnikami zakładów aktywności zawodowej (...) moglibyśmy współpracować z zakładami aktywizacji zawodowej, ale orzeczenia, które mają nasi głusi uniemożliwiają bycie uczestnikiem zakładów aktywizacji zawodowej.

– brak zainteresowania beneficjentów,

Nie mamy powodu, żeby rozwijać taką współpracę, bo nasi członkowie są coraz starsi i przy-bywają coraz starsi, więc nie ma zapotrzebowania. Nie dociera do mnie informacja, że ktoś potrzebuje pracy.

– **brak wiedzy i wsparcia prawnego** w zakresie oceny możliwości współpracy.

Na podkreślenie zasługuje także to, że sami badani określali ZAZ-y raczej jako formę rehabilitacji niż podmiot na rynku pracy. Jednak pomimo krytycznych opinii na temat ZAZ, uważają je za sensowniejszą formę wsparcia zatrudnienia niepełnosprawnych niż zakłady pracy chronionej.

ZAZ-y są po to, że wprowadzają potem ludzi na otwarty rynek, taką misję mają (...). Ale co jest sensowniejsze z punktu widzenia państwa i interwencji państwa w aktywizację zawodową niepełnosprawnych, to już mi się wydaje, że sensowniejsze są ZAZ-y niż zakłady pracy chronionej.

Generalnie przedstawiciele organizacji pozarządowych ocenili rynek pracy chronionej jako anachronizm, którego likwidacja na pewno nie wpłynie na ograniczenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Tym bardziej zasługuje to na podkreślenie, ponieważ w myśl przepisów, likwidacja zakładów pracy chronionej może spowodować zwolnienie osób niepełnosprawnych, co – zgodnie z opinią badanych – jest absurdem. Współpraca z firmami na otwartym rynku pracy nie jest powiązana z żadnym dofinansowaniem, co zwiększa pewność zatrudnienia takich osób i zapewnia im kontakt z osobami pełnosprawnymi oraz pomaga im uczyć się i rozwijać.

Ja osobiście jestem przeciwnikiem zakładów pracy chronionej. Mimo wszystkich ich zalet jest to forma getta, a osoby z niepełnosprawnością intelektualną potrzebują jak najwięcej kontaktów z pełnosprawnymi ludźmi, bo to ich rozwija. Bo oni się uczą tylko i wyłącznie przez przykład. Oni się nie potrafią uczyć inaczej. Nie przeczytają sobie książki, podręcznika do czegoś tam i nie nauczą się z tego podręcznika. Oni, podpatrując osoby inne, uczą się po prostu przez takie działanie. Dlatego dla nich jak najnormalniej w świecie wskazane jest, żeby byli jak najwięcej, jak najczęściej w środowisku osób pełnosprawnych.

Mimo to zdawali sobie sprawę, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej w zakładach z chronionego rynku pracy jest znacznie łatwiejsze.

(...) bo jakby przyzwyczajeni są do osób niepełnosprawnych i łatwiej ten pierwszy kontakt z pracą tej osobie niepełnosprawnej przebiega.

2.2. Współpraca z powiatowymi urzędami pracy

Spośród organizacji biorących udział w badaniu, jedynie Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR” nie współpracowała z powiatowymi urzędami pracy. Powodem było przede wszystkim to, że konkurowała z tą instytucją o te same środki publiczne na aktywizację osób niepełnosprawnych, jak również to, że w PUP jest zarejestrowanych mało niepełnosprawnych. Należałoby jednak podkreślić, że fundacja chciałaby współpracować nie tylko z powiatowymi urzędami pracy, ale także z innymi instytucjami rynku pracy, ponieważ – zgodnie z opinią respondenta – *sila tkwi w połączeniu działań różnych instytucji i organizacji.*

Mają x swoich działań informacyjnych, promocyjnych, więc jeżeli będziemy szukali pracy przez 10 form kontaktu, to jej nie znajdziemy, ale jeśli zrobimy konsorcjum OPS, PUP, oddziały PFRON-u i wszyscy razem zaczniemy w jeden sposób myśleć, w jeden sposób reagować i próbować dopasowywać maksymalnie skrojone na miarę wsparcie, to efektywność będzie większa.

Pozostali przedstawiciele fundacji i stowarzyszeń współpracowali wprawdzie z powiatowymi urzędami pracy, ale nie wszyscy byli z tej współpracy zadowoleni.

Do organizacji pozarządowych, które pozytywnie oceniały taką współpracę należały Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych oraz Oddział Polskiego Związku Niewidomych w Olsztynie. W ich przypadku, jak zresztą we wszystkich pozostałych organizacjach, współpraca polegała przede wszystkim na: **kierowaniu na staże** osób niepełnosprawnych, realizowaniu projektów finansowanych z funduszy unijnych, w tym zwłaszcza związanych z zatrudnianiem asystentów osób niepełnosprawnych, **prowadzeniu zajęć przez doradców zawodowych** dla podopiecznych lub po prostu **rejestracji się** osób niepełnosprawnych jako osoby bezrobotne. Należałoby też podkreślić, że generalnie badane organizacje były zwolennikami tworzenia miejsc pracy dla niepełnosprawnych blisko miejsca ich zamieszkania. Dostarczanie samych ofert pracy, które mogą pochodzić od pracodawców z innych miejscowości, uznawały zazwyczaj za niecelowe z punktu widzenia rzeczywistego zatrudnienia takich osób, ponieważ niezbędne w tym przypadku byłyby działania umożliwiające chociażby dojazd takim pracownikom do pracy.

Wśród organizacji, które pozytywnie oceniały dotychczasową współpracę z powiatowymi urzędami pracy znalazła się również Fundacja „Pomocna Dłoń”. Niemniej organizacja ta krytycznie oceniła działalność tych urzędów prowadzoną w celu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Ta współpraca daje szanse fundacji na rozwój, ponieważ fundacji nie stać jest na zatrudnienie pracownika, a urząd pracy daje gotowego pracownika. Przysyła kilkunastu kandydatów, z których my jako pracodawca możemy sobie wybrać osobę, która nam odpowiada. (...) Z tego co się orientuję, urzędy pracy dają dofinansowanie do otwarcia działalności gospodarczej, gdzieś w urzędzie pracy osoba niepełnosprawna poprzez właśnie programy, które piszą, ma szansę uzyskania stażu, ale wszystko to tak naprawdę jest tylko okresowe. Gdzieś żeby uzyskać dofinansowanie do stanowiska pracy, jest to wielka biurokracja. Dużo osób niepełnosprawnych ma problemy z otrzymaniem takiego dofinansowania.

Podobną opinię miał przedstawiciel Fundacji Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji w Tarnowie.

Chodzimy do doradców zawodowych, prowadzą zajęcia dla naszych podopiecznych. Szukają nam pracy. Bierzymy udział w targach pracy. Szkolą naszych uczestników, jak sobie poradzić na rynku pracy – od takich podstawowych form do później już bardziej skomplikowanych, razem do zakładania swojej działalności gospodarczej (...), jest to bardzo profesjonalne przygotowanie, szkolenia i warsztaty tylko pod kątem naszych uczestników (...). Nie tworzy aż tak dużo szans dla osób niepełnosprawnych, żeby zakładały swoje firmy.

Pozostałe organizacje nie były zadowolone z przebiegu dotychczasowej współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Należały do nich: Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo oraz Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON” w Gliwicach. Organizacje te proponowały przede wszystkim rozwiązania ustawowe w tej dziedzinie, które umożliwiłyby stworzenie międzysektorowego systemu współpracy NGO, PUP i OPS. Propozycja ta była konsekwencją opinii o braku świadomości pracowników publicznych służb zatrudnienia o tym, że ich celem powinno być wprowadzenie bezrobotnego na rynek pracy.

Myślę, że ta współpraca mogłaby być na lepszym poziomie. Wymiana informacji mogłaby być też, moglibyśmy wręcz wspólnie działać. (...) Tylko wydaje mi się, że ta współpraca mogłaby być usystematyzowana i lepsza. A dlaczego tak oceniam tę współpracę? Bo generalnie oceniam pracę urzędów pracy w Polsce dość krytycznie. (...) Wydaje się, że ten system jest tak skonstruowany, że ci ludzie, oni są wszyscy oderwani od misji i celu swojej pracy, tak mi się wydaje.

Podobną opinię o kadrze powiatowych urzędów pracy miał przedstawiciel Fundacji Aktywnej Rehabilitacji „FAR”, który zadeklarował wcześniej brak współpracy z publicznymi

służbami zatrudnienia, jak również respondent ze Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON” w Gliwicach, które mimo że nie współpracuje obecnie z PUP, to w przeszłości współpracowało w zakresie poszukiwania pracy dla swoich członków w ZPCh oraz zatrudnienia asystentów osób niepełnosprawnych i chętnie ponownie nawiązałoby współpracę w tym zakresie. Uznał on bowiem, że działania powiatowych urzędów pracy w większości przypadków są pozorowane.

(...) to chyba zależy od ludzi, którzy pracują w powiatowych urzędach pracy, bo powiem tak: w jednym urzędzie zdarza się perełka, której się chce i która, że tak powiem, za pieniądze, które otrzymuje, robi to, co powinna [śmiech], natomiast w dziesięciu następnych urzędach, to są działania, które są raczej pozorowane. Niestety (...).

Przedstawiciele tych instytucji zwracali ponadto uwagę na szczególnie trudną sytuację niepełnosprawnych mieszkających na wsiach i w małych miastach. To w ich przypadku szczególnego znaczenia nabiera zajmowanie się przez powiatowe urzędy pracy wyłącznie bezrobotnymi, a osoby niepełnosprawne – w rozumieniu prawnym – takimi nie są, ponieważ często otrzymują rentę socjalną (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym).

(...) ale na wsi jest radykalnie (...) gorsza, bo dostępność, infrastruktura, mentalność ludzka jest w dużo gorszej sytuacji (...), a PUP-y w ogóle nie funkcjonują w małych miejscowościach, (...) Po pierwsze osoby niepełnosprawne orzeczone nie mają po co iść do PUP, bo PUP-y zajmują się osobami bezrobotnymi. A osoby niepełnosprawne w rozumieniu prawnym nie są bezrobotnymi, mogą się zarejestrować, co prawda jako poszukujący pracy, ale musiałyby chcieć (...) do tego PUP, który jest 20–30–40–50 km od miejsca zamieszkania albo i czasem 100 km.

Jeżeli dostaje ktoś jakieś świadczenie, to nie może być bezrobotnym według przepisów, a to, jako osoba poszukująca pracy, a to już inne uprawnienia ma według ustawy o pomocy społecznej i czymś tam jeszcze. Nie, o instrumentach rynku pracy (...).

Przedstawiciel stowarzyszenia podkreślił też znikomą wiedzę pracowników powiatowych urzędów pracy w zakresie zajmowania się klientami z niepełnosprawnością. Wprawdzie sytuacja ta ulega systematycznej poprawie, niemniej należałoby w tym kierunku zintensyfikować prowadzone działania.

Trudne lata były za nami, bardzo trudne. Nie rozumieli tego. Zresztą do dziś się zdarza, że nie chcą zarejestrować tych naszych. Nie mają takiej świadomości, że można zarejestrować jako osoby poszukujące pracy (...).

Generalnie respondenci byli jednak przeciwni oddzielnej obsłudze niepełnosprawnych, nawet gdyby to miało ułatwić dostęp niepełnosprawnych do PUP.

W badaniu jednostkowe były także przypadki deklarowanego przez respondentów braku możliwości oceny współpracy, co było głównie konsekwencją **sporadycznego kontaktu** z tym instytucjami i wypełnianiu większości zadań, związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej przez samą organizację pozarządową (Mazowiecki Oddział Polskiego Związku Głuchych), jak również pełnieniem wyłącznie **roli „przekaznika” informacji** o ofertach pracy i kierowaniem osoby niepełnosprawnej zainteresowanej pracą (Lubelski Związek Inwalidów Narządu Ruchu).

Zróznicowane podejście organizacji pozarządowych do współpracy z powiatowymi urzędami pracy było konsekwencją różnych doświadczeń tych organizacji w realizowanych działaniach. Niemniej daje się zauważyć dominancja opinii negatywnych, co skutkuje koniecznością wprowadzenia systemowych rozwiązań w tej dziedzinie. Tym bardziej taki pogląd jest zasadny, że niektórzy respondenci podkreślali znaczenie takiej współpracy dla zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Rozwiązania systemowe mają bowiem tę zaletę, że obowiązują wszystkich aktorów rynku pracy i obligują ich do świadczenia usług na odpowiednim poziomie, co jest zwłaszcza istotne w przypadku analizowanej kategorii zas-

bów pracy. Sami badani nie mieli w tym zakresie własnych propozycji. W wypowiedziach odnieśli się jedynie do finansowania działań wspomagających aktywność zawodową niepełnosprawnych, uznając, że występuje problem z przekazywaniem samorządom pieniędzy na aktywizację zawodową, bo zawsze znajdują się inne, ważniejsze cele. Lepiej w związku z tym, ich zdaniem, aby dysponentami tych środków były organizacje trzeciego sektora, ale z zachowaniem ostrożności, aby uniknąć patologizacji systemu.

2.3. Współpraca z ośrodkami pomocy społecznej

Znacznie mniejszy zasięg ma współpraca organizacji pozarządowych z ośrodkami pomocy społecznej. Pozytywne deklaracje wystąpiły jedynie u trzech uczestników wywiadów (Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo, Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych). Współpraca ta polegała dotychczas przede wszystkim na **kierowaniu** przez te ośrodki niepełnosprawnych do fundacji i stowarzyszeń, które pomagały niepełnosprawnym znaleźć miejsce pracy i **pomoc w uzyskaniu wsparcia materialnego**. Zdaniem badanych działaniom tym brakuje jednak sformalizowania i systemowej organizacji.

Moim zdaniem cały czas za mało tej współpracy, za mało informacji, wymiany informacji. Oni za mało kierują, my za mało korzystamy z narzędzi, które oni mają.

W związku z tym przedstawiciele fundacji proponowali zmianę zasad funkcjonowania ośrodków. Miałyby ona polegać na „zdjęciu” z nich zadania pomocy finansowej, wypłacania zasiłków. Jako pozytywny przykład przywołano działalność takich instytucji w Niemczech. Poza tym zwracano uwagę na konieczność **budowy systemów informatycznych**, które ułatwiłyby dostęp do informacji o osobach poszukujących wsparcia. Wymagałoby to także nowych regulacji dotyczących ochrony danych osobowych. Posunięcia takie – w opinii badanych – zwiększyłyby zakres pracy socjalnej ośrodków pomocy społecznej, na którą w chwili obecnej nie mają one czasu.

(...) a który ośrodek pomocy społecznej, że tak powiem, ma czas na aktywizację zawodową? Trochę się tam ruszyło w tej chwili, powiedzmy, tam rozdział działu świadczeń od pracy socjalnej, tam ten asystent rodziny i tak dalej (...).

Na podkreślenie zasługuje jednak to, że pracownicy organizacji pozarządowych byli generalnie zadowoleni z realizowanej współpracy.

Tak, to jest jakaś pozytywna dosyć relacja. Oni się uczą, chcą od nas różne rzeczy, publikacje, które robimy w tym zakresie. Tak, nie mam jakichś złych doświadczeń (...).

Ponadto część badanych uznała, że kontakty z ośrodkami pomocy społecznej stanowią niezwykle ważny element ich działalności, zwłaszcza w przypadku uzyskania niespodziewanej pomocy finansowej, którą należy wykorzystać w krótkim czasie.

A nie mam, generalnie rzecz biorąc, to taki kontakt z pracownikiem, który ma wiedzę na temat populacji osób w swoim rejonie, byłby jak najbardziej wskazany, bo ja nie muszę mieć. (...) nagle się okazało, że mamy przyznane środki i na cito musimy, nie wiem, 30 osób chętnych, a mamy 10, w tym momencie. Więc na pewno, na pewno tak.

W badaniach uczestniczyli także przedstawiciele dwóch organizacji pozarządowych (Mazowiecki Oddział Polskiego Związku Głuchych, warmińsko-mazurski okręg Polskiego Związku Niewidomych), których współpraca z ośrodkami pomocy społecznej nie dotyczyła aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Również w tym przypadku ocena przebiegu współpracy była pozytywna, a dotyczyła przykładowo organizacji rekreacji i imprez integracyjnych.

Spośród pozostałych uczestników wywiadów tylko czterech respondentów zadeklarowało brak współpracy z ośrodkami pomocy społecznej (Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”, Fundacja Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji w Tarnowie, Władze Fundacji „Pomocna

Dłoń”, Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON” w Gliwicach). Powody braku współpracy były zróżnicowane i zaliczono do nich:

– **brak zainteresowania ze strony OPS,**

Jest trudna współpraca, dla nas jest trudna współpraca, my byliśmy w OPS, przedstawialiśmy nasz program, zostawialiśmy ulotki, zostawialiśmy materiały itd. Na tym to przeważnie się kończy. Nie idą za tym.

– **konkurowanie o te same środki finansowe** (konflikt interesów),

Nie współpracujemy z bardzo prostego powodu, ponieważ ośrodki pomocy społecznej w związku z tym, iż także posiadają fundusze systemowe na wsparcie osób niepełnosprawnych... mimo że celem OPS nie jest zatrudnianie. Blokują dostęp do osób niepełnosprawnych, gdyż muszą wypracować swoje wskaźniki i swoje normy, jeżeli chodzi o aktywizację osób niepełnosprawnych.

– **zakres działań** OPS, nieobejmujący aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, zwłaszcza tych ze znacznym stopniem niepełnosprawności,

Teraz prowadzą różne programy europejskie, nazywa się to program aktywności lokalnej. Każdy ośrodek pomocy społecznej w Polsce to ma, ale błędem tego programu jest to, że nie mogą to być osoby ze znaczną niepełnosprawnością oraz takie osoby, które mają w orzeczeniu napisane „żadna praca”. A niestety, nasz system orzekania o niepełnosprawności jest taki, że albo piszą „warsztaty terapii zajęciowej” albo „żadna praca”. Więc z automatu te osoby są wykluczone.

– **brak rozeznania** co do możliwości współpracy,

– **brak zapotrzebowania** wśród członków organizacji.

Jest to jedno naczelné, że nie ma zapotrzebowania, nie ma inicjatywy ze strony ludzi, że czegoś takiego potrzebują. (...) To są za dorośli wiekiem – chciałam to ładnie powiedzieć – za dorośli wiekiem ludzie, którzy już nie tylko nie chcą się uczyć, pracować, nawet nie chcą się uczyć tańczyć (...).

Niemniej przedstawiciele badanych organizacji uważali, że taka współpraca powinna być, ponieważ OPS mają najlepiej rozpoznaną sytuację w swoich rejonach. Ponadto powinny definiować na swoim obszarze osoby niepełnosprawne, bo teoretycznie mają bazę tych osób, zatem ich zadaniem powinno być łączenie informacji i wskazywanie organizacjom pozarządowym osób i rodzajów wsparcia, które powinny otrzymać.

Podsumowując, współpraca z ośrodkami pomocy społecznej w przypadku organizacji pozarządowych ma charakter sporadyczny i wąski. Wydaje się zatem, że właśnie w tej dziedzinie potrzebne są rozwiązania systemowe, które mogłyby zwiększyć jej zakres, co niewątpliwie byłoby korzystne dla osób niepełnosprawnych. Działania bowiem zarówno jednych, jak i drugich instytucji są skierowane do tych samych grup beneficjentów.

Generalnie współpraca organizacji pozarządowych z innymi aktorami rynku pracy ma dość szeroki zakres, zwłaszcza jeśli wziąć pod uwagę pracodawców z otwartego rynku pracy. Niezależnie od wskazywanych przez uczestników wywiadów barier właśnie w tej współpracy upatrywali oni podstawowy czynnik umożliwiający przywrócenie osoby niepełnosprawnej do aktywności zawodowej i społecznej. W związku z mniejszym pod tym względem znaczeniem oraz niską oceną działań w tej dziedzinie pozostałych, uwzględnionych w badaniach instytucji rynku pracy, jak również podmiotów chronionego rynku pracy, wydaje się, że skutecznym rozwiązaniem byłoby zinstytucjonalizowanie i obligatoryjność współpracy, wspomagana systemem informatycznym zwiększającym zarówno dostęp do informacji, jak i jej przepływ.

CZĘŚĆ 3

ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRZEZ ORGANIZACJE POZARZĄDOWE

Przeprowadzona analiza, odnosząca się zarówno do działań zmierzających do podwyższenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, jak i realizowanej przez organizacje pozarządowe współpracy, świadczy o tym, że starają się one wieloma sposobami realizować równoległe przywracanie takich osób do aktywności zawodowej (reintegracja zawodowa), jak i społecznej (reintegracja społeczna). Dlatego też ważna jest ich indywidualna skłonność do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Spośród badanych organizacji jedynie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON” w Gliwicach nie zatrudniało osób niepełnosprawnych na etacie. Wynikało to jednak z tego, że w ogóle nie zatrudnia ono pracowników, a działa na zasadzie wolontariatu. Należałoby jednak podkreślić, że wśród wolontariuszy pracujących w tym stowarzyszeniu były także osoby niepełnosprawne.

Natomiast w pozostałych organizacjach objętych badaniem, niepełnosprawni mieli znaczący udział nie tylko wśród ogółu zatrudnionych, ale także w zarządach, co oznacza, że osoby takie miały realny wpływ na programy i działania organizacji.

Dwadzieścia dwa stanowiska pracy, tylko jedna osoba jest pełnosprawna. Wszystkie niepełnosprawne (...).

Niektóre organizacje przy zatrudnianiu pracowników stosują nawet **pozytywną dyskryminację**. Jest to pojęcie znane w literaturze przedmiotu. Pozytywna dyskryminacja, nazywana też „akcją afirmacyjną”, „afirmatywną” czy „uprzywilejowaniem wyrównawczym”, polega na nadawaniu na pewien czas określonym grupom uprzednio dyskryminowanym wyjątkowych przywilejów bądź uprawnień w celu poprawienia ich pozycji społecznej oraz wyrównania szans¹³. W wyniku takiego postępowania z dwóch porównywalnych kandydatów wybierany jest ten, który ma orzeczenie o niepełnosprawności.

Na każdej naszej rekrutacji akurat jesteśmy teraz w trakcie silnego rozwoju rekrutacji. Jest napisane, że jeżeli zgłoszą się dwie osoby o takich samych kompetencjach i możliwościach, a jedna jest osobą niepełnosprawną, to my zatrudnimy osobę niepełnosprawną, ponieważ my mamy taką strategię, że tak powiem – pozytywnej dyskryminacji.

Warto przy tym podkreślić, że nawet wówczas, kiedy działania organizacji koncentrują się na osobach z niepełnosprawnością wykluczającą ich udział w pracach firmy, to na ogół i tak

¹³ Por. m.in. A. Winiarska, W. Klaus, *Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe*, Studia BAS, 2011, nr 2(26), s. 14; M. Półtorak, *Zakaz dyskryminacji w prawie wspólnotowym*, <http://www.sbc.org.pl/Content/20174/poltorak.pdf> [dostęp 20.09.2013]; J. Tomaszewska, *Dyskryminacja ze względu na płeć*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.

zatrudniają osoby z innymi typami niepełnosprawności, ponieważ – ich zdaniem – jeśli kwalifikacje zawodowe są odpowiednie, każdy ma prawo do pracy.

Mamy księgowego niepełnosprawnego, ja mam w Jedliczach też panią księgową niepełnosprawną. Mamy również terapeutę niepełnosprawnego, który ma problemy z narządem ruchu (...), jeśli osoba pracuje, jest niepełnosprawną psychicznie, to okej, jest pracownikiem. Podobnie jak te osoby z niepełnosprawnością ruchu. Natomiast z uwagi na profil tego stowarzyszenia, że my powstaliśmy po to, żeby wspierać osoby chore psychicznie, również ich rodziny, to jakby patrzymy mimo wszystko, staramy się te osoby, które nie są podopiecznymi, tylko przychodzą z miasta, powiedzmy, są chore psychicznie, ale korzystają z naszej oferty tylko w tym sensie, że są naszymi pracownikami (...).

W celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych badane organizacje w większości korzystały z różnego rodzaju **dofinansowania**. Podstawowe znaczenie miały dwa jego rodzaje, a mianowicie **środki PFRON** oraz **fundusze Unii Europejskiej**. Tylko sporadycznie organizacje pozarządowe **nie korzystały** z dofinansowania, przy czym było to spowodowane **brakiem takiej potrzeby** (Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”) oraz **posiadaniem etatów** finansowanych ze środków publicznych (Fundacja Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji w Tarnowie).

My nie korzystamy ani z dofinansowania do stanowisk pracy, bo mamy pracowników, a z drugiej strony (...) nie korzystamy z żadnego systemu wsparcia, który jest dedykowany osobom niepełnosprawnym w naszej organizacji (...) nie ma potrzeby (...).

Nie staraliśmy się o dofinansowanie tego, ponieważ wynagrodzenia tych osób już są płacone z publicznych środków i byłoby podwójne finansowanie, więc nie moglibyśmy nawet uzyskać takiego wsparcia (...).

W deklaracjach badanych pojawiły się też inne powody. W Fundacji „Pomocna Dłoń” nie korzystano z dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych, ponieważ nie potrafiono sobie poradzić z **biurokracją**, jak również z **brakiem informacji**.

(...) jest za mało po prostu informacji, jakie korzyści są dla pracodawcy z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej (...).

W mazowieckim oddziale Polskiego Związku Głuchych podstawowym powodem było natomiast niezyskanie wsparcia finansowego, mimo starań podjętych w tym kierunku.

Fundusze się wyczerpały. Mieliliśmy później drugi raz... na dany okres, później już nie staraliśmy się. W tym roku będziemy się chyba jeszcze starać w drugim półroczu. Zatrudniamy osoby niepełnosprawne.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez organizacje pozarządowe, jak wynika z analiz, jest dość powszechną praktyką w ich działaniach. Należałoby przy tym również podkreślić, że badane organizacje dość rzadko korzystają w tym celu z pomocy finansowej. Można zatem mówić o tym, że efekty działania takich organizacji są wzmacniane przez indywidualne decyzje o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej.

CZEŚĆ 4

DOSTOSOWANIE INFRASTRUKTURY ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH DO POTRZEB OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

W procesach aktywizacji zawodowej, jak i w życiu codziennym, osoby niepełnosprawne napotykać na wiele barier, które ograniczają ich możliwości związane z podjęciem pracy, jak również uczestnictwem w życiu społecznym. Zalicza się do nich przede wszystkim bariery¹⁴: architektoniczne, ekonomiczne, psychiczne, kulturowe, społeczne oraz edukacyjne. Źródłem powstawania barier jest dominacja w społeczeństwie osób pełnosprawnych oraz utrwalony przez stulecia wizerunek osób niepełnosprawnych jako gorszych, niepotrzebnych, a nawet niebezpiecznych dla społeczeństwa. Są one też pochodną panującego w społeczeństwie przekonania, że najważniejszym celem w życiu jest bycie bogatym i zarabianie jak największych pieniędzy dla zaspokojenia potrzeb własnych i rodziny. Związane są one również z długo-trwale panującymi w społeczeństwie postawami, uprzedzeniami oraz stereotypami łączącymi się z niepełnosprawnością, zarówno ogólnie, jak i w najbliższym otoczeniu. Tkwią one też w oddziaływaniach kulturowych, którym człowiek jest poddawany od dzieciństwa, a umacnianie negatywnego wizerunku osoby niepełnosprawnej następuje w mediach przedstawiających prawie wyłącznie piękne i zdrowe osoby jako ideały, wzory do naśladowania, ludzi sukcesu. W konsekwencji takie działania są generatorem barier edukacyjnych, które przykładowo uniemożliwiają podjęcie osobom niepełnosprawnym niektórych kierunków studiów, ze względu na niedostosowanie programów i regulaminów do ich oczekiwań i potrzeb, jak również brak udogodnień w salach lekcyjnych i wykładowych.

Tego rodzaju zagrożenia mogą wpływać na zwiększenie braku zainteresowania osób niepełnosprawnych uczestnictwem w działaniach aktywizujących zarówno zawodowo, jak społecznie. Dlatego też problematyka ta stała się przedmiotem oceny w przeprowadzonych badaniach, przy czym zwrócono uwagę zwłaszcza na bariery architektoniczne oraz jakość personelu obsługującego beneficjentów.

Jak wynika z badań, nie wszystkie organizacje dysponują pomieszczeniami w pełni przystosowanymi do potrzeb poszczególnych grup niepełnosprawnych. Organizacje starają się jednak, aby **zajmowane pomieszczenia były dostosowane do potrzeb** przynajmniej tych grup, na których koncentruje się ich działalność. Przykładem mogą być wypowiedzi przedstawicieli Polskiego Związku Niewidomych i Polskiego Związku Głuchych.

¹⁴ *Raport o sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce*, http://www.cbe.ahe.lodz.pl/archiwalna_cbrk/sytuacja%20osob.pdf [dostęp 20.09.2013].

Jeśli chodzi o niewidomych, to tak. Gorzej tutaj z narządem ruchu, czyli tak zwanymi wózkowiczami, niestety tutaj, jak pani się orientuje, my jesteśmy w budynku, który zalicza się do zabytków i nie można windy wprowadzić, tak że tutaj, tu już jest problem, dajmy na to, z wózkowiczami (...) nie można tu zrobić..., bo konserwator zabytków nie pozwala.

Nie wszystko jest również dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych w pomieszczeniach zajmowanych przez Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych, ale nie jest to dla organizacji priorytetem z racji schorzeń, które mają reprezentowani przez nich niepełnosprawni. Są to bowiem głównie osoby chorujące psychicznie, będące równocześnie osobami w pełni sprawnymi fizycznie. Podobna grupa beneficjentów, dla których działa Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, sprawia, że również w przypadku tej organizacji nie wszystkie wykorzystywane przez nich pomieszczenia są dostosowane do potrzeb poszczególnych grup niepełnosprawnych. Co natomiast ważne, w tym przypadku niezbędne jest dostosowanie wydawanych materiałów informacyjnych do percepcyjnych możliwości osób niepełnosprawnych intelektualnie. Dlatego też zazwyczaj są przygotowywane „teksty łatwe do czytania” (*easy-to-read*), które ułatwiają podopiecznym przyswajanie informacji. Postępowanie takie przydaje się także w życiu codziennym osób w pełni sprawnych.

To muszę panu powiedzieć, że zapotrzebowanie na druk tego to miałam, np. od posłów, prezesów i tak dalej. Sama wysyłałam 20 egzemplarzy tu, 10 egzemplarzy tu, 20 tu. Bo żeśmy wznowili w zeszłym roku wydanie w tekście łatwym (...) oni chcieli wręcz, bo nie ma czasu czytać takich skomplikowanych aktów prawnych, a tu przynajmniej wiadomo, o czym to jest (...).

Barier architektoniczne znajdują się również w głównej siedzibie Fundacji Aktywnej Rehabilitacji „FAR”. Problemem jest zwłaszcza dostęp do pomieszczeń na piętrze dla osób na wózku. Możliwość przystosowania siedziby fundacji do potrzeb osób niepełnosprawnych jest ograniczona przez to, że nie jest ona właścicielem budynku. Z sytuacją tą mamy jednak do czynienia wyłącznie w Warszawie, ponieważ poza stolicą wynajmowane pomieszczenia w pełni są dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Stanowi to zresztą główne kryterium lokalu, który ma się stać siedzibą fundacji.

Przedstawiciele pozostałych organizacji deklarowali, że wszystkie budynki i pomieszczenia, które znajdują się w ich dyspozycji, były **w momencie badania przystosowane** do obsługi osób niepełnosprawnych. Szczególnego rodzaju przykładem może być Fundacja „Pomocna Dłoń”, której prezes jest osobą niepełnosprawną, zatem wybór lokalizacji zawsze jest podporządkowany temu, czy nie ma w budynku barier architektonicznych. Sprawdzane jest to bardzo drobiazgowo.

(...) już tworząc nawet miejsce pracy czy po prostu budynek, ja też biorę pod względem swoim, czyli wózkowicza, i na to zwracam uwagę (...) każde pomieszczenie jest przystosowane szerokością drzwi, nie ma progów, są podjazdy, toalety są przystosowane do wózkowiczów. Zamontowane są podstawowe rzeczy, takie jak rączki, prysznic dla osoby niepełnosprawnej (...).

Budynki, w których mieszczą się organizacje pozarządowe – to przede wszystkim zabudowania należące do samorządów lokalnych, które zazwyczaj w większym stopniu są przygotowane na kontakt z osobami niepełnosprawnymi niż te, które są własnością prywatną (Lubelski Związek Inwalidów Narządu Ruchu zajmuje budynek należący do urzędu marszałkowskiego, a Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON” w Gliwicach – lokal miejski). Jednak ze względu na konieczność wynajmowania pomieszczeń dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych niejednokrotnie również są wykorzystywane powierzchniowo komercyjne po cenach rynkowych (Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo). Jest to konsekwencją tego, że

lokale oferowane przez miasto po cenach preferencyjnych dla organizacji są niedostosowane do tych potrzeb.

My jesteśmy w lokalu biurowym, fundacja wynajmuje na komercyjnych warunkach (...) wynajmujemy za rynkową stawkę, dlatego że nie ma, a moglibyśmy wynajmować inne, moglibyśmy wynajmować od miasta, ale są niedostosowane. W związku z tym nasz czynsz kosztuje 10 razy więcej niż mógłby nas kosztować, gdybyśmy się zgodzili na to, że to będzie na pierwszym piętrze bez windy (...).

Z podobną sytuacją mamy do czynienia w przypadku **osób pracujących** w organizacjach pozarządowych. Przedstawiciele badanych organizacji deklarowali, że osoby pomagające niepełnosprawnym mają odpowiednie przygotowanie dla realizowania takich zadań. Dotyczy to także osób niemających formalnie potwierdzonego wykształcenia w określonym kierunku (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym). Poszczególne organizacje w różny sposób rozwiązują kwestie doboru i przygotowania odpowiednich kadr. Uznają też, że bardzo ważne jest w przypadku pracowników systematyczne i permanentne kształcenie się, co zawsze znajduje poparcie.

(...) ja uważam, że umiejętności nigdy nie są wystarczające i zawsze się trzeba cały czas uczyć, więc jeśli jest taka możliwość, a my mamy środki na to, czy też personel jako taki ma jakieś ambicje i aspiracje do szkolenia, to zawsze wspieramy.

Dlatego też w organizacjach pozarządowych są prowadzone wewnętrzne szkolenia oraz wymiana informacji i doświadczeń między pracownikami i wolontariuszami. Pracownicy szkoleni są także na szkoleniach zewnętrznych. Idea kształcenia ustawicznego jest praktykowana we wszystkich badanych organizacjach. Ponadto przy wsparciu merytorycznym powiatowych urzędów pracy często organizuje się szkolenia z problematyki rynku pracy (Polski Związek Niewidomych). Są również szkolenia dla wolontariuszy. Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON” w Gliwicach stworzyło centrum wolontariatu i samo szkoli wolontariuszy.

Sami robimy im przeszkolenia, jest pani, która jest koordynatorem tego centrum, przeprowadza rozmowy kwalifikacyjne, takie wstępne, są takie raz w miesiącu ogólne spotkania centrum wolontariatu, wolontariusze sami mówią, bez nazwisk przekazują swoje doświadczenia. (...) Tak że szkolimy się wzajemnie sami (...) jest przede wszystkim kwestia zbierania doświadczenia i uczenia się (...).

Ważna jest także wiedza i doświadczenie nabyte przez pracowników poza organizacją pozarządową. Dotyczy to w takim samym stopniu wolontariuszy, jak i pracowników etatowych. Bardzo ważna jest poza tym rola praktyków, którzy codziennie spotykają się z osobami niepełnosprawnymi. W opinii badanych tacy pracownicy są szczególnie przydatni w pracy z niepełnosprawnymi. Ich rola jest znacznie większa niż asystentów osób niepełnosprawnych.

Ja nie zatrudniam asystentów osób niepełnosprawnych, lecz pracowników, którzy np. są fizjoterapeutami na co dzień. Spotykają się z osobami niepełnosprawnymi, ten problem osób niepełnosprawnych nie jest im obcy, więc no tutaj w prosty sposób umieją dotrzeć do tej osoby (...).

Podobnie ocenili badani znaczenie osób mających kilka kierunków wykształcenia dla pracy z osobami niepełnosprawnymi.

Wszyscy pracownicy merytoryczni, z jednym wyjątkiem, mają jakby podwójne wykształcenie. Są, oprócz terapeutami zajęciowymi, są także albo pedagogami, albo doradcami zawodowymi, albo psychologami, albo grafikami, więc jest taka bogata różnorodność umiejętności i kwalifikacji pracowników (...). Pomimo że nie zajmujemy się osobami głuchymi i głuchoniemymi, jeden z naszych pracowników jest nawet tłumaczem języka migowego (...) wszyscy pracownicy, absolutnie wszyscy są albo oligofrenopedagogami, albo skończyli studium terapii zajęciowej.

W Fundacji Aktywnej Rehabilitacji „FAR” niezależnie od tego, że wszyscy pracownicy mają wiedzę lub umiejętności adekwatne do potrzeb pracy na konkretnym stanowisku, to obligatoryjnie uczestniczą w obozach aktywnej rehabilitacji w celu sprawdzenia i kształtowania umiejętności interpersonalnych w zetknięciu z osobami niepełnosprawnymi. Tym bardziej jest to ważne, że część instruktorów pracujących w tej fundacji to osoby niepełnosprawne, które same wcześniej korzystały z pomocy, a teraz są wzorem dla innych niepełnosprawnych.

To jest nasz naturalny system weryfikacji (...). Każda osoba jest oceniana, zwłaszcza ta nowa, pod względem możliwości, ale też zwracamy uwagę na jakieś negatywne aspekty jej pracy i zaangażowania, bo to jest specyficzny obszar wsparcia. Nie sprawdzają się osoby, które chcą specjalnie pomagać osobom niepełnosprawnym. Robią to nie wiadomo z jakich przyczyn duchowych, głębokich (...).

Przedstawiciele fundacji krytycznie odnoszą się natomiast do wymogu wsparcia psychologicznego dla osób niepełnosprawnych. W porównaniu do osób pełnosprawnych nie stanowią oni bowiem pod tym względem innej grupy.

W wypowiedziach badanych zwrócono też uwagę na konieczność zatrudnienia **asystentów osób niepełnosprawnych** (Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo). Była to opinia różniąca się od formułowanych wcześniej, niemniej uzasadniano to potrzebą posiadania przez takich pracowników szczególnych kompetencji społecznych umożliwiających „normalne” podejście do osób niepełnosprawnych, jak również kształtujących odpowiednią kulturę organizacyjną.

(...) asystenci są szkoleni i oni mają podstawowe kompetencje (...) po pierwsze, to są osoby, które z rekrutacji mają kompetencje odpowiednie. Są rzeczywiście wewnętrzne szkolenia, ale bardzo dużo szkolimy na zewnątrz w tym zakresie innych, bo nawet przebywanie w tym środowisku dużo edukuje (...).

Generalnie w działaniach dostosowujących pracę organizacji pozarządowych do oczekiwań osób niepełnosprawnych najważniejsze są te, które dotyczą eliminowania barier architektonicznych oraz umożliwiają zatrudnianie osób, które – zdaniem respondentów – najlepiej będą realizować zadania z zakresu wsparcia osób niepełnosprawnych. Podkreślić należałoby to, że dużą rolę odgrywają w tym przypadku władze samorządowe, umożliwiające korzystanie z lokali/budynków pozbawionych barier dla niepełnosprawnych. Ważne jest też to, że badane organizacje uczestniczą również w procesach kształcenia swoich pracowników, nie polegając tylko na ich wcześniejszych doświadczeniach i wiedzy. Sporadycznie natomiast podkreślane jest znaczenie asystentów osób niepełnosprawnych, co może wskazywać na ograniczone ich znaczenie dla procesu przywracania osoby niepełnosprawnej do aktywności zawodowej i społecznej.

CZEŚĆ 5

NIEPEŁNOSPRAWNI A PRACA

W tej części opracowania przyjrzymy się opiniom przedstawicieli organizacji pozarządowych oceniającym sytuację i pozycję osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Identyfikacja czynników, które mogą wpływać zarówno na skłonność osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy, jak i stanowisko pracodawców w tej dziedzinie mogą stanowić wyznacznik przyszłych działań umożliwiających zwiększenie aktywności zawodowej tej zbiorowości. Tym bardziej jest to ważne, że oceny takiej dokonali przedstawiciele instytucji stanowiących odrębny segment aktorów rynku pracy.

Na początek przyjrzymy się opiniom przedstawicieli organizacji pozarządowych odnoszącym się do aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

5.1. Popyt na pracę a kwalifikacje osób niepełnosprawnych

Zdaniem przedstawicieli organizacji biorących udział w badaniu kwalifikacje osób niepełnosprawnych nie odpowiadają potrzebom rynku pracy, co zresztą dotyczy także pozostałych osób pełnosprawnych. Występujące niedopasowania strukturalne mają charakter długookresowy i wpływają na utrzymywanie się na rynku pracy w Polsce bezrobocia strukturalnego. Podstawową przyczyną jest przede wszystkim niespójność systemu kształcenia z potrzebami oferujących miejsca pracy pracodawcami. W przypadku osób niepełnosprawnych niedopasowania takie mają wymiar znacznie bardziej wyraźny, ponieważ populacja ta charakteryzuje się z reguły niższym poziomem wykształcenia, zazwyczaj zawodowego, większym brakiem doświadczenia zawodowego, jak również bardziej ograniczoną mobilnością przestrzenną.

(...) w ogóle kwalifikacje osób bezrobotnych nie odpowiadają potrzebom rynku pracy, bo wtedy nie byłoby bezrobocia (...) w przypadku osób niepełnosprawnych jest to, że tak powiem do potęgi drugiej, ponieważ w każdym wskaźniku wykształcenia, doświadczenia zawodowego, odbytych... nie wiem... i ta grupa jest gorsza niż średnia. Jest trzy razy mniej osób z wykształceniem wyższym, dużo tych wskaźników jest gorszych, więc ich kompetencje są gorsze (...).

(...) są za niskie, zdecydowanie są za niskie. Rynek pracy oczekuje osób, no niestety, z wyższym wykształceniem, co jest kuriozalne. Te osoby mają wykształcenie zawodowe i jest to ograniczone wykształcenie zawodowe, bo zdobywane zazwyczaj w specjalnych ośrodkach szkolno- -wychowawczych. Nie możemy tam ich nauczyć wszystkiego, wszystkich umiejętności, które zdobędzie, czy to kucharz w szkole ogólnodostępnej, czy pomoc kuchenna.

Dlatego też niezbędne jest w tym przypadku **kierowanie** osób niepełnosprawnych na **praktyki**, przede wszystkim na otwartym rynku pracy.

Dlatego powinny te osoby mieć praktyki, a lenie w szkołach, tylko na otwartym rynku pracy, żeby zobaczyć, jak to działa. Wtedy zwiększą się ich kompetencje.

Ważną rolę odgrywają – zdaniem badanych – **zaniedbania edukacyjne z przeszłości**, które rzutują na obecne kwalifikacje niepełnosprawnych. Opinia taka dotyczyła, na przykład, kształcenia specjalnego, które powinno być adresowane do osób o konkretnych rodzajach niepełnosprawności, zwłaszcza tych, którzy charakteryzują się wysokim stopniem niepełnosprawności. „Zamknięcie” w szkołach specjalnych tych osób, które charakteryzują się niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym jest w ocenie badanych błędem.

Jeśli są zaniedbania w całym systemie edukacji, czyli te osoby w zależności od rodzaju niepełnosprawności są w zamkniętych szkołach dla konkretnej grupy... oczywiście, że są konkretne rodzaje niepełnosprawności, jak osoby z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym, które wymagają specjalnego nauczania, ale już w stopniu lekkim nie zawsze jest potrzebne specjalne nauczanie.

O roli, jaką pełni **rodzaj niepełnosprawności** w kształtowaniu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, mówił też przedstawiciel Polskiego Związku Niewidomych. Zwrócił on uwagę na to, że zbiorowość z takim schorzeniem właśnie bardziej eliminuje z rynku pracy sama niepełnosprawność niż brak kwalifikacji. Obserwuje się bowiem, zwłaszcza w młodym pokoleniu, że poziom wykształcenia jest już na poziomie zadowalającym.

No niestety, wada wzroku eliminuje z pewnych zawodów, konkretnie danego człowieka (...). Ta młodzież, która w tej chwili – no, nie mówię o starszych, kiedy były trudniejsze warunki – to w tej chwili każdy jest co najmniej po tej szkole, po maturze, no. A dużo też kończyło studia czy nawet jeszcze podyplomowe studia robili różnego rodzaju.

Ponadto, podobnie jak w przypadku osób w pełni sprawnych, istotne znaczenie dla aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych może mieć **prognozowanie popytu na pracę** według zawodów. Może ono przyczynić się do prowadzenia bardziej spójnej z oczekiwaniami pracodawców akcji szkoleniowej, co niewątpliwie może również wpływać na skalę aktywności zawodowej tej populacji¹⁵. Tym bardziej jest to ważne, że tylko nieznacznie zmieniła się sytuacja po wejściu w życie ustawy o rehabilitacji osób niepełnosprawnych i w dalszym ciągu szkoli się w kierunkach niepotrzebnych pracodawcom¹⁶.

Nigdy nie było tak, że niepełnosprawnych kształciło się w takich zawodach, jakich potrzebuje rynek. (...) Dopiero jak weszła ustawa o rehabilitacji osób niepełnosprawnych, coś tam zaczęło się zmieniać, (...) bo mnóstwo pieniędzy z Unii Europejskiej idzie w powietrze, jak przysłowiowa para w gwizdek, na szkolenie bezrobotnych fachowców.

Szczególnym przypadkiem są osoby niepełnosprawne intelektualnie, o których można powiedzieć, że w ogóle nie mają kwalifikacji zawodowych, jednak – zdaniem organizacji, które zajmują się pomocą takim niepełnosprawnym – zawsze będą jakieś prace proste, które te osoby będą mogły wykonywać.

Jeżeli chodzi o tych naszych z niepełnosprawnością intelektualną, to umówmy się, zawsze będzie taka grupa czynności zawodowych, czynności pracy, którą oni będą mogli wykonywać. Bo oni mogą wykonywać tylko proste, niewymagające wysiłku intelektualnego prace. (...) To nie jest taka duża populacja, przecież to jest tylko 1% społeczeństwa.

¹⁵ Próby sformułowania takiej prognozy dla obszaru województwa łódzkiego dokonali w 2012 r. eksperci Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Dotyczyła ona popytu na pracę i była efektem prac badawczych prowadzonych od 2011 r. w ramach zadania „Opracowanie zintegrowanego systemu prognostyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia” realizowanego w projekcie „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej”. Zadanie polegające na opracowaniu systemu prognostyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia zostało wykonane w ramach Działania 1.1. *Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy, Priorytetu I Zatrudnienie i integracja społeczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*. Por. B. Suchecki, E. Kwiatkowski, A. Gajdos, P. Włodarczyk, *Opracowanie ostatecznej wersji prognozy zatrudnienia według grup zawodów w kraju według obszarów statystycznych NUTS II do 2020 r.*, Warszawa 2013, maszynopis.

¹⁶ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, DzU 1997 nr 123, poz. 776.

Dotychczasowe doświadczenia badanych pokazują, że – w związku z istnieniem systemu dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych – na polskim rynku pracy występuje jednak dość duże **zapotrzebowanie pracodawców** na pracowników niepełnosprawnych. Nie zmniejsza go nawet poziom kwalifikacji posiadanych przez niepełnosprawnych.

Są oferty prac, firmy chcą osoby z drugim stopniem, umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, bo to dofinansowanie jest takie nie za wysokie, nie za niskie, takie średnie (...) z reguły nie są kwalifikacje nawet jakieś wymagane (...) to jest ochrona głównie, sprzątanie, sporadycznie jakieś magazyny.

5.2. Postawy osób niepełnosprawnych wobec aktywności zawodowej

Reprezentanci badanych organizacji w sposób bardzo różnorodny oceniali postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy. Są one bowiem kształtowane przez wiele czynników. Należą do nich przede wszystkim:

– **czynniki osobowościowe**, które w takim samym stopniu dotyczą osób w pełni sprawnych,

Tak samo jak osób pełnosprawnych, dokładnie tak samo im się nie chce czasami wstać rano do roboty, tak samo mają (...) są bardziej wydajni i są mniej wydajni (...).

(...) ale bywają takie osoby, które tylko chciałyby pieniądze dostawać, a nic nie robić, wykorzystywać swoje inwalidztwo, dajmy na to. Ja jestem inwalidą, to mi się wszystko należy. Należy, nie patrząc na możliwości pracodawcy i tak dalej. No i często właśnie potem są takie sytuacje niezbyt przyjemne. Między pracodawcą a osobą niepełnosprawną czy też współpracownikami pełnosprawnymi a niepełnosprawnymi.

– **postawy roszczeniowe**, które w opinii badanych częściej występują wśród osób niepełnosprawnych i dotyczą wszystkich jej rodzajów, a w mniejszym zakresie stopni niepełnosprawności (np. Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo szacuje, że osoby o postawach roszczeniowych stanowią około 10% ogółu niepełnosprawnych),

To jest dużo, (...) a jak weźmie pan grupę 20 pracowników niepełnosprawnych w mojej fundacji to przynajmniej 2–3 mam takich (...). Roszczeniowi. (...) w swojej ocenie jako pracownika, człowieka, on nie... tak jak sprawna osoba, tylko wszystko ocenia przez swoją niepełnosprawność, sam się wyklucza i jednocześnie oczekuje od otoczenia, że będzie rozwiązywać jego problemy.

Z jednej strony jest sytuacja osób roszczeniowych, że ja jestem niepełnosprawny, mi się należy to, to, jestem świetny i jeszcze dofinansowanie do mnie dostajecie i jeszcze wam się nie podoba, czyli taka roszczeniowość (...).

Osoby niepełnosprawne (...) uważają, że jeżeli im się to stało, zachorowali, mieli wypadek, im się należy.

– **rodzaj niepełnosprawności** (Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”),

– **brak świadomości wartości pieniądza** (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym).

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają jedną zasadniczą, pozytywną dla pracodawcy cechę, to znaczy są bardzo wierne i są skłonne pracować dla samego pracowania. Nie zawsze, znaczy nie wszyscy mają świadomość, większość z nich nie ma świadomości wartości pieniądza.

Opis postaw roszczeniowych osób niepełnosprawnych zajął wiele miejsca w wypowiedziach badanych organizacji. Ich reprezentanci podkreślali przykładowo, że wiele osób niepełnosprawnych ma formalnie potwierdzone orzeczenie o niepełnosprawności, a normalnie może wykonywać każdą pracę, co potwierdza postawy roszczeniowe tej zbiorowości. Podob-

ne znaczenie miała opinia jednego z badanych, który podkreślił znaczenie konieczności udzielania pomocy niepełnosprawnym przez państwo i **braku ich zainteresowania indywidualnymi działaniami**, mającymi poprawić ich sytuację. Należałoby też podkreślić, że w jednostkowym przypadku uznano, że roszczeniowość taka jest uzasadniona, ponieważ niepełnosprawni chcą poprawić swój poziom życia (Polski Związek Głuchych).

Bo często bywa, że ta niepełnosprawność jest tak – no, w świetle orzeczenia PCPR-owskiego, komisji do spraw zatrudnień – jest inwalidą, ale praktycznie on może wykonywać normalnie pracę, tak jak każda pełnosprawna osoba.

Państwo ma im pomóc, ale nic nie robią w tym kierunku, żeby sami sobie gdzieś tam polepszyć. Zawsze jest tłumaczenie, że nie mają na leki, no każdy z nas boryka się z problemami, że nie ma na opłaty, nie ma na jedzenie, nie ma na leki, a niepełnosprawny nie umie nigdy się pogodzić z tym, ze swoją chorobą.

Są roszczeniowe (...) osoby niepełnosprawne mają prawo być roszczeniowe (...).

Postawy roszczeniowe osób niepełnosprawnych są również kształtowane przez otoczenie lub rodzinę. Badani wielokrotnie zwracali uwagę na ten problem.

A czy postawa roszczeniowa nie wynika trochę z otoczenia i społeczeństwa, że wszyscy chcą tak troszkę im dawać, bo oni są biedniejsi, gorsi i oni mają wyuczoną postawę?

Osoby niepełnosprawne... myślę, że to wynika z troski rodziców, że im się coś należy. Jesteś biedny, tego nie potrafisz, tego nie umiesz zrobić, to trzeba ci dopomóc, a tak naprawdę nie chodzi o to, żeby im pomóc, dać, zrobić, bo im się coś należy, chociaż powinno im się należeć, tylko żeby pomóc im to zdobyć.

Zaobserwowano także zróżnicowanie roszczeniowości w zależności od wielkości miejscowości, w której mieszka osoba niepełnosprawna. Zwiększaniu roszczeniowości sprzyja bowiem wymiana informacji, o którą zdecydowanie łatwiej w dużych ośrodkach.

Jeżeli jest to osoba z małej miejscowości, jest inaczej, ponieważ ona jest skromna, nawet niektórzy z nich nie wiedzą, co to jest powiatowe centrum pomocy rodzinie, co to jest PFRON, podstawowe jednostki. (...) W większych skupiskach miast jest to tak rozpowszechnione, że gdzieś ta informacja jest. Jest zawiść nawet między osobami niepełnosprawnymi.

Niemniej niektórzy respondenci byli zdania, że roszczeniowość osób niepełnosprawnych jest porównywalna z roszczeniowością całego społeczeństwa (*Tak samo jak wśród ogółu społecznego*).

W kształtowaniu postaw osób niepełnosprawnych wobec pracy znaczenie mają także **czynniki demograficzne** (wiek, płeć, miejsce zamieszkania), jak również stopień niepełnosprawności, chociaż nie wszystkie rodzaje schorzeń charakteryzują się istotnym zróżnicowaniem. Przykładowo nie obserwuje się różnic ze względu na płeć wśród niepełnosprawnych intelektualnie (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym). Natomiast mniejszą motywację do pracy badani zaobserwowali wśród osób mieszkających w małych miejscowościach, źle skomunikowanych z większymi miastami (Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON” w Gliwicach), przy czym czynnik ten może zostać wyeliminowany przez zwiększenie dostępu do Internetu, co dotyczy zwłaszcza młodych osób niepełnosprawnych.

Właśnie powód pracowania lub bycia aktywnym może być, że tak powiem, zamknięty za drzwiami, jeśli ktoś mieszka w głuchej miejscowości, dokąd ledwo jeden PKS w tę albo z powrotem dociera. To może być powód, że ktoś zostanie w domu. Ale tak, jak mówiłam wcześniej, że jeśli tam jest możliwość, żeby był Internet – bo dzisiaj Internet dla młodych, to jest okno na świat.

Także wiek różnicuje postawy osób niepełnosprawnych. Młodzi bywają bowiem bardziej chętni do pracy. W przypadku osób starszych większe znaczenie mają czynniki demobilizacji i zniechęcenia dotychczasowymi negatywnymi doświadczeniami. Postawa młodych ludzi jest

ponadto zdeterminowana przez większą dostępność i dostosowanie do ich potrzeb szkół i uczelni wyższych.

Bardzo młodzi ludzie jeszcze mają na tyle energii, chęci i potrzeby wejścia do świata, że swoją niepełnosprawność zostawiają za plecami i idą jak burza. (...) Ale bywa tak, że ludzie starsi, już wielokrotnie mając doświadczenia, że się nie udało, że ktoś im nie pomógł, że nic pozytywnego może ich nie spotkać, po prostu opuszczają ręce i mają tego wszystkiego dosyć i przestaje im się chcieć.

Większa skłonność do aktywizacji zawodowej, jak również działalności społecznej, jest też obserwowana wśród kobiet, co – zdaniem badanych – wynika głównie z tego, że kobiety są bardziej ambitne od mężczyzn.

Myślę, że – jak zwykle w życiu – to kobiety są ambitniejsze, niestety [śmiej]. I myślę, że taka decyzja, żeby zrobić coś więcej – tak mi się podobały takie dziewczyny, niepełnosprawność ich nie zraza, są modelkami, pozują, prezentują suknie ślubne, jeżdżą gdzieś na jakieś wystawy, pozują do kalendarzy, z ciężkimi niepełnosprawnościami.

Wyjątkowe pod tym względem były deklaracje przedstawiciela Polskiego Związku Głuchych, który podkreślił to, że w ich przypadku częściej pracy poszukiwali mężczyźni, ponieważ kobiety zajęte były obowiązkami domowymi, opieką nad dziećmi, itp.

Czynnikiem zniechęcającym do poszukiwania pracy jest też napotykanie różnego typu **barier** – architektonicznych, społecznych, o których była już mowa.

Osoba ze znacznym stopniem niepełnosprawności, która jest na wózku, ona nie pójdzie do pracy na otwartym rynku pracy ze względu na to, że jest wiele barier. Barrier architektonicznych, społecznych i taka osoba po prostu poza swoim mieszkaniem, tak naprawdę gdzieś ma utrudnienia. Jej wyjście do lekarza jest utrudnieniem.

Na postawy niepełnosprawnych wobec pracy wpływ ma także ich otoczenie, a w szczególności **rodzina i lekarze orzecznicy**. Część z nich jest przez lekarzy utwierdzana w przekonaniu, że niewiele mogą. Problemem jest też **nadopiekuńczość rodzin**. W przypadku niepełnosprawnych intelektualnie młodych ludzi barierą bywają rodzice, którzy obawiają się, że ich dziecko nie poradzi sobie w pracy, że będzie w niej źle traktowane.

Ostatnim wskazanym czynnikiem wpływającym na postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy było **otrzymywanie** przez nich jakiegokolwiek **dochodu** (Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON” w Gliwicach). Należałoby też podkreślić, że obserwacja ta ma charakter zewnętrzny, ponieważ sami zainteresowani deklarują, że jest inaczej i że to pracodawcy nie chcą ich zatrudniać.

Jak patrzę i obserwuję przez lata z boku, to jest tak, że albo niepełnosprawni mówią, że strasznie chcą pracować i wszyscy są winni temu, że nie ma gdzie pracować, nikt ich nie chce przyjąć do pracy i w ogóle są tacy biedni, albo z drugiej strony, jak złapią jakieś renty, czy jakieś zasiłki i przez lata na nich siedzą, są za wygodni, żeby się jakoś zmobilizować i zacząć robić coś niepewnego, kiedy mają pewny jakiś tam, choćby mały, dochód (...).

Opinia ta znalazła odzwierciedlenie w szczegółowych rozważaniach uczestników wywiadów dotyczących otrzymywania renty z tytułu niezdolności do pracy lub renty socjalnej. W szczególności dotyczy to osób starszych (zwłaszcza z kategorii wiekowej 50+), a determinantą jest obawa **utrąty źródła otrzymania**. Niektórzy niepełnosprawni uważają nawet, że otrzymywane świadczenie jest dla nich zupełnie wystarczające. Zdaniem prezesa Fundacji „Pomocna Dłoń” niektórzy niepełnosprawni boją się ryzyka, które wiąże się z podjęciem pracy, **wyjściem z domu**. Są bierni, zadowolają się rentą, boją się, że sobie nie poradzą w pracy, obawiają się reakcji osób pełnosprawnych w miejscu pracy. Ich postawa jest często kształtowana przez środowisko, w którym żyją.

Osoba niepełnosprawna, która posiada rentę, boi się przede wszystkim, że straci źródło utrzymania. Jakby to nie było, to są pieniądze, które zabezpieczają w jakimś stopniu im to, że mają.

Tak naprawdę powiem szczerze, że większość osób, które są wykluczone społecznie, które są niepełnosprawne, nauczyły się po prostu na zasadzie takiej, że wolą wziąć tę rentę z tej opieki i nic nie robią w kierunku tym, żeby poszukać nowej tej pracy. Bardzo mało jest osób, które poszukują pracy. Bardzo mało niepełnosprawnych. Jest to spowodowane tym, że może bardziej trzeba wyjść do osób niepełnosprawnych i pokazać, że jeżeli pójdą do pracy, to pracodawca nie będzie od nich wymagał, bo to też jest lęk. Idąc do pracy, gdzie pracują osoby zdrowe, my chcemy dorównać im, żeby pracodawca był z nas zadowolony.

Rezygnacja z podjęcia zatrudnienia z powodu lęku przed utratą renty często tak naprawdę jest wymuszana przez rodzinę osoby niepełnosprawnej, która obawia się utraty całkiem wysokich dochodów ze świadczeń i zastąpienia ich niskim dochodem z pracy. W szczególności dotyczy to niepełnosprawnych intelektualnie.

Rodziny boją się, że jeżeli osoba niepełnosprawna pójdzie do pracy, zostanie zabrane jej świadczenie z ZUS-u, renta, świadczenie z MOPS-u i wszystkie inne przywileje, które się należą.

(...) mnie się wydaje, że to bardziej wynika z wpływu rodziny niż z samej świadomości tych naszych niepełnosprawnych.

Rola rodziny i osób pomagających jest ważna zwłaszcza w przypadku osób niepełnosprawnych intelektualnie, które często nie są świadome wartości pieniądza, nie znają też zasad dotyczących przyznawania rent. Znaczenie ma tutaj także wiek niepełnosprawnego (dziecko).

Rodziny tego pilnują bardziej i raczej w stowarzyszeniu my pilnujemy. Ja na przykład zatrudniając osoby niepełnosprawne czasami na jakieś tam drobne rzeczy, na zlecenie to zawsze sprawdzamy, jakie ona ma inne źródła dochodu, żeby się okazało, że 30 złotych zapłacone w tym miesiącu właśnie przeważa o całości jego..., że ta renta zostanie na jakiś rok zlikwidowana czy coś takiego, zawieszona (...).

Obawy osób niepełnosprawnych nie są jednak bezpodstawne, ponieważ znane są przedstawicielom organizacji pozarządowych takie przypadki, że niewielkie nawet przekroczenie progu, w dodatku spowodowane pomyłką księgowego, skutkowało utratą renty przez pracującego niepełnosprawnego (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym).

U nas też się takie rzeczy zdarzały, że jakaś księgową przez pomyłkę o 10 groszy zawyżyła wynagrodzenie i zsumowały się z rentą i utracił. To już był ten próg. Autentycznie tak było, w zeszłym roku. Chyba jakoś próbowaliśmy to prostować, ale nie udało się.

Otrzymywanie renty może demobilizować, zwłaszcza w sytuacji, gdy w orzeczeniu o niepełnosprawności jest wpisana niezdolność do wykonywania pracy. Jest to najczęściej konsekwencja obowiązującej w Polsce nomenklatury, która – w opiniach badanych – jest myląca zarówno dla niepełnosprawnych i ich rodzin, jak i dla potencjalnych pracodawców, a nawet lekarzy orzeczników. Źródłem nieporozumień jest samo nazewnictwo stosowane w orzeczeniach oraz to, że z reguły renty są przyznawane na czas określony. Obawy z tym związane wzrosły zwłaszcza po zmianie nazewnictwa (Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych).

Nazewnictwo ZUS-u jest skandaliczne, bo jeśli ta pierwsza grupa, tak zwana, dawna, to ma zapis całkowicie niezdolny do pracy i samodzielnej egzystencji – to jak pracodawca zobaczy takie orzeczenie, nie chce przyjąć. Tak samo osoba niepełnosprawna, jeśli ma takie orzeczenie, boi się zatrudnić, bo myśli, że zabiorą rentę (...). Ale to jest taki zapis dyskryminujący osoby niepełnosprawne, czego nie powinno być. Tak samo z tą rentą socjalną – ludzie się boją, są ograniczenia w zarobkach, boją się przekroczyć. Bardzo tak podchodzą zważniając do zatrudnienia.

Tylko z wypowiedzi dwóch uczestników wywiadów wynika, że otrzymywanie jakiegokolwiek dochodu nie ma istotnego znaczenia dla aktywności zawodowej osób niepełnospraw-

nych (Polski Związek Głuchych, Lubelski Związek Inwalidów Narządu Ruchu). Nie zadowala ich bowiem niski dochód i w związku z tym chcą pracować.

Z reguły to jest tak, że osoby, które mają te renty, to są nieduże renty, z reguły kilkaset złotych, jak mają możliwości, to przynajmniej z tymi, co ja miałem kontakt, jeżeli jest możliwość dorobienia, to chcą dorobić. (...) Na pewno osoby głuche nie chcą żyć z renty, tylko chcą żyć z pracy. Ponieważ z renty nie da się założyć rodziny i to nie są osoby, które będą pokoleniowo korzystały z ośrodków pomocy społecznej.

Zakres wiedzy osób niepełnosprawnych o zasadach, od jakiego poziomu dochodów renta może być zmniejszona lub zawieszona, jest zróżnicowany. Mimo że organizacje udzielają swoim członkom i ich rodzinom informacji na ten temat, to uważają, że wiedza ich często jest niewielka i wciąż lęk dominuje nad podejściem racjonalnym. Zjawisko to w ograniczonym stopniu dotyczyło podopiecznych Polskiego Związku Głuchych, ponieważ są oni najliczniej reprezentowaną grupą niepełnosprawnych wśród aktywnych zawodowo. A właśnie **aktywność zawodowa różnicuje znajomość przepisów**.

(...) są uświadamiani, czyli mają orientację. Przekazujemy im te informacje. Nawet jak ostatnio zmieniło się rozporządzenie, też zostali o tym poinformowani (...).

Na zróżnicowanie w dostępie do informacji ma także wpływ **miejsce zamieszkania i rodzina** (Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo). Widoczne jest to również w zależności od stopnia niepełnosprawności.

Myślę, że ta wiedza, tu też porównywaliśmy znowu różnice między wsią i miastem, myślę, że tutaj dostęp do informacji jest większy, a tam dodatkowo przychodzi presja rodziny, która też nadinter-pretowuje rzeczywistość.

Sytuacja rodzinna ma podstawowy wpływ, zwłaszcza na terenach wiejskich i małomiasteczkowych, gdzie sytuacja... osoba niepełnosprawna często jest traktowana... poczucie społeczne jest takie, że siedz sobie w domu.

Bardziej sobie zdają sprawę z tego osoby z umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności, a ze znacznym to już mniej (...).

Należałoby jednak podkreślić, że wśród opinii części badanych pojawiły się też takie, które wskazywały na **większą motywację do pracy u osób niepełnosprawnych** w porównaniu do osób w pełni sprawnych. Takie postawy wobec pracy deklarował przykładowo przedstawiciel Polskiego Związku Głuchych i uznał, że aktywność zawodowa tej grupy niepełnosprawnych postrzegana jest jako najwyższa na tle pozostałych niepełnosprawnych. Ograniczają ją jedynie sztywne i bardzo rygorystyczne przepisy.

Osoby głuche lubią pracować. Rzeczywiście przepisy BHP są bardzo rygorystyczne, osoby głuche mogłyby pracować w większej liczbie zawodów, utrudnia to lekarz.

Podobne postawy mają także niepełnosprawni z innymi rodzajami schorzeń. Są oni niejednokrotnie **bardziej wartościowymi** pracownikami niż osoby sprawne. Problemem w odniesieniu do tych osób jest jedynie **brak miejsc pracy**.

(...) pracownik niepełnosprawny jest... często zdają sobie sprawę ze swojej niepełnosprawności, są bardzo lojalni, w sensie wiążą się z pracodawcą i są bardzo lojalni. Sytuacja, zdarza się, że osoby zdają sobie sprawę ze swojej niepełnosprawności w związku z tym robią wszystko, żeby zwiększyć... przychodzą wcześniej do pracy, pracują wydajniej, mają motywację do pracy.

Te osoby co mogą pracować, ta niepełnosprawność dopuszcza ich do pracy, chciałyby pracować, tylko niestety nie ma stanowisk pracy (...) te, co są i mogą, to chciałyby pracować.

Generalnie aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych jest niewielka i wpływa na nią wiele czynników, a do najważniejszych z nich należałoby zaliczyć postawy roszczeniowe oraz sytuację materialną i możliwość otrzymywania świadczeń. Wysokość bowiem zarobków w znacznym stopniu warunkuje otrzymywanie świadczenia, bądź jego zawieszenie. Należałoby jednak podkreślić, że w przypadku ograniczenia obaw związanych z utratą świadczenia, co

może być konsekwencją prowadzonej przez organizacje pozarządowe akcji informacyjnej, osoby niepełnosprawne charakteryzują się postawą akceptacji dla aktywności zawodowej. Wiele jednak zależy od indywidualnego nastawienia osoby niepełnosprawnej, motywacji do podjęcia pracy, jak również rodziny. Niektórzy bowiem z badanych uważają, że to właśnie rodzina ma zasadnicze znaczenie dla zmiany postaw niepełnosprawnych, ponieważ strata świadczenia wpływa często na obniżenie poziomu życia wszystkich jej członków. Wiele zależy też od samych niepełnosprawnych.

5.3. Pracodawcy a praca niepełnosprawnych

Przedstawiciele wszystkich organizacji biorących udział w badaniu w sposób jednoznaczny wskazywały na opór pracodawców z otwartego rynku pracy wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych. Szczególnie często w trakcie wywiadów piętnowano niechęć instytucji publicznych czy spółek Skarbu Państwa do zatrudniania niepełnosprawnych. Źródłem oporu pracodawców są przede wszystkim **stereotypy i niewiedza** na temat funkcjonowania osób niepełnosprawnych w gospodarce. Dotyczy to w zasadzie wszystkich grup niepełnosprawnych, niezależnie od rodzaju schorzenia, zaś zwłaszcza osób chorych psychicznie i niepełnosprawnych intelektualnie. Ilustracją mogą być wypowiedzi przedstawicieli Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym oraz tarnowskiej Fundacji Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji.

Stereotypowe postrzeganie osoby z niepełnosprawnością intelektualną jako potencjalnie niedobrego, złego pracownika, który będzie przysparzał problemów (...).

Nawet ostatnio mieliśmy spotkanie, gdzie wszyscy ubolewali, wszyscy z Tarnowa, którzy zajmują się niepełnosprawnymi intelektualnie, nawet jeżeli ma się znajomych w firmach, to oni mówią: „Sorry, ale nie, nie chcemy upośledzonych intelektualnie zatrudniać” (...).

Zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych jest także pochodną ich wcześniejszych **osobistych doświadczeń** z tego rodzaju działaniami. Niemale znaczenie mają w tym przypadku również **doświadczenia rodzinne** (Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych w Łodzi, Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w Warszawie).

My już chyba mamy takie doświadczenie, no, że uczą się pracodawcy tylko i wyłącznie przez przykład. Jeżeli kolega, dobry kolega, biznesmen zaczął zatrudniać, to może w tym coś jest, że on zatrudnia i jak to wygląda, i tak dalej. Raczej to są świadomościowe sprawy wszystko. Brak uświadczenia (...).

Problemem pojawiającym się na otwartym rynku pracy jest także to, że największą popularnością wśród pracodawców cieszy się **zatrudnienie osoby niepełnosprawnej** (najlepiej z najwyższym orzeczoną stopniem niepełnosprawności), która jednak jest **zdolna do pracy** jak osoba w pełni sprawna. Sytuacja ta dotyczy również chronionego rynku pracy, ponieważ takie postawy reprezentują pracodawcy z zakładów pracy chronionej.

Pracodawcy najchętniej by zatrudniali takie osoby, które są sprawne, ale mają orzeczenie i to możliwie najwyższej grupy. Najchętniej to by zatrudniali osoby sprawne, które mają orzeczenie o niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji czy znaczny stopień niepełnosprawności według innej nomenklatury (...).

Na stosunek pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych wpływa też – zdaniem respondentów – **sytuacja na rynku pracy**, stawiająca pracodawców w pozycji znacznie bardziej korzystnej (rynek pracodawcy). Wysoki poziom bezrobocia, brutalizacja stosunków pracy, czyli czynniki, które nawet dla w pełni sprawnych osób stanowią ograniczenia do podjęcia pracy, są szczególnie ważne dla aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Sta-

nowią oni bowiem potencjalnie zagrożenie dla zyskowności prowadzonej przez firmy działalności.

Rynek pracy nie jest korzystny dla nikogo, dla osoby sprawnej, niepełnosprawnej. I pracodawca nie chce niepełnosprawnych, z obawy, że nie wycisnie ich jak śliwki (...). Jest to czysty wyzysk. I pracodawca myśli: ja sobie zatrudnię sprawnego, ja go wyrzucę łatwiej, ja jego wycisnę jak śliwkę. A niepełnosprawny? A nuż, ktoś się za nim ujmie? A pójdzie na zwolnienie, a ja stracę, nie kupię sobie następnego samochodu w tym roku (...).

Niemniej z doświadczeń badanych, jak również wcześniejszych rozważań, wynika, że opór pracodawców wobec zatrudniania niepełnosprawnych często nie znajduje uzasadnienia w postawach aktywnych zawodowo niepełnosprawnych. W związku z tym opór ten jest coraz mniejszy. Na podkreślenie jednak zasługuje to, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej nie zawsze wiąże się z dofinansowaniem. Pracodawcy często nie chcą lub nie mogą z niego korzystać z powodów ustawowych.

(...) natomiast pracodawcy są coraz bardziej otwarci, jak wcześniej mówiliśmy to, to jest otwartość, świadomość tego, że osoba może być pełnoprawnym pracownikiem, jest coraz większa.

Część osób nie pyta o to, to są dodatkowe obowiązki, nie jest mi to potrzebne, niektórzy mówią, dofinansowanie do pensji. Stać mnie, jeśli ta osoba będzie wydajna, to ja nie potrzebuję dofinansowania. Część pracodawców tych dużych zatrudnia tylko po to, żeby nie płacić na PFRON, bo tak i tak nie mogą odzyskać, coraz więcej jest takich pracodawców, którzy są finansowani z jednostek samorządu (...).

W opinii przedstawicieli organizacji pozarządowych skłonność do zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez pracodawców z otwartego rynku pracy jest kształtowana jednak przez wiele obaw. Taka wypowiedź padła w przypadku większości badanych osób. Ich zdaniem nawet instytucje publiczne wolą płacić „kary” na PFRON niż zatrudniać osoby niepełnosprawne, mimo że wiele z nich jest dostosowanych do potrzeb takich osób. Powodem jest przede wszystkim **brak wiedzy o specyfice współpracy** z osobami niepełnosprawnymi oraz **stereotypy** funkcjonujące w postrzeganiu takich osób, które wynikają między innymi z nieformalnie przekazywanych informacji, np. o problemach z zatrudnianymi niepełnosprawnymi lub kłopotach z otrzymaniem funduszy z PFRON. Ma tutaj również znaczenie kojarzenie niepełnosprawnego z osobą, która nie będzie w pełni wartościowym pracownikiem, gdyż jest **słabsza, chorowita, ma różne ograniczenia**. Stąd też bierze się lęk przed zwiększoną **absencją chorobową** (zwolnienia chorobowe, przysługujące niepełnosprawnym dodatkowe dni wolne, urlopy, turnusy rehabilitacyjne oraz skrócony czas pracy). W związku z tym zatrudnienie osoby niepełnosprawnej jest postrzegane jako niepotrzebne dodatkowe **obciążenie**.

(...) przede wszystkim żyją stereotypami i nie wiedzą, jak się współpracuje z osobami niepełnosprawnymi.

Wielu pracodawców woli płacić... niż zatrudniać osoby (...).

Boi się, że jak to niepełnosprawny, to będzie częściej chodził na zwolnienia... czy czegoś nie umie, czegoś się nie da nauczyć.

Boją się, że to będzie pracownik, który będzie ciągle na zwolnieniu, bo jest niepełnosprawny, czyli ma jakieś problemy.

Obawiają się także o **wydajność** oraz **kompetencje** niepełnosprawnego pracownika, jak również konsekwencje związane z koniecznością przestrzegania prawa (Kodeks pracy). Niemałe znaczenie odgrywa także w tym przypadku obawa wynikająca z **konieczności przystosowania miejsca pracy** do osoby niepełnosprawnej (koszty). Odstraszająca jest też **nomenklatura** funkcjonująca w różnych dokumentach w odniesieniu do niepełnosprawnych (np. używanie słowa „specjalny”).

Pracodawcy obawiają się też **formalności** związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej i ewentualnych **kontroli** związanych w szczególności z systemem dofinansowań.

Czasem lęk przed **biurokracją** jest większy niż związany z niepełnosprawnością pracownika. Zwłaszcza ten ostatni czynnik może stanowić dla organizacji pozarządowych element prowadzonej przez nich działalności (przekazywanie informacji). Niemniej pracodawcy rzadko chcieli dotychczas z takiej pomocy korzystać.

Ten strach nie przed samą niepełnosprawnością, ale przed biurokracją.

W przypadku osób niepełnosprawnych intelektualnie oraz głuchych ich potencjalni pracodawcy obawiają się również **problemów komunikacyjnych**.

Głuchy? Jak ja się z nim porozumiem?

Brak komunikacji to jest główny powód. Jest to: jak ja się porozumiem. Sprawa pracy osób głuchych jest dość trudna. Osoby głuche chcą wchodzić na otwarty rynek (...).

Problemem są także zbyt **niskie kwalifikacje** niepełnosprawnych, co ogranicza ich przydatność dla firm. Nie mogą bowiem od razu realizować wszystkich czynności na oferowanym przez pracodawcę stanowisku pracy (Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo, Polski Związek Głuchych). Niepełnosprawni mający kwalifikacje często już ze względu na system dopłat mają zatrudnienie.

Kwalifikacje osób niepełnosprawnych, kwalifikacje, ich możliwości wykonania pracy, to jest przeszkodą! (...) pracodawca zatrudniłby osobę niepełnosprawną, gdyby ta osoba niepełnosprawna mogła wykonać dany zakres na stanowisku pracy (...).

Często jednak, gdy udało się przełamać opór pracodawcy wobec zatrudnienia pierwszej osoby niepełnosprawnej, to jego stosunek do zatrudniania takich osób całkowicie się zmienił.

Obawa wynika z niewiedzy. I jak ktoś zatrudni jedną osobę, to nie ma już żadnego problemu z zatrudnianiem kolejnych (...). Bo wszystko na to wskazuje, wszystkie programy się nazywają specjalne – specjalne programy wsparcia – chroniony rynek pracy itp. i to wszystko sugeruje, że te osoby wymagają innego podejścia.

Na początku obawiają się, później bardzo często mówią, że po prostu są zaskoczeni (...).

Niemniej obawy pracodawców – zdaniem części badanych – nierzadko znajdują potwierdzenie w negatywnych doświadczeniach tych, którzy zdecydowali się na zatrudnienie niepełnosprawnych. Dotyczyło to także samych organizacji reprezentujących interesy osób niepełnosprawnych (Fundacja „Pomocna Dłoń”).

Kolega prowadzi firmę księgową, namówiłem go na zatrudnienie osób niepełnosprawnych (trzech). Jedna po czterech miesiącach poszła na zwolnienie lekarskie i więcej nie wróciła. Druga głucha dziewczyna, słabo mówiąca, po studiach, wykształcona, po rachunkowości, zaczęła pracę, ale zaczęły się wakacje, ona stwierdziła, że teraz są wakacje, ona rezygnuje z pracy, jak są wakacje. Trzecia osoba pracuje do tej pory, ale jej wydajność jest znacząco niższa, to jest osoba w starszym wieku i jak zatrudnia kolega osobę sprawną, dziewczynę po studiach, która... nie kosztuje dużo więcej, mimo tego dofinansowania, jak osoba sprawna, a dwa razy szybciej pracuje. Ale trzyma ją, bo ona jest taka, że zawsze jest pierwsza w pracy i ostatnia zamyka komputer, bo wie, że z tą wydajnością jest problem. I on ma z autopsji, pracował z osobami niepełnosprawnymi, firma się rozwija, nie ma czasu na takie kombinacje w tym... i on to zna z doświadczenia, bo nie można po prostu do końca koloryzować. (...) musimy „sprzedać” pracownika, więc to, co ja mówię, jest totalnie niepolityczne, ale myślę, że tutaj mogę. Więc zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest trudnością (...).

W jednym przypadku było tak: znajoma prowadzi firmę i poprosiłam, żeby przyjęła osobę niepełnosprawną. Ta osoba popracowała w sumie miesiąc..., no i niestety z przyczyn zdrowotnych nie kontynuowała tej pracy, a później się zwolniła i znalazła pracę w innym miejscu.

Opinie o niepełnosprawnych pracownikach, jak wynika z wypowiedzi przedstawicieli organizacji pozarządowych, mają najczęściej związek z utartymi stereotypami. Wcześniejsze bowiem doświadczenia niektórych spośród nich są często determinantą zmiany postaw praco-

dawców współpracujących z nimi. Dlatego też należałoby w jak największym stopniu upowszechnić dobre doświadczenia („dobre praktyki”), zaś ograniczać znaczenie tych, które ograniczają aktywność zawodową niepełnosprawnych. Niemniej wymaga to także działań umożliwiających zmianę mentalności takich osób, ponieważ same często wpływają na powiększanie grona niezadowolonych z pracy niepełnosprawnych pracodawców.

Generalnie poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych zależy od wielu czynników. Determinanty te leżą zarówno po stronie samych zainteresowanych, jak i pracodawców. Dlatego też najbardziej skutecznym sposobem, który wpłynąłby na powiększenie skali zatrudnionych osób niepełnosprawnych byłoby upowszechnienie wiedzy o specyfice funkcjonowania tej grupy w gospodarce, jak również zmniejszenie uciążliwości związanych z wypełnianiem formalnych wymagań umożliwiających pracodawcom korzystanie z dofinansowania zatrudnienia niepełnosprawnych.

CZEŚĆ 6

OCENA ISTNIEJĄCEGO SYSTEMU WSPARCIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Ocena istniejącego systemu wspierania osób niepełnosprawnych została przeprowadzona na podstawie następujących instrumentów, które znalazły się w zadawanych przez badaczy pytaniach. Równocześnie były to instrumenty, które są zawarte w obowiązujących aktach prawnych. Należały do nich:

- dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika;
- zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej;
- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej;
- zwrot kosztów szkolenia niepełnosprawnego pracownika;
- zwrot kosztów zatrudnienia osoby pomagającej niepełnosprawnemu pracownikowi w pracy;
- obniżenie wpłat na PFRON w związku z zakupem towarów lub usług od firmy osiągającej określony wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych;
- przywileje dla pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników z określonymi rodzajami schorzeń.

Większość badanych przedstawicieli organizacji pozarządowych oceniła, że **możliwość uzyskania dofinansowania do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika** jest najlepiej działającym elementem systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Mówiono wręcz, że jest to jedyny element tego systemu, który naprawdę działa. Podkreślano głównie, że zaletą tego instrumentu jest jego obligatoryjność, jak również to, że dofinansowanie takie nie jest przypisane do konkretnej osoby i można ją zastąpić inną osobą niepełnosprawną.

Myślę, że to są jedyne pieniądze, które jakoś docierają do tych pracodawców (...). Poza tym jest taka druga strona, że te pieniądze, które idą, te środki, które idą na dofinansowanie do wynagrodzeń, tam nie jest powiedziane, że to musi być od początku do końca Kowalski. I przynajmniej to nie zamyka pracodawcom jakoś tej drogi albo nie wiąże rąk, że mogą etat utrzymać, niekoniecznie pracownika, który nie dość, że jest niepełnosprawny, to jeszcze zaczął chorować, więc też by nie miał z niego jakiegoś pożytku. Zatrudnia innego na to miejsce i przynajmniej nie jest związany tym, że to tamta osoba miała być (...).

Ponadto zwracano uwagę na czytelność i przejrzystość zasad finansowania. Pojawiły się głosy, że dla przeciętnego pracodawcy **procedury** związane z uzyskaniem dofinansowania są **zbyt skomplikowane**, zwłaszcza jeśli podmiot nie nastawia się na prowadzenie zakładu pracy chronionej lub nie jest organizacją pozarządową. Biurokracja w krańcowych przypadkach prowadzi nawet do rezygnacji z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, a czasem – w przypadku jej zatrudnienia – rezygnacji ze wsparcia. Była o tym mowa w części tego opracowania poświęconej opiniom przedstawicieli organizacji pozarządowych o postawach pracodawców wobec zatrudnienia niepełnosprawnych.

Pierwszym powodem jest to, że jest to wielka biurokracja. Przerasta wymogi formalne, wiadomo, one są wymagane, ale pracodawca tak naprawdę woli uniknąć tego problemu, nie zatrudniając osoby niepełnosprawnej, nie ma tego problemu (...).

Znam takich pracodawców, którzy zrezygnowali z SOD-u, a zatrudniają nadal naszych (...).

Rozważaną przez respondentów kwestią była wysokość dofinansowania. Propozycja dotyczyła zmiany tej wysokości, a przede wszystkim **zrezygnowania z automatycznego** podchodzenia do tego problemu. W większym stopniu wysokość dofinansowania powinna uwzględniać realne różnice kosztów zatrudnienia osoby niepełnosprawnej i sprawnej, przy czym konieczność udokumentowania takich różnic leżałaby po stronie pracodawców. Zmiana ta byłaby korzystna przede wszystkim ze względu na ograniczenie nadużyć związanych z korzystaniem z tego instrumentu przez pracodawców.

Dofinansowanie powinno skupiać się na tym, żeby zmienić różnice, zniwelować różnice. (...) A nie udawać, że dofinansowuje zatrudnienie, bo z punktu widzenia teraz naprawdę pracodawcy w dużym mieście, państwo nic nie dofinansowuje, to jest koszt, bo nie pokrywa nawet tej różnicy. (...) ważne, żeby pokryć różnice w kosztach. To trochę jest dofinansowanie, bo iluś jest pracodawców, którzy właśnie korzystają z tego na zasadzie biznesowej, czerpie z tego zyski, a inni pracodawcy, którzy robią to ideowo, dopłacają do zatrudnienia (...).

Możliwość uzyskania zwrotu kosztów przystosowania stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej jedynie bywa czynnikiem sprzyjającym zatrudnieniu takich osób, ponieważ nie wszyscy pracodawcy chcą korzystać z takiej pomocy. Podstawowym powodem jest w tym przypadku komplikacja procedur, zwłaszcza dla firm z otwartego rynku pracy.

(...) jak bym wiedziała, że mam taką drogę przejść, żeby te parę groszy dostać, to już wolalabym sama pójść i kupić, zaryzykować i wyposażyć to stanowisko.

Ponadto instrument ten ma charakter refundacji, co oznacza konieczność wcześniejszego wyłożenia środków własnych przez pracodawcę. Ograniczenie zainteresowania tym instrumentem wynika też z długiego okresu, w jakim pracodawca jest zobowiązany zatrudnić osobę niepełnosprawną (36 miesięcy). To przeraża pracodawców, ale wpływa na stabilizację zawodową osoby niepełnosprawnej.

Przed wszystkim przeraża okres zatrudnienia 36 miesięcy. Gdzie zakup sprzętu, gdzie... w pierwszym pracodawca musi wyłożyć właśnie środki i we wszystkich przypadkach tutaj jest przerażający termin tych 36 miesięcy (...).

Wadą tego rozwiązania – w ocenie pracowników organizacji pozarządowych – jest również to, że możliwość otrzymania środków finansowych nie ma charakteru obligatoryjnego, a jedynie uznaniowy. Nie można także otrzymać ich wówczas, kiedy tak naprawdę są potrzebne. Uznaniowość przyznawania środków powoduje jednocześnie brak weryfikacji, jakie przystosowania rzeczywiście byłyby konieczne. Sytuacja ta jest bardzo często wykorzystywana przez pracodawców i wpływa na powstawanie nieprawidłowości. Rozwiązaniem mogłoby być w tym przypadku przypisanie środków do osoby o specjalnych potrzebach, a nie przyznawanie ich pracodawcom.

Znaczący, po pierwsze, są te środki ograniczone, nieobligatoryjne, uznaniowe, po drugie są w jakimś zakresie konkretnym, ja jako pracodawca nie chcę zatrudnić pracownika akurat w lutym, bo ja potrzebuję teraz zatrudnić, a nie wtedy, kiedy urząd pracy ma pieniądze na dostosowanie stanowiska pracy dla mnie. (...) To nie jest przejrzyste (...) te środki powinny iść bardziej za osobą niż za firmą (...).

Sygnalizowano też, że możliwość otrzymania zwrotu kosztów przystosowania stanowiska pracy powinna być dostępna dla wszystkich pracodawców.

Podobna była ocena badanych na temat wpływu **możliwości uzyskania zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej** na skłonność pracodawców do ich zatrudniania. Wadą tego rozwiązania jest bowiem również brak obligatoryjności, konieczność wcześniejszego poniesienia nakładów i skomplikowane procedury, jak również konieczność zatrudnienia niepełnosprawnego na dłuższy czas. Zwłaszcza ten ostatni czynnik był uznany za taki, który może generować wyższe koszty niż uzyskane dofinansowanie.

Okres 36 miesięcy, więc nawet nam się to nie opłaca jako pracodawcom, ponieważ takie stanowisko pracy, no nie wiem, jeżeli to jest praca przy komputerze, komputer 3000, biurko i

nic więcej, to jest koszty 5000, a utrzymanie pracownika przez 36 miesięcy jest to kolosalny koszt.

Jednak samą ideę dofinansowania uznawano za słuszną, ponieważ dofinansowanie takie może być czynnikiem zwiększającym zainteresowanie pracodawców tworzeniem stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych.

(...) jeśli pracodawca, potencjalny pracodawca może liczyć na takie środki, to może się pokusić o utworzenie takiego stanowiska.

Dlatego też wsparcie takie powinno być dostępne dla wszystkich pracodawców, niezależnie od rynku, na którym działają.

W przeciwieństwie do zaprezentowanego stanowiska przedstawicieli organizacji pozarządowych, ich opinie na temat możliwości uzyskania **zwrotu kosztów szkolenia niepełnosprawnego pracownika** były bardzo zróżnicowane. Zdecydowana większość badanych twierdziła bowiem, że z tego rozwiązania nikt nie korzysta i nikt nie wie, jak z niego korzystać, więc najprawdopodobniej jest to martwy przepis. Brak popytu na tego rodzaju dofinansowania wynika przede wszystkim – jak twierdzili – z możliwości skorzystania ze środków unijnych, które w 100% finansują szkolenia i to dla wszystkich pracowników, a nie tylko niepełnosprawnych.

To w ogóle martwe jest (...) to w ogóle nie działa (...), ale wiem, że jak kiedyś próbowałem z tego korzystać, to nie wiem, jak się z tego korzysta. Poza tym wątpię, żeby to działało (...).

Wskazano na kilka błędów w założeniach tego instrumentu.

Po pierwsze – przedstawiciele organizacji pozarządowych byli zdania, że pracodawca oczekuje zazwyczaj, że zatrudniany niepełnosprawny pracownik ukończy niezbędne szkolenia przed rozpoczęciem pracy, co skutkuje tym, że bez takiego postępowania pracodawca raczej nie będzie skłonny zatrudniać kogoś, kogo dopiero musi przeszkolić.

Po drugie – podobnie jak w przypadku wcześniej opisanych instrumentów, również w tym, pracodawca musi wyłożyć swoje środki na szkolenie pracownika, a dopiero później może ubiegać się o ich refundację. To powoduje, że nieatrakcyjność tego instrumentu jeszcze bardziej wzrasta. W związku z tym postulowano, aby środki były raczej przydzielane osobie niepełnosprawnej, aby mogła ona ukończyć odpowiednie szkolenia przed rozpoczęciem pracy. Działania takie umożliwiałyby wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych przed podjęciem pracy.

To jest znowu pytanie fundamentalne, o start w zatrudnieniu, mówimy o tym, że musimy stworzyć takie same albo podobne warunki, jeżeli chodzi o początek pracy. Tu musimy patrzeć kompleksowo na system, jeżeli mówimy, że dofinansowanie to, być może też działania związane z tym zatrudnieniem powinny być wcześniej, ze szkoleniem, tak aby start osób nie był różny.

Inna propozycja polegała na przeprowadzaniu odpłatnych szkoleń dla niepełnosprawnych przez samych pracodawców, co mogłoby skutkować zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej po odbyciu przez nią szkolenia.

W niektórych sytuacjach, myślę, byłoby korzystne na przykład nie refundacja, dofinansowanie... Bo refundacja, żeby refundować, to trzeba najpierw mieć kasę (...).

Może te szkolenia powinny się odbywać u tych pracodawców..., że to pracodawca powinien szkolić i dostawać za to pieniądze. Wtedy mógłby poznać osobę niepełnosprawną. Wtedy mógłby poznać osobę niepełnosprawną, nie dość, że dostałby za to pieniądze, zobaczyłby, jak taka osoba pracuje, co można z nią zrobić i zapewne by ją wtedy zatrudnił.

Wszyscy przedstawiciele organizacji pozarządowych, którzy nie byli przekonani do obecnego rozwiązania, deklarowali obawy mogące wystąpić w tej dziedzinie nadużycia i nieprawidłowości, wpływające na zatrudnianie osób niepełnosprawnych wyłącznie w celu uzyskania takiego dofinansowania.

Jednoznacznie pozytywnie analizowany instrument był oceniony wyłącznie przez dwóch reprezentantów organizacji pozarządowych. Jeden z nich korzystał bowiem z takiego dofinansowania, zaś drugi – zamierzał skorzystać w przyszłości. Respondent uznał bowiem, że szansą rozwoju zarówno samej organizacji, jak i firmy, jest pracownik wykształcony.

Pozytywnie natomiast została oceniona sama idea zwrotu kosztów zatrudnienia **osoby pomagającej pracownikowi** niepełnosprawnemu w pracy.

To, wydaje mi się, jest bardzo dobry pomysł, ci asystenci, którzy mogą być zatrudniani, na przykład z głuchymi albo z jakimiś tam fizycznymi niepełnosprawnościami. Myślę, że to jest bardzo dobry pomysł (...).

Postulowano, że taki instrument nie powinien być wykorzystywany jedynie w firmach, a stanowić ważny element wsparcia w samych organizacjach pozarządowych. W przeprowadzonym bowiem badaniu uczestniczyli także przedstawiciele takich organizacji, w których wdrożono już to rozwiązanie (organizacje zajmujące się osobami niepełnosprawnymi intelektualnie i chorymi psychicznie). Niemniej ze względu na brak stosownych przepisów, organizacje te nie mogły skorzystać z pomocy finansowej w tej dziedzinie. Finansowanie zatrudnienia takich osób jest bowiem możliwe jedynie z realizowanych projektów.

(...) i mieliśmy, to empirycznie jest, że tak powiem, potwierdzone, mieliśmy taki problem, że motywacja była średnia tej pomocy, dlatego że my nie przewidzieliśmy w naszym projekcie pieniędzy dla tych ludzi. (...) Ale w odniesieniu do projektów, które my realizowaliśmy, na pewno tak.

Idea ta jest jednak wdrażana w praktyce, ale działania mają jeszcze charakter bardzo ograniczony.

W tej chwili to wchodzi u nas na rynek pracy, dość mozolnie – ale wchodzi. Ale cieszymy się, że jest możliwość (...).

Powodem są szczegóły tego rozwiązania, które uczestnicy wywiadów skrytykowali. Po pierwsze – ich zdaniem roli asystenta osoby niepełnosprawnej nie może pełnić inny pracownik organizacji, ponieważ jego praca polega na wykonywaniu innych zadań.

Więc taka koncepcja miałaby sens, bo dzięki temu taka grupa osób mogłaby zastąpić grupę osób sprawnych, dzięki temu, że miałaby wsparcie trenera, który czuwa nad tym, żeby to wszystko toczyło się jak trzeba. To taka koncepcja ma sens, a nie dopłacanie jakiemś mojemu pracownikowi.

Po drugie – powodem ograniczonego korzystania z tej formy wsparcia może być również konieczność wyłożenia środków na ten cel przez samego pracodawcę. Proponowali w związku z tym dofinansowanie ze środków publicznych pracy asystenta osoby niepełnosprawnej, jak również podjęcie nowej inicjatywy ustawodawczej w tym zakresie obligującej pracodawców do takich działań.

(...) powinien być taki... ten pomocnik osoby niepełnosprawnej dofinansowywany z pieniędzy publicznych. Wtedy jest większa szansa, że jego praca będzie bardziej efektywna.

(...) jest to ustawowe, ale to rozwiązanie zdaje się nie zdało egzaminu, bo to pracodawca musi wyłożyć duży procent, a dofinansowanie otrzymuje (...).

Po trzecie – pracodawców mogą także odstraszać procedury związane z korzystaniem z tego rozwiązania.

(...) tak, czyli mówimy tutaj o asystencie. Jak najbardziej tak. No to mówię, to jest, tylko, żeby no nie wiem, gdzieś przeraża mnie ta biurokracja. (...) on mu pomaga, on jest na każdym kroku i dla nas, dla pracodawców jest to dobre.

Jednym z postulatów związanym z funkcjonowaniem tego instrumentu było również to, aby przekazywano środki na ten cel bezpośrednio osobie niepełnosprawnej, przypisanie ich do niej, jak również ograniczenie ich działania do wybranych rodzajów niepełnosprawności. W większości przypadków – zdaniem respondentów – wystarczające jest odpowiednie wyposażenie i dostosowanie stanowisk.

Czyli to nie pracodawca otrzymuje zwrot kosztów dla asystenta czy trenera pracy, tylko to się dzieje... (...) to idzie za pracownikiem, za człowiekiem (...) to idzie za człowiekiem i system zatrudniania wspomaganego dotyczy wąskiej grupy osób niepełnosprawnych. (...) ale to tylko w pewnej grupie, dotyczy to pewnej grupy niepełnosprawności, nie wszystkich z klucza.

W przypadku możliwości **obniżenia wpłat na PFRON** w związku z zakupem towarów lub usług od firmy osiągającej określony wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych, badani uznali, że jest to czynnik sprzyjający zatrudnieniu takich osób. Pojawiła się jednak opinia, że może to być zbyt skomplikowane dla przedsiębiorców i w efekcie rzadko stosowane. Ważną rolę w tej dziedzinie odgrywają obowiązujące przepisy prawne dotyczące, np. zamówień publicznych i związaną z nimi organizację przetargów.

W świecie funkcjonuje tak, że jeżeli jest przetarg państwowy, to firma niepełnosprawnych ma pierwszeństwo. Czyli, np. my robimy remont urzędu, to tak, bo tak to funkcjonuje na świecie, że rzeczywiście firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne, czy prowadzone przez osoby niepełnosprawne, teraz zależy wszystko, ile... mają fory w przetargach, w różnych rzeczach. I to ułatwia (...).

Wskazywano też, że rozwiązanie to może być dobre obecnie, niemniej należy je traktować jako przejściowe, ponieważ powinno się odchodzić od takiego promowania zatrudnienia niepełnosprawnych. Niezbędne jest traktowanie ich tak samo, jak innych pracowników, co wymaga wysokiego poziomu aktywności zawodowej, która przykładowo jest obserwowana w innych krajach Unii Europejskiej. Oświadczano także, że rozwiązanie to jednocześnie pomaga niepełnosprawnym, jak również w nich „uderza”, gdyż zmniejszenie wpłat na PFRON odbija się negatywnie na wysokości pomocy, którą *de facto* mogą uzyskać.

Tu kółko się zamyka, jeżeli teraz będą mniejsze wpłaty na PFRON, to PFRON będzie miał mniej pieniędzy, żeby dofinansowywać. (...) W przyszłości uważam, że nie, bo jeżeli traktujemy tak samo pracowników (...).

W wypowiedziach respondentów pojawiła się też opinia zdecydowanie krytyczna, odnosząca się do tego instrumentu. Badani uznali bowiem, że jest to przede wszystkim kolejny czynnik wsparcia zakładów pracy chronionej (np. agencji ochrony), które wykorzystują już inne elementy systemu wspierania zatrudnienia niepełnosprawnych, co już podwyższa ich pozycję konkurencyjną na rynku wynikającą z zatrudniania głównie „sprawnych niepełnosprawnych”.

Nie wiem, czy to jest dobry mechanizm, wydaje mi się, że teraz się sprzyja pewnym firmom (...) no z tego korzystają głównie zakłady pracy chronionej (...), które na dodatek zatrudniają sprawnych niepełnosprawnych, a jednocześnie przez to, że zatrudniają sprawnych niepełnosprawnych płacą mniejsze składki na PFRON, płacą mniejsze, bo kupują od nich usługi (...).

Ostatnim analizowanym instrumentem był ten, który umożliwił **pracodawcom skorzystanie z przywilejów, w związku z zatrudnianiem pewnych grup niepełnosprawnych** mających schorzenia specjalne. Przywilejem tym jest możliwość obniżenia wskaźnika ich zatrudnienia. Pozytywnie zatem o tym sposobie uczestnictwa pracodawców w procesach aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych wypowiedzieli się przede wszystkim przedstawiciele tych organizacji pozarządowych, którzy reprezentowali interesy takich grup (m.in. niewidomi, niepełnosprawni intelektualnie i chorzy psychicznie). Były to organizacje: Polskie Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych. Uznali oni, iż zatrudnienie takich osób jest dla pracodawców szczególnie uciążliwe, zaś samo korzystanie z tego udogodnienia potraktowali jako czynnik bardziej racjonalny niż motywujący.

Z jakiegoś powodu ten wskaźnik dla tej grupy został obniżony, może dlatego, że to jest szczególnie uciążliwa grupa. (...) Ja nie wiem, czy to jest czynnik motywujący, ja myślę, że to jest czynnik racjonalny bardziej.

Innego zdania był przykładowo przedstawiciel Fundacji Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji w Tarnowie, który stwierdził, że mimo formalnej atrakcyjności tego rozwiązania, rodzaj schorzeń nim objętych powoduje, że tylko niektórzy pracodawcy są skłonni z niego korzystać. Są to najczęściej pracodawcy wyspecjalizowani w wyszukiwaniu sposobów obniżających koszty działalności, ponieważ dla przeciętnego pracodawcy procedury są zbyt skomplikowane lub ubieganie się o takie wsparcie jest nieistotne.

Jest atrakcyjne pod względem finansowym, ale to dotyczy bardzo wąskiej grupy pracodawców,

To znowu jest atrakcyjne dla wyspecjalizowanych pracodawców. No bo pracodawca nie jest od tego, żeby zatrudniać specjalistę, który będzie się głowił, czy ten niepełnosprawny jest taki, czy taki (...). To mi się wydają nieistotne sprawy, to nie pracodawca (...).

Pogląd, z którym spotkano się w trakcie badania, był również taki, że prezentowane rozwiązanie może prowadzić wyłącznie do kształtowania wskaźników na poziomie pożądanym przez pracodawcę, bez wymagania od osoby niepełnosprawnej realnej pracy, co wcale nie jest dla niej korzystne. W radykalnych wypowiedziach wskazano nawet na możliwość uprzedmiotowienia osób niepełnosprawnych czy sankcjonowania dyskryminacji.

Nie ma sensu zatrudniać tylko po to, żeby ta osoba otrzymywała pobory i nic nie robiła. Bo nie na tym polega rehabilitacja poprzez zatrudnienie. (...) Dla mnie ten punkt jest nie do przyjęcia, ponieważ tutaj jest określona pewna grupa osób niepełnosprawnych. (...) tak naprawdę osoba niepełnosprawna nie powinna być dyskryminowana, bo to zapewnia nam Karta.

Generalnie istniejący system wsparcia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oceniany był w sposób zróżnicowany. Najbardziej pozytywnie oceniano te instrumenty, które umożliwiały dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb takich osób, zaś najbardziej negatywnie te, które generowały możliwość powstawania nadużyć lub praktyk dyskryminacyjnych.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Analiza wypowiedzi przedstawicieli organizacji pozarządowych pozwala na stwierdzenie, że mają oni dość zróżnicowany pogląd na możliwości zwiększania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Same organizacje też są różne, mimo że jednoczy je główny cel ich działalności, czyli pomoc osobom niepełnosprawnym. Ze względu na to, że po części wnioski szczegółowe z przeprowadzonych badań zostały zawarte w tekście opracowania, w tej części wskażemy na uwarunkowania generalne, w opiniach badanych stanowiące podstawowe czynniki umożliwiające zwiększenie aktywności zawodowej tej kategorii zasobów pracy, wspierając się przy tym również wypowiedziami respondentów. Niezbędne jest bowiem wprowadzenie wielu zmian, które przede wszystkim wpłyną na poprawę pozycji konkurencyjnej osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Zmiany te powinny mieć różnorodny charakter i wynikać z kompleksowego podejścia do problemu aktywności zawodowej tych osób.

Głównym zagadnieniem powinna być **zmiana świadomości społecznej**. Dotyczyć to powinno w takim samym stopniu całego społeczeństwa, jak i przedstawicieli popytowej strony rynku pracy.

Myślę, że tak naprawdę główny problem jest nie w tych narzędziach, nie w tym, ile dopłaci czy nie dopłaci, tylko leży problem w postrzeganiu społecznym.

Przede wszystkim zmiana postaw społecznych jest najistotniejsza. (...) ten element finansowy nie jest najistotniejszy, tylko zaczynają być świadomi tego, że odpowiedzialność społeczna jednak to jest coś istotnego, że różnorodność środowiska pracy, kultury organizacyjnej pracy jest czymś istotnym.

Niezbędne w tym celu jest prowadzenie **działań promocyjnych, akcji informacyjnej**, jak również wpływanie na zwiększenie udziału osób niepełnosprawnych w życiu publicznym.

(...) na pewno większe dopuszczenie do życia publicznego osób niepełnosprawnych i w ogóle... jakoś tak jak się żyje w środowisku, gdzie są niepełnosprawni, to inaczej to później wpływa na moje decyzje (...).

Respondenci nie byli jednak zgodni co do tego, jaką rolę pełnią obecne kampanie reklamowe, informowanie oraz promocja. Niektórzy z nich uważali, że działania takie są nieskuteczne. Dlatego też proponowali zastąpić je doświadczeniami **empirycznymi, czyli pokazywaniem pracodawcom, jak niepełnosprawni radzą sobie w pracy**. Deklarowano nawet uzależnienie skuteczności wprowadzania niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy od takiego postępowania, ponieważ system dofinansowań jest ich zdaniem dobry.

Dobry jest system dofinansowania, ale trzeba by było w jakiś sposób wygospodarować czas u pracodawców, żeby mogli poznać, żeby mogli się zintegrować, zobaczyć, kim tak naprawdę są osoby niepełnosprawne, że funkcjonują prawie jak w pełni sprawni obywatele, że potrafią być bardzo dobrymi pracownikami. Po prostu muszą ich poznać. Jak ich nie poznają, nie dowiedzą się.

Ważną rolę w tej dziedzinie mogłyby spełniać **pozytywne wzorce**, pochodzące od instytucji publicznych i przedsiębiorstw, w których udział ma Skarb Państwa. Dotychczasowe doświadczenia wskazują jednak na niewielkie zainteresowanie tych podmiotów i instytucji zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, co sprawiło, że badani sugerowali nawet ustalenie **wyższego poziomu składek na PFRON** w odniesieniu do tych, którzy nie zatrudniają osób

niepełnosprawnych. Należałoby także – ich zdaniem – zaostrzyć zasady obowiązujące instytucje edukacyjne.

Co tu dużo mówić – instytucje państwowe mają obowiązek zatrudniania jakiś tam procent osób niepełnosprawnych i wolą płacić kary, a nie zatrudniać (...).

Państwo powinno zatrudniać osoby niepełnosprawne, pokazywać ich w każdym urzędzie, w każdym biurze, a państwo jest jednym z najbardziej łamiących przepisy własne o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jednostki samorządu (...).

(...) wyrównanie progu kar na PFRON, szkoła wyższa, dlaczego szkoła wyższa musi zatrudniać 2%, a fabryka 6%, nie widzę przesłanek (...) i też zespół tego mechanizmu usunięcia w spółkach Skarbu Państwa, mimo... państwo, spółki Skarbu Państwa to jest 3,30–3,40% rynku pracy, więc jest o czym mówić (...).

Pracownicy fundacji i stowarzyszeń starają się również sami przekonywać pracodawców, że możliwe jest zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, prowadząc szeroko zakrojoną akcję informacyjną.

Konieczne jest też **podwyższenie kwalifikacji osób niepełnosprawnych**, które – przede wszystkim przez zaniedbania edukacyjne, ale i brak doświadczenia w pracy – niekorzystnie odróżniają się od populacji osób sprawnych.

A drugi problem leży w kompetencjach i wykształceniu, w poziomie wykształcenia niepełnosprawnych.

Wsparcie takie powinno być na początku drogi edukacyjnej, jak również charakteryzować się spójnością z oczekiwaniami pracodawców. Niedopasowania w tej dziedzinie są bowiem podstawowym generatorem bezrobocia strukturalnego, które dominuje na rynku pracy w Polsce. Niemalą rolę powinny odgrywać w tym przypadku działania samych organizacji pozarządowych, które – jak wynika z badań – tylko w ograniczonym stopniu realizują działalność szkoleniową. Jednak zdają sobie oni sprawę z wagi tego problemu, ponieważ wiedzą, że bez przeszkolenia osoba niepełnosprawna zazwyczaj nie znajduje zatrudnienia, bo pracodawcy nie są takim pracownikiem zainteresowani. Sporadyczne jest bowiem korzystanie przez nich z refundacji kosztów szkolenia pracowników, a pracowników niepełnosprawnych w szczególności.

Większość badanych to zwolennicy zatrudniania niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Nie jest to jednak możliwe w przypadku wszystkich niepełnosprawnych. Dlatego też nieliczni badani byli przekonani o pozytywnym znaczeniu działania i niezbędności współpracy z zakładami aktywności zawodowej i zakładami pracy chronionej. Zwracali przy tym uwagę na **lukę w systemie między ZAZ a ZPCh**. Zakłady pracy chronionej *de facto* są bowiem komercyjnymi przedsiębiorstwami i w związku z tym często są zainteresowane zatrudnianiem wyłącznie „sprawnych niepełnosprawnych”. Pojawił się nawet postulat likwidacji ZPCh. Za lepszą alternatywę badani uznali spółdzielczość niepełnosprawnych (spółdzielnie socjalne), jak również bardziej ogólnie – konieczność **tworzenia podmiotów ekonomii społecznej**, które nastawione byłyby na zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Ja byłem na wielu wizytach w Niemczech i tam te zakłady, które są na pograniczu ZAZ-ów i firm, naszych zakładów pracy chronionej, i to się sprawdza. Są tam firmy, które są na pograniczu i to się sprawdza, one generują przychody dosyć duże (...).

Chodzi o to, co jest na początku, czyli jak powstaje spółdzielnia socjalna zatrudniająca osoby niepełnosprawne, to ona powstaje po to, żeby zatrudnić osoby niepełnosprawne i zarabiać. Ale przede wszystkim ta misja jest pierwsza. (...) Chodzi o to, żeby niepełnosprawny uczestniczył w jakiejś przedsiębiorczości, a nie był maszyną do tej przedsiębiorczości. To mi się wydaje ważne.

Badani uznali przy tym, że powszechne dążenie do zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, będące pewnego rodzaju modą, nie jest konieczne w przypadku

rozwoju podmiotów ekonomii społecznej działających po części na zasadach rynkowych (firma społeczna, przedsiębiorstwo społeczne¹⁷).

(...) Uważam, że to dążenie do otwartego rynku pracy stało się bardzo modne. A czy ono jest aż konieczne? Otwarty rynek pracy jest rynkiem, który, jak sama nazwa mówi, jest otwarty, więc rządzi się swoimi prawami. I potrzebami. (...) Małe firmy na zasadzie takiej, żeby były pełnosprawne i niepełnosprawne, czyli te spółdzielnie socjalne, to mi się podoba. Ale to jest trudno wejść na ten rynek, tutaj jest potrzebne wsparcie ze strony PFRON-u, ze strony państwa (...).

Respondenci poruszali też sprawę **konieczności ograniczenia pracowniczych uprawnień niepełnosprawnych**. Zdaniem badanych przynajmniej na otwartym niepublicznym rynku pracy powinien zostać zniesiony 7-godzinny dzień pracy oraz dodatkowe urlopy, bo działają one na niekorzyść osób niepełnosprawnych, zdecydowanie obniżają ich atrakcyjność w odbiorze potencjalnych pracodawców. Za niezbędne uznali w związku z tym **znowelizowanie Kodeksu pracy**.

(...) sprawa niefinansowa to jest rewizja uprawnień osób niepełnosprawnych, zgodnie z Kodeksem pracy (...) te 7-godzinne dni pracy, dodatkowe urlopy, turnusy rehabilitacyjne i tak dalej, i tak dalej. Obligatoryjnie niezwiązane (...).

Wielokrotnie podkreślano też **konieczność uproszczenia systemu dofinansowań**, ponieważ dla przeciętnego pracodawcy z otwartego rynku pracy nie stanowi on zachęty do zatrudniania osób niepełnosprawnych, natomiast jest wykorzystywany przez wyspecjalizowane w tym podmioty. Ponadto świadczenia z tego tytułu są dla nich za niskie, aby stanowiły istotne motywatory, dlatego pracodawcy oczekują zazwyczaj czegoś więcej.

To nie jest dopingujące. Sam fakt załatwiania sprawy i tak dalej oraz refundacja, która jest refundacją dość małą. A niektóre małe firmy mówią: do tego jest potrzebne jeszcze to i to. I niektóre są, niektóre nie są. Nie ma to jakiegoś znaczenia (...).

Aby obecny system rzeczywiście działał na otwartym rynku pracy, należałoby zapewnić pracodawcom wsparcie prawne (konsultingowe), gdyż oni sami nie są w stanie zorientować się w korzyściach płynących z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Uprościć to, odmitologizować, nie straszyć, że to jest nie wiadomo co, zapewnić wsparcie merytoryczne w miejscu, dać jakiegoś takiego stróża (...).

W ocenie niektórych badanych trudno jednak będzie coś zmienić bez zachęt finansowych dla pracodawców. Obecny zatem system wsparcia polegający przede wszystkim na refundacjach kosztów poniesionych przez pracodawcę, powinien zostać zastąpiony rzeczywistym **finansowaniem „z góry”**.

Myślę, że teraz należałoby właśnie tych na otwartym rynku pracy zachęcić, bo mrzonki, obietniczki, że kiedyś się im odda część pieniędzy, jak je najpierw wyłożą – teraz nikt nie ma pieniędzy na wyłożenie najpierw. Mogliby dostać trochę kredytu zaufania i dostać te pieniądze z góry (...).

Zmiana systemu finansowania powinna także – zdaniem badanych – polegać na tym, aby nie wspierać **zatrudniania „sprawnych niepełnosprawnych”** oraz **odejść od dofinansowania zakładów pracy i przypisać środki do osoby niepełnosprawnej**, ponieważ wówczas wzrosłaby siła przetargowa takiej osoby na rynku pracy. Istotne znaczenie miałyby w tym przypadku zróżnicowanie dofinansowania ze względu na stopień niepełnosprawności. Obecny system, nastawiony przede wszystkim na pracodawcę, pozwala traktować osobę niepełnosprawną anachronicznie, przedmiotowo. Nie uwzględnia też postępu technicznego, który wielu niepełnosprawnym pozwala znosić ograniczenia spowodowane niepełnosprawnością.

¹⁷ H. Sobocka-Szczapa, *Ekonomia społeczna w Polsce*, SWSPiZ, Łódź 2010.

Zlikwidować dofinansowanie osób, które mają lekkie, lekką niepełnosprawność (...), żeby dofinansowywać..., to z mojego punktu widzenia nie ma takiej potrzeby (...).

Dla mnie to jest układ, który natychmiast powinien być zmieniony, bo jest kompletnie niesprawiedliwy społecznie dla samych osób. Wykluczający ich. Traktowanie przedmiotowe osób niepełnosprawnych w tej sytuacji, jaką mamy obecnie.

(...) w tym systemie też widzę pozytywne rzeczy, które się dzieją. Na przykład widzę, dostrzegam choćby sam rozwój osób z niepełnosprawnością intelektualną. Ogromny rozwój osób, które pracują. (...) Jest spora grupa, ja mam tyle znajomych osób, które są na przykład kompletnie niewidome, które świetnie funkcjonują w sferze zawodowej, bo żyjemy w czasach, w których już jest superoprogramowanie komputerowe i urzędzeń biurowych, i oni się w tym odnaleźli, i w niczym nie mają więcej problemów z dostępem do literatury, do jakichś tam informacji, Internetu i tak dalej.

W opinii respondentów nie jest potrzebny również funkcjonujący w obecnej formie system dofinansowania wynagrodzeń, oceniany przez niektórych respondentów jako patologiczny. Jego automatyczne działanie powinno zostać zmienione na formę polegającą na udowodnieniu przez pracodawcę mniejszej produktywności niepełnosprawnego pracownika.

(...) ciężar dowodu leży po stronie pracodawcy, który musi udowodnić, że ten pracownik jest mniej efektywny i dopiero wtedy może się w tym zakresie starać o dofinansowanie, bo jest to dla niego wtedy realna strata, realne koszty.

Wiąże się to też z **indywidualizacją podejścia do osób niepełnosprawnych i większą elastycznością systemu**, która pozwoli na jego dostosowanie do jednostkowych przypadków. Indywidualne podejście do osoby niepełnosprawnej nie powinno jednak wyłącznie dotyczyć stopnia niepełnosprawności, bo to właśnie prowadzi do wspierania zatrudnienia „sprawnych niepełnosprawnych”. Jest to przede wszystkim kwestia rzeczywistych ograniczeń człowieka.

W celu optymalnego wykorzystania finansowego systemu wsparcia badane organizacje pozarządowe na ogół prowadziły **akcję informacyjną** wśród pracodawców o możliwościach uzyskania dofinansowań i refundacji z tytułu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Tym bardziej jest to ważne, że zdaniem badanych w praktyce często spotykają się z nieznaną wśród pracodawców przepisów odnoszących się do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a zwłaszcza zrozumienia nieadekwatnych sformułowań w samych przepisach, w tym w treści orzeczeń o niepełnosprawności.

Tak, oczywiście, gdy wybieramy się do pracodawcy, gdy mamy spotkanie z pracodawcami, przygotowujemy pakiet informacji, dlaczego warto zatrudnić. Oprócz takich walorów typu społeczna odpowiedzialność biznesu..., tak że skupiamy się, i to jest na początku, ile na tym pracodawca może zarobić, zatrudniając niepełnosprawną osobę, jakie może mieć dofinansowania i miesięcznie do wynagrodzenia, do stworzenia miejsca pracy i wszystkie inne, które (zarówno lokalne pieniądze, jak i centralne), są przeznaczone na wspieranie aktywności zawodowej tej grupy osób.

Jak z tego jednak wynika, działania takie nie były udziałem wszystkich organizacji, a tylko ich części. Bierze się to z tego, że wśród niemałej liczby pracodawców dominuje przekonanie o istotnym znaczeniu motywacji pozamaterialnych, takich jak budowanie różnorodnego środowiska pracy, czy też społeczna odpowiedzialność (CSR).

(...) dlatego trzeba opierać strategię raczej, że to jest odpowiedzialność społeczna, że powinni budować różnorodne środowisko pracy, które odzwierciedla normalną sytuacją społeczną, czyli są i niepełnosprawni, i geje, i tak dalej. Modna idea różnorodności, działamy z FOB, czyli z Forum Odpowiedzialnego Biznesu, żeby budować to raczej pozamaterialne uzasadnienie, motywację (...).

Ważnym zagadnieniem w opinii badanych, z punktu widzenia zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, jest także możliwość przydzielenia osobie niepełno-

sprawnej **asystenta**, który byłby niejako gwarantem, że pracodawca nie będzie miał żadnych dodatkowych obciążeń związanych ze wspomaganie takiej osoby w pracy.

Taki pracodawca powinien otrzymać dodatkowo asystenta do osoby niepełnosprawnej. Wtedy większość pracodawców zatrudniałaby takie osoby, ponieważ, no, mniejszy problem by był z tą osobą.

Dla zwiększenia zainteresowania osób niepełnosprawnych pracą można byłoby środki publiczne przeznaczać nie tylko na likwidację barier architektonicznych i dofinansowanie zatrudnienia, ale także **na uruchomienie działalności biznesowej przez osoby niepełnosprawne**. Działalność taka mogłaby się nawet odbywać w pomieszczeniach, w których nie zniwelowano barier.

(...) tylko, np. uruchomienie środków na uruchomienie, np. działalności biznesowej. Niby tu jest, ale żeby można było, nie wiem, wynająć lokal, wyremontować go całkowicie, bez względu na to, czy to będzie dostosowane czy niedostosowane. Znaczący, żeby nie było takiego, na przykład, priorytetu, że to musi być. Okej, dostaniecie na windę, na podjazd, na, nie wiem, szerokie drzwi albo... Tylko że po prostu: robimy miejsca pracy i zrobimy po prostu stanowisko całościowo. Gdzie wpisane jakby z automatu jest to, że tam nie będzie barier, na przykład.

Przedstawiciele badanych organizacji wyrażali opinię, że **bariery architektoniczne powinny być zniesione wszędzie**, a wszystkie miejsca pracy powinny być dostosowane do potrzeb niepełnosprawnych. Odbywać się to powinno na zasadzie dofinansowania konkretnego wyposażenia, w celu wyrównania szans niepełnosprawnych względem pełnosprawnych, którzy nie wymagają dodatkowych nakładów. Badani stoją bowiem na stanowisku, że niepełnosprawnym potrzebne jest przede wszystkim wsparcie techniczne.

Jeżeli pracodawca ma niedostosowane pomieszczenia, nie ma problemu, zrobimy podjazdy, zrobimy toalety, zlikwidujemy progi, bariery. W porządku, jeżeli ma zatrudnić osobę ze znaczną dysfunkcją wzroku... dostosowany sprzęt komputerowy, słuchu, wszystkiego innego, usprawnienia w miejscu do wykonania tej pracy. Ale później, dlaczego co miesiąc ten pracodawca ma dostawać pieniądze?

W trakcie jednego z wywiadów odrzucono też sformułowanie „rehabilitacja przez pracę”, ponieważ głównym celem pracy jest uzyskiwanie dochodu, a nie rehabilitacja. Mimo to, że sformułowanie takie stanowi dorobek polskiej szkoły rehabilitacji, dziś w odniesieniu do niepełnosprawnych zasadnicze znaczenie ma kwestia dochodu uzyskiwanego z pracy. Tym bardziej jest to ważne, że system zasiłków w stopniu znacznym ogranicza skłonność tej kategorii osób do podejmowania zatrudnienia, ponieważ przepisy prawne w określonych przypadkach, a zwłaszcza wysokiego poziomu dochodów, umożliwiają „zabranie” niepełnosprawnemu renty socjalnej lub renty z tytułu niezdolności do pracy. Obawy takie dotyczą przede wszystkim osób starszych, dla których takie świadczenia stanowią podstawowe źródło utrzymania. **Odejdźcie od przyznawania takich zasiłków**, zwłaszcza młodym osobom niepełnosprawnym, mogłoby sprzyjać ich aktywności zawodowej. Tendencja taka mogłaby być zauważalna przede wszystkim wtedy, kiedy **środki** te zostałyby **przekierowane** na rzecz **finansowania prac** wykonywanych dla wspólnot lokalnych czy organizacji pożytku publicznego.

Roboty, że tak powiem, jakieś prace... interwencyjne, projekty lokalne, nie wiem, zagospodarowanie własnego podwórka, te ruiny (...). Niech zadbają o swoje te (...).

W Polsce brakuje systemowego podejścia do polityki społecznej, co przekłada się na **brak systemowego podejścia** do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. **Brakuje** przede wszystkim **sformalizowanych zasad współpracy różnych instytucji**, w tym organizacji pozarządowych, co wpływa na dublowanie części działań, podczas gdy w innych – brakuje wymiany informacji i współpracy.

W ogóle nie tylko zatrudnienie osób niepełnosprawnych się sypie, w ogóle nie ma systemu, (...) nie ma żadnego systemu. Jeśli ktoś gdzieś coś dotknął i coś zaczyna dobrze

funkcjonować, to wiadomo, że następna ekipa stłamsi, zniszczy, będzie miała lepszy pomysł (...).

Negatywnie jest oceniana zwłaszcza współpraca z powiatowymi urzędami pracy, które powinny znacznie więcej uwagi poświęcać osobom niepełnosprawnym. Nieadekwatne do oczekiwań jest także przygotowanie kadry urzędów pracy oraz poziom świadczonych usług (brak obsługi specjalistycznej, brak wiedzy w zakresie problematyki rehabilitacji zawodowej, ograniczona wiedza i brak umiejętności sporządzania indywidualnych planów działania).

Odrębnym problemem poruszonym w wywiadach były **mobilne centra obsługi**, których zadaniem jest obsługa osób mieszkających w dużej odległości od powiatowego urzędu pracy. W tym przypadku również zdania respondentów były podzielone, chociaż w większości deklarowano niewielkie znaczenie tej inicjatywy, a czasami wręcz mówiono o jej nieprawidłowym działaniu. Badani obawiają się, że wprowadzenie mobilnych centrów obsługi osób niepełnosprawnych umożliwiłoby jedynie ich rejestrację, natomiast nie spowodowałoby zwiększenia wsparcia i ich aktywności zawodowej. Pogląd ten był powodem sprzeciwiania się wydzieleniu takich centrów wyłącznie dla osób tej kategorii.

Jakaś głupota to jest (...) dlaczego dzielić, ja nie rozumiem tego podziału. One są dostępne dla wszystkich, którzy potrzebują pracy i one po prostu muszą spełniać, po pierwsze, warunki konwencji, czyli one muszą być w miejscu, gdzie każda osoba niepełnosprawna tam przyjdzie. Tej segregacji nie rozumiem, że tylko dla niepełnosprawnych mamy taki punkt.

Działanie mobilnych centrów obsługi nie ma sensu także z tego powodu, że niepełnosprawni generalnie nie szukają pomocy w powiatowych urzędach pracy. Korzystają raczej z pomocy powiatowych centrów pomocy rodzinie. Podkreślano też, że działania takie podejmowane są właśnie przez organizacje pozarządowe i inne instytucje.

Poza tym działania urzędów pracy w zakresie mobilnych centrów obsługi mogą mieć charakter fragmentaryczny, co ograniczy ich znaczenie dla aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Opinię taką miał wyłącznie przedstawiciel organizacji, która sama realizuje taki program pomocy. Może ona zatem mieć charakter subiektywny.

Tworzenie mobilnych centrów obsługi za dobry pomysł uznali jedynie przedstawiciele dwóch badanych organizacji, chociaż równocześnie podkreślali, że mogą one odgrywać pozytywną rolę w kształtowaniu aktywności zawodowej nie tylko osób niepełnosprawnych, ale także innych osób pozostających bez pracy. Jest to bowiem korzystne, zwłaszcza dla tych osób, które mają problemy finansowe i nie mogą dojechać do powiatowego urzędu pracy w celu zdiagnozowania ich możliwości podjęcia zatrudnienia. Ważne jest przy tym, aby w takich centrach zatrudniani byli fachowcy z kilku dziedzin. Pomoc wówczas będzie miała charakter kompleksowy.

(...) mobilne centrum i objeżdżali wsie w powiecie głogowskim, gdzie przeprowadzono właśnie taką diagnozę możliwości, umiejętności osobom niepełnosprawnym, u niej w domu. Jak ona była na tyle niepełnosprawna, że dla niej wyprawa do powiatu jest wyprawą i ma z tym problem, i finansowe często problemy, bo ci ludzie często są ubodzy mocno, to wtedy przyjeżdżała do niej trójka specjalistów, oferowała swoje usługi, przeprowadzała tę diagnozę, krótkie nakierowanie, umawiała się na jakieś inne spotkanie i tak dalej. I to przyniosło naprawdę ogromny sukces. To się cieszyło zarówno ogromną popularnością.

Kierowanie mobilnym centrum przedstawiciele badanych organizacji powierzyliby pełnomocnikom lokalnych władz do spraw osób niepełnosprawnych.

Są takie instytucje, jak pełnomocnicy prezydentów do spraw osób niepełnosprawnych, jak zwał, tak zwał, ale są to osoby, które powinny odpowiadać za los osób niepełnosprawnych.

Na koniec respondenci podkreślali, że działania mobilnych centrów obsługi powinny mieć charakter systemowego współdziałania różnych instytucji, przy czym jedna osoba powinna być odpowiedzialna za takie współdziałanie.

Tylko trzeba by było chyba, żeby to była współpraca między powiatowymi urzędami pracy a ośrodkami pomocy społecznej, może jeszcze organizacjami pozarządowymi. To by musieli być ludzie, którzy działają w tym samym kierunku, a nie każdy tylko do granicy swoich kompetencji. Bo jeśli nie byłyby płynne takie działania, to gdzieś na pewno powstałyby luki. To powinien być taki system po prostu.

Wskazane sugestie przedstawicieli organizacji pozarządowych mogą przyczynić się do poprawy sytuacji na rynku pracy osób niepełnosprawnych. Są rzeczowe oraz obejmują bardzo wiele zagadnień. Pozwalają równocześnie na sformułowanie uwag odpowiadających założeniom badawczym realizowanego projektu. I tak:

1) osoby niepełnosprawne częściej są zatrudniane na otwartym rynku pracy, ponieważ zamknięty rynek pracy stwarza – zdaniem uczestników badania – określone bariery dla aktywizacji zawodowej, zwłaszcza tych, którzy mają wysoki stopień niepełnosprawności; dlatego też chroniony rynek pracy odgrywa niewielką rolę w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, przy czym większą rolę powinny w tym przypadku odgrywać zakłady aktywności zawodowej niż zakłady pracy chronionej, które w opinii badanych robią „złą robotę”, zatrudniając najczęściej osoby o niskim stopniu niepełnosprawności;

2) niepełnosprawni napotykać jednak na otwartym rynku pracy określone bariery, które sprawiają, że ich zatrudnienie ma charakter ograniczony; barierami jest przede wszystkim niechęć pracodawców wywołana stereotypowym postrzeganiem osoby niepełnosprawnej jako mniej wydajnej, której zatrudnienie jest kosztowne (dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb rodzaju niepełnosprawności, częstsze zwolnienia chorobowe i inne przysługujące niepełnosprawnemu uprawnienia); należałoby też podkreślić, że do ważnych barier można zaliczyć bariery architektoniczne, które jeszcze do chwili obecnej – mimo znaczącego postępu w tej dziedzinie – w istotnym stopniu wykluczają powszechne uczestnictwo osób niepełnosprawnych w procesach gospodarowania; znacznie mniejsze znaczenie dla pracodawców mają natomiast różnego rodzaju instrumenty finansowe, ponieważ nie korzystają oni z nich dość często; powodem takiej sytuacji jest przede wszystkim to, że pomoc ta ma charakter zwrotu poniesionych kosztów, czyli refundacji, a nie dofinansowania; w wielu przypadkach wyłożenie określonej kwoty jest dla pracodawcy niemożliwe lub po prostu nie chce on w ten sposób gospodarować finansami firmy;

3) system wsparcia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest mało skuteczny, ponieważ jest adresowany głównie do pracodawców, a powinien być – do osób niepełnosprawnych; indywidualizacja działań polegająca na kierowaniu środków finansowych na osobę niepełnosprawną może stanowić istotny warunek poprawy w tej dziedzinie, jak również ograniczać sytuacje patologiczne;

4) rola publicznych służb zatrudnienia powinna ulec zwiększeniu, ponieważ dotychczasowe doświadczenia w sposób dość jednoznaczny wskazują na występujące w tym zakresie niedociągnięcia; dotyczy to także mobilnych centrów obsługi, których działanie jest nieskuteczne; nie wpłynie na poprawę tej skuteczności zapewne także to, że ich pomoc zostanie skierowana wyłącznie do osób niepełnosprawnych, ponieważ najważniejszym czynnikiem ograniczającym jest jakość kadr, ich zaangażowanie w pomoc osobom niepełnosprawnym oraz brak pogłębionej wiedzy na ten temat; jeszcze mniejsze znaczenie w opinii badanych ma współpraca z ośrodkami pomocy społecznej.

Wyniki badań dość jednoznacznie wskazują, że w opinii przedstawicieli badanych organizacji, osoby niepełnosprawne chętnie podejmują pracę zawodową, chociaż niewątpliwie czynnikiem ograniczającym są ich **postawy roszczeniowe**, wynikające przede wszystkim z ich postaw życiowych, jak również oddziaływania otoczenia (w tym rodziny, lekarzy orzeczników). Dużą rolę odgrywają też **świadczenia** (renty socjalne i renty z tytułu niezdolności do pracy, emerytury), ponieważ niejednokrotnie są one jedynym źródłem utrzymania, a ich utrata może znacznie obniżyć poziom życia osób niepełnosprawnych. Należałoby też

podkreślić, że aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych jest zróżnicowana ze względu na wiek, płeć i miejsce zamieszkania. Zdecydowanie bardziej aktywne są osoby młode i kobiety. Nie różnicuje jej natomiast poziom wykształcenia, ponieważ z reguły osoby takie charakteryzują się najniższym jego poziomem.

Przedstawiciele organizacji pozarządowych nie wypowiadali się też w sposób szczegółowy o tych rodzajach niepełnosprawności, które w sposób istotny uniemożliwiają pracę osobom niepełnosprawnym. Należałoby jednak podkreślić, że najbardziej aktywne zawodowo są osoby głuche, co może stanowić podstawę wnioskowania o najmniejszym wpływie tego schorzenia na aktywność zawodową.

Wskazane przez respondentów obszary wiążące się z aktywizacją osób niepełnosprawnych świadczą o tym, że w bardzo wielu przypadkach niezbędne są rozwiązania o charakterze systemowym. Powinno to dotyczyć współpracy wszystkich aktorów rynku pracy, jak również poszczególnych kwestii, związanych z finansowaniem wsparcia osób niepełnosprawnych. Jest to tym ważniejsze, że sami uczestnicy wywiadów podkreślali niejednokrotnie konieczność obligatoryjności niektórych działań, która niewątpliwie poprawiłaby funkcjonowanie systemu wsparcia.

LITERATURA

- Golinowska S., Boni M., red., *Nowe dylematy polityki społecznej*, Raporty CASE nr 65, Warszawa 2007.
- Komunikat Komisji Europa 2020, *Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komisja Europejska, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna, Bruksela 2010.
- Kukulak-Dolata I., *Wybrane problemy dyskryminacji na regionalnym rynku pracy. Studium przypadku województwa podkarpackiego*, w: H. Sobocka-Szczapa, red., *Czas na pracę – praca na czas. Wyniki analiz i badań w województwie podkarpackim*, IPiSS, Warszawa 2006.
- Kukulak-Dolata I., *Współpraca między urzędami pracy a agencjami zatrudnienia w obsłudze rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 1.
- Małecka-Lyszczek M., Wesołowski Z., *Modele współpracy podmiotów ekonomii społecznej z administracją publiczną*, „Ekonomia Społeczna Teksty” 2008, nr 5.
- Półtorak M., *Zakaz dyskryminacji w prawie wspólnotowym*, <http://www.sbc.org.pl/Content/20174/poltorak.pdf>.
- Raport o sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce*, http://www.cbe.ahe.lodz.pl/archiwalna_cbrk/sytuacja%20osob.pdf.
- Sobocka-Szczapa H., *Bezrobotni z grup zwiększonego ryzyka. Studium przypadku województwa mazowieckiego*, IPiSS – IoiZwP „Orgmasz”, Warszawa 2007.
- Sobocka-Szczapa H., *Ekonomia społeczna w Polsce*, SWSPiZ, Łódź 2010.
- Sobocka-Szczapa H., *Potrzeby szkoleniowe grup zagrożonych wykluczeniem społecznym na regionalnym rynku pracy województwa podkarpackiego*, w: H. Sobocka-Szczapa, red., *Czas na pracę – praca na czas. Wyniki analiz i badań w województwie podkarpackim*, IPiSS, Warszawa 2006.
- Sobocka-Szczapa H., *Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania. Raport końcowy z realizacji projektu „Diagnoza zawodów”*, Warszawa 2007.
- Suchecki B., Kwiatkowski E., Gajdos A., Włodarczyk P., *Opracowanie ostatecznej wersji prognozy zatrudnienia według grup zawodów w kraju według obszarów statystycznych NUTS II do 2020 r.*, Warszawa 2013, maszynopis.
- Tomaszewska J., *Dyskryminacja ze względu na płeć*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.
- Ustawa o działalności pożytku publicznym i o wolontariacie; <http://administracja.ngo.pl/x/361317#dotacje>.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, DzU 1997 nr 123 poz. 776.
- Uzasadnienie*, www.es.skonomiaspoleczna.pl.
- W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, CASE, UNDP, Warszawa 2004.
- Winiarska A., Klaus W., *Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe*, Studia BAS, Nr 2(26) 2011.
- www.bazy.ngo.pl

SŁOWNIK

Znaczny stopień niepełnosprawności – do tego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Umiarkowany stopień niepełnosprawności – do tego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Lekki stopień niepełnosprawności – do tego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować za pomocą wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Warsztaty terapii zajęciowej – placówki wyodrębnione organizacyjnie i finansowo, które mają na celu stwarzanie osobom z niepełnosprawnością możliwości uczestniczenia w rehabilitacji społecznej i zawodowej; terapia realizowana jest przez terapię zajęciową.

Zakład aktywności zawodowej – jedna z form prowadzenia przedsiębiorstwa społecznego; jest to rozwiązanie dostępne tylko dla organizacji pracujących z osobami niepełnosprawnymi, w szczególności osobami z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności; działa w celach rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych.

Zakład pracy chronionej – jest szczególną formą prowadzenia działalności gospodarczej; daje możliwości zatrudnienia i zarobkowania ludziom mającym ograniczenia w wykonywaniu pracy spowodowane niepełnosprawnością, którzy nie znaleźliby nigdzie indziej zatrudnienia.

PCPR – powiatowe centrum pomocy rodzinie.

OPS – ośrodek pomocy społecznej, funkcjonujący na szczeblu powiatu lub gminy.

ANEKS

KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA BADANEJ ZBIOROWOŚCI ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

Tabela 1

Lokalizacja, liczba zatrudnionych i etatów, rok powstania oraz zasięg i zakres działania badanych organizacji

Nazwa	Adres	Liczba		Rok powstania	Zasięg działania	Zakres działania
		zatrudnionych	etatów			
Fundacja „Pomocna Dłoń”	Boguszów Gorce ul. Traugutta 12	10	8	2007	Polska	Pomoc osobom niepełnosprawnym wynikająca z zasad zawartych w statucie fundacji, mówiących o tym, że każda osoba niepełnosprawna ma prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz korzystania na zasadzie równości z praw i obowiązków ustanowionych dla ogółu obywateli – bez względu na rodzaj, przyczynę i stopień niepełnosprawności. Działalność organizacji polega na pomocy, doradztwie, wsparciu intelektualnym oraz prowadzeniu darmowej rehabilitacji dla niepełnosprawnych.
Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”	02-711 Warszawa, ul. Inspektowa 1	800	110	1988	Polska	Realizuje i rozwija kompleksowy program aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, którego głównym celem jest całościowe, systemowe rozwiązanie jak największej liczby problemów przyczyniających się do marginalizacji grupy osób niepełnosprawnych. Za pomocą organizowanych przez fundację kursów, imprez sportowo-integracyjnych oraz realizowanego doradztwa i poradnictwa zawodowego, organizacja ta skutecznie włącza te osoby w nurt życia społecznego i zawodowego.
Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Nie-sprawnym Ruchowo	Warszawa ul. Wiśniowa 40 B lok. 8	77	67	1990	Polska	Powstała z inicjatywy matematyków i informatyków związanych z Polską Akademią Nauk oraz Polskim Towarzystwem Informatycznym. Misją fundacji jest usamodzielnienie i poprawa jakości życia osób niepełnosprawnych przez zintegrowane działania aktywizacyjne, zmianę postaw otoczenia oraz wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych. Jej działania skierowane są między innymi do mieszkańców wsi.
Fundacja Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji	33-100 Tarnów ul. Hodowlana 6	18	16,1	2009	Polska	Prowadzi działalność polegającą na wspieraniu przedsiębiorczości, pośrednictwie pracy i doradztwie zawodowym dla osób niepełnosprawnych. Zorganizowano też warsztaty terapii zajęciowej oraz szkolenia dla osób niemających zatrudnienia.
Lubelski Związek Inwalidów Narządu Ruchu	20-072 Lublin ul. Lubomelska 1–3 pok. 101	2	1,25	1989	województwo lubelskie	Misją jest obrona interesów oraz zwiększanie uczestnictwa osób niesprawnych ruchowo w życiu społecznym, gospodarczym i kulturalnym kraju oraz regionu, jak również wyzwalanie inicjatyw tych osób w kierunku wszechstronnej ich rehabilitacji, a w szczególności walka z barierami architektonicznymi i technicznymi (w tym o społeczny nadzór nad respektowaniem prawa budowlanego).
Polski Związek Głuchych Oddział Mazowiecki	03-741 Warszawa ul. Białostocka 4	27	27	1946	województwo mazowieckie	Misją organizacji jest prowadzenie rehabilitacji słuchu i mowy dzieci w wieku przedszkolnym i młodzieży w wieku szkolnym, prowadzenie rehabilitacji w kierunku przystosowania osób niesłyszących do życia społecznego i zawodowego, udzielanie pomocy członkom i podopiecznym we wszystkich sprawach życiowych, organizowanie pracy oświatowej, kulturalnej i wychowawczej oraz ochrona praw i interesów osób głuchych i udzielanie pomocy w sprawach socjalno-bytowych; organizacja prowadzi ośrodki rehabilitacji i wsparcia społecznego niesłyszących, w ramach których działają placówki kulturalno-oświatowe, jak

						również specjalistyczne ośrodki diagnozy i rehabilitacji dzieci i młodzieży z wadą słuchu, z których korzystają zarówno głusi, jak i słabosłyszący i niedosłyszący. znajdują pełną pomoc we wszystkich sprawach życiowych, zatrudnienia, szkolenia itp. Ponadto prowadzone są różne koła zainteresowań, organizowane imprezy oraz turnusy rehabilitacyjne. Wszystko prowadzone jest przy pomocy tłumaczy języka migowego.
Polski Związek Niewidomych Okręg Warmińsko- -Mazurski	10-508 Olsztyn ul. Mickiewicza 17/3	23	22	1956	województwo warmińsko- - mazurskie	Związek zrzesza osoby niewidome i słabowidzące w celu ich społecznej integracji i rehabilitacji, ochrony interesów zawodowych, ekonomicznych i społecznych, przeciwdziałania ich dyskryminacji; reprezentuje swych członków wobec organów naczelnego państwa, administracji rządowej i samorządu terytorialnego oraz innych instytucji; do jego zadań należy przede wszystkim organizowanie procesu rehabilitacyjnego osób niewidomych i słabowidzących (kursy i turnusy rehabilitacyjne, orientacji przestrzennej, czynności dnia codziennego, nauki pisma punktowego, kursy komputerowe), jak również wsparcie w poszukiwaniu pracy oraz zaopatrzenie w sprzęt rehabilitacyjny – informacji do członków organizujemy szkolenia, sympozja dla wolontariuszy. KLIENCI-PODOPIECZNI ORGANIZACJI I PROWADZONE NA ICH RZECZ DZIAŁANIA: 1. Dorośli inwalidzi wzroku (znaczny, umiarkowany stopień niepełno-sprawności) -organizowanie spotkań okolicznościowych np. dzień białej laski, dzień seniora, spotkania wigilijne, wycieczki integracyjne - wg kalendarza, nieodpłatnie, za częściową odpłatnością w zależności od ilości chętnych -szkolenia komputerowe - w zależności od potrzeb w pracowni komputerowej, dla osób miejscowych za symboliczną odpłatnością, dla osób zamiejscowych za częściowym pokryciem kosztów wyżywienia i zakwaterowania - udostępnianie drobnego sprzętu rehabilitacyjnego - odsprzedaż po cenie zakupu np. zegarki mówione, czujniki, sprzęt optyczny, laski, przybory do pisania: rysiki, tabliczki.-organizowanie czasu wolnego - środa 10-12 – nieodpłatnie - turnusy rehabilitacyjne 2 razy w roku zorganiz. - odpłatność różnica między ceną skier. a dofinansowanie z PCPR, indywidualnie w zależności od potrzeb - wypożyczalnia książki mówionej - bezpłatnie - punkt biblioteczny w Okręgu 2. Dzieci z niepełnosprawnością wzroku do 16 roku życia -organizowanie choinki - grudzień - zabawa choinkowa z paczkami -wypożyczanie książek mówionych - bezpłatnie w punkcie bibliotecznym w Okręgu-organizacja dnia dziecka - czerwiec - w różnej formie - turnus rehabilitacyjny - zorganizowany przez Okręg w okresie wakacyjnym za częściową odpłatnością - zaopatrywanie w pomoce szkolne i sprzęt rehabilitacyjny - odsprzedaż po cenie zakupu: np. zeszyty z pogrubioną linią, podstawki do książek, pomoce geometryczne itp., sprzęt rehabilitacyjny - zegarki mówione, sprzęt optyczny, laski, czujniki
Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w Warszawie	Warszawa ul. Głogowa 213	121	100	1963	Polska	Misją organizacji jest dbanie o godność ludzką, miejsce w rodzinie i wśród innych ludzi oraz szczęście osób niepełnosprawnych intelektualnie oraz wspieranie rodzin, aby były one w stanie sprostać sytuacjom, które niesie urodzenie dziecka z upośledzeniem umysłowym; celem działania organizacji jest wyrównywanie szans osób z niepełnosprawnością intelektualną, tworzenie warunków przestrzegania wobec nich praw człowieka, prowadzenie ich ku aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym oraz wspieranie ich rodzin, a w szczególności rzecznictwo interesów (prawa człowieka), inicjowanie rozwiązań prawnych, organizowanie i prowadzenie różnego rodzaju placówek, programów i usług dla niepełnosprawnych dzieci i osób dorosłych. wielodyscyplinarnej rehabilitacji i terapii, edukacji, przygotowania do pracy, zatrudnienia, opieki mieszkaniowej, rekreacji oraz wspierania w samodzielności, a także pomoc ich rodzinom (m.in.

						przez udostępnianie informacji, poradnictwo życiowe i prawne, grupy wsparcia, krótkoterminowe zastępowanie w opiece itp.), współpracę z organami władzy rządowej i samo-rządowej w zakresie zaspokajania potrzeb osób niepełnosprawnych i ich rodzin oraz formułowania odpowiedniej polityki społecznej, szkolenia rodziców i profesjonalistów, działalność wydawnicza i współpracę z mediami w celu zmiany postaw społecznych. Organizacja wpisana jest do Rejestru Instytucji Szkoleniowych jako niepubliczna instytucja szkoleniowa i posiada uprawnienia do szkolenia osób bezrobotnych i poszukujących pracy.
Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Inwalidów, Ich Opiekunów i Przyjaciół „SON” w Gliwicach	Gliwice ul. Zwycięstwa 34	0	0	1994	województwo śląskie	Celem statutowym organizacji jest integracja środowiska osób niepełnosprawnych, jak również ich rehabilitacja zdrowotna, społeczna i zawodowa, zwiększanie uczestnictwa w szeroko pojętym życiu społecznym, gospodarczym i kulturalnym oraz przeciwdziałanie izolacji środowiskowej i reprezentowanie interesów środowiska; realizacja celu głównego i celów szczegółowych jest możliwa przez prowadzenie specjalistycznych grup wsparcia (stwardnienie rozsiane, afazja, osteoporoza), regularne spotkania członków, prelekcje, porady, spotkania z lekarzami, specjalistami, prowadzenie punktu rehabilitacji (laser rehabilitacyjny, magnetoterapia, fotel do masażu kręgosłupa i nóg, światłoterapia, koloroterapia); stowarzyszenie realizuje też projekty dla beneficjentów finansowane ze środków unijnych oraz prowadzi centrum wolontariatu dla osób niepełnosprawnych i starszych - terapia ruchem, relaksacja, śmiechoterapia, zajęcia manualne - organizowanie wielu imprez turystyczno-rekreacyjnych - spotkania okolicznościowo-integracyjne.
Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych w Łodzi	Łódź ul. Krawiecka 10 ABC	-	-	1992	Polska	Celem działalności towarzystwa jest udzielanie bezinteresownej pomocy osobom przewlekle chorującym psychicznie w sprawach dotyczących poprawy warunków socjalnych, ich sytuacji materialnej i adaptacji w społeczeństwie ludzi zdrowych, aktywizowanie społeczeństwa na rzecz osób niepełnosprawnych oraz podejmowanie i rozwijanie indywidualnych i zorganizowanych form pomocy dla osób z zaburzeniami psychicznymi; towarzystwo prowadzi środowiskowy dom samopomocy dla osób chorujących psychicznie, w którego ramach działa ośrodek rehabilitacyjno-opiekuńczy i ośrodek aktywizacji zawodowej; osoby po kryzysie psychicznym mogą również spotykać się w działającym klubie „Więź”, zaś dzieci osób chorujących psychicznie uzyskują wsparcie w prowadzonej świetlicy środowiskowej. Wsparcia w samodzielnym funkcjonowaniu w środowisku. W Ośrodku Rehabilitacyjno-Wypoczynkowym "Zacisze" w Jedliczach k/Grotnik prowadzone są mieszkania chronione i Zakład Opiekuńczo-Lecznicy dla osób chorujących psychicznie. W mieszkaniach chronionych osoby chorujące psychicznie przygotowują się do samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie. W ORW prowadzone są również turnusy rehabilitacyjne. Od 1997 roku TPN organizuje coroczne konferencje, które umożliwiają wymianę doświadczeń pomiędzy chorującymi i ich opiekunami zrzeszonymi w stowarzyszeniach z terenu Polski i innych krajów Europy. TPN włączyło się do realizacji światowego programu "Schizofrenia Otwórzcie Drzwi", którego celem jest przybliżenie problemu choroby psychicznej, jej zrozumienie i wzrost tolerancji społecznej. Udzielanie bezinteresownej pomocy osobom chorym psychicznie i ich rodzinom. Od 2005 roku stowarzyszenie (w partnerstwie z pięcioma innymi podmiotami) realizuje w ramach programu EQUAL projekt pod nazwą Koalicja Łamania Oporów Społecznych "KŁOS".

Źródło: www.bazy.ngo.pl [dostęp 22. 10. 2013].